



Medizinischer Dienst
Sachsen-Anhalt

Unser Beitrag für ein
nachhaltiges Gesundheitswesen.



In Zukunft gut versorgt

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025
Eine erste Bestandsaufnahme



**Eine gesunde Umwelt und ein
starkes Miteinander verbessern das
Wohlbefinden und helfen, Alter oder
Krankheiten besser zu bewältigen.**

Jens Hennicke
Vorstandsvorsitzender
Medizinischer Dienst Sachsen-Anhalt

Vorwort

„Im Leben gut versorgt“

Liebe Leserinnen und Leser,

unser Leitspruch „Im Leben gut versorgt“ ist ein Versprechen an die Menschen in unserem Land. Dazu gehört auch die Verantwortung für die Zukunft einer guten Versorgung - für uns und die kommenden Generationen. Das bedeutet, wir schauen über unsere Aufgaben hinaus, denken weiter und tun mehr, um die Gesundheit der Menschen nachhaltig zu stärken. Neben der medizinischen und pflegerischen Versorgung ist dafür die Qualität unseres Lebensraums und die Stärke unseres sozialen Umfelds ausschlaggebend. Eine intakte Umwelt, faire Arbeitsbedingungen und gelebte Gemeinschaft sind untrennbar mit dem Wohlbefinden der Menschen verbunden. Gesundheit und Nachhaltigkeit gehen deshalb aus unserer Sicht Hand in Hand.

In unserer Aufgabenwahrnehmung ist der Nachhaltigkeitsgedanke fest verankert, denn ein verantwortungsvoller, wirtschaftlicher Einsatz der begrenzten Ressourcen ist von zentraler Bedeutung. Darüber hinaus setzen wir seit einigen Jahren unterschiedliche Maßnahmen um, die ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte unterstützen. Hierzu gehören z. B. die Digitalisierung von Prozessen, der kontinuierliche Einsatz für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Nutzung von Ökostrom, ein finanzieller Zuschuss zum Jobticket oder die Teilnahme an Baumpflanzaktionen.

Aufgrund unserer sozialen Verantwortung haben wir uns als Unternehmen dafür entschieden, unseren Maßnahmen strategisch weiter zu entwickeln und transparent zu machen.

Dieser erste Bericht ist vorrangig eine Analyse unserer Ausgangslage und ein Überblick über die nachhaltigen Aspekte in unserem Arbeitsalltag. Langfristig wollen wir als Unternehmen unseren Beitrag zu Klima- und Umweltschutz kontinuierlich vergrößern und dadurch die Gesunderhaltung der Menschen weiter stärken.

Wir laden Sie ein, uns auf diesen Weg zu begleiten und eine gesunde Lebensgrundlage für alle Menschen zu erhalten.



Ihr Jens Hennicke
Vorstandsvorsitzender
Medizinischer Dienst Sachsen-Anhalt

Inhalt

2 Vorwort

5 Unternehmensprofil

Der Medizinische Dienst Sachsen-Anhalt
als unabhängiger Partner im Gesundheitswesen

7 Nachhaltigkeitsstrategie

Heute verantwortungsvoll handeln
für die Welt von morgen

10 Umwelt

Umweltbelastungen verringern und Gesundheit
aktiv schützen: Emissionen reduzieren,
Kreislaufwirtschaft fördern und Digitalisierung
ausbauen

18 Soziales

Stabile, gerechte soziale Verhältnisse als Fundament
ökologischer und unternehmerischer Ziele:
Arbeits- & Sozialstandards, Gleichstellung & Inklusion,
Verantwortung vor Ort

29 Unternehmensführung

Nachhaltig an Rahmenbedingungen ausrichten:
Einhalten gesetzlicher Regeln & Vorschriften,
Berichts- & Kontrollstandards, Risikomanagement, Dialog

31 Ausblick

Langfristiges Gesundheitsengagement: von strategischen
Nachhaltigkeitszielen zu konkreten Maßnahmen

32 Impressum

Medizinischer Dienst Sachsen-Anhalt

Der Medizinische Dienst Sachsen-Anhalt ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und unterliegt der Rechtsaufsicht des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt. Seine Organe sind der Verwaltungsrat und der Vorstand. Er besteht seit 1991 im Land und ist Teil der bundesweiten Gemeinschaft der Medizinischen Dienste.

Als moderner Dienstleister im Gesundheitswesen übernimmt der Medizinische Dienst Sachsen-Anhalt verschiedene Prüfungen, Kontrollen, Beratungen und Begutachtungen im Auftrag der Kranken- und Pflegeversicherung, der Krankenhäuser sowie des Landesministeriums.

Die Versorgung der Menschen im Land wurde 2025 unterstützt durch:

- 237.267 sozialmedizinische und pflegefachliche Empfehlungen
- 464 Strukturprüfungen
- 34 Qualitätskontrollen in Krankenhäusern
- 1.354 Qualitätsprüfungen in ambulanten und (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen





Unser Fachwissen ist gefragt,

- ... **wenn** es um den Grad der persönlichen Pflegebedürftigkeit geht.
- ... **wenn** die Qualität einer Pflegeeinrichtung oder eines Pflegedienstes geprüft wird.
- ... **wenn** es um Strukturqualität im Krankenhaus geht.
- ... **wenn** Unklarheiten bei Krankenhausrechnungen bestehen.
- ... **wenn** Beschäftigte arbeitsunfähig sind.
- ... **wenn** ein spezielles Hilfsmittel (z. B. ein Elektro-Rollstuhl) eingesetzt werden soll.
- ... **wenn** eine Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme ansteht.
- ... **wenn** ein Behandlungs- oder Pflegefehler vermutet wird.

Jede gesetzliche Krankenkasse finanziert die Arbeit des Medizinischen Dienstes entsprechend der Anzahl ihrer Mitglieder im Land. Beratungen und Begutachtungen erfolgen somit frei von Einzelinteressen der Kranken- und Pflegekassen.

Wesentlichkeitsanalyse Nachhaltigkeit

Für Nachhaltigkeit gemeinsam einstehen

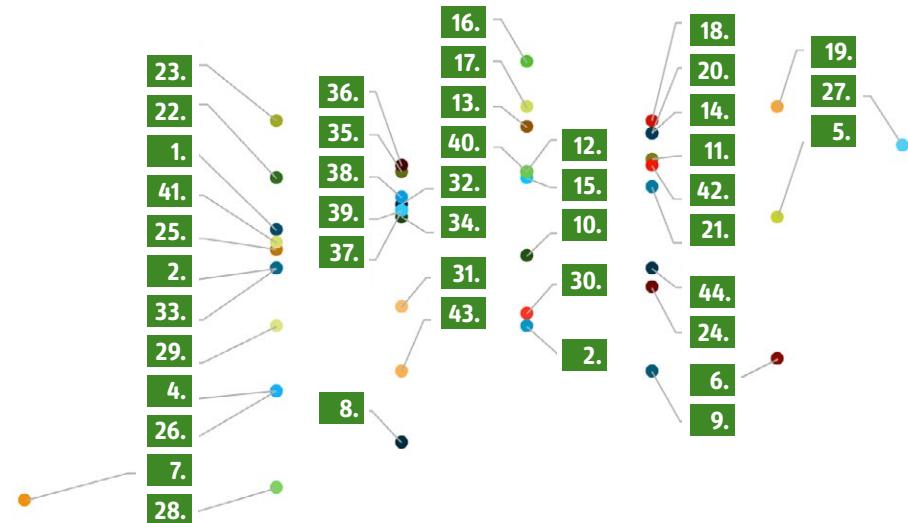
Beim Thema Nachhaltigkeit widmen wir uns den weltweit damit verbundenen Handlungsfeldern Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Der Blick unserer Anspruchs- und Interessengruppen fließt dabei richtungsweisend ein.

In unseren gemeinsam erarbeiteten Unternehmenswerten ist verankert, dass wir auch im Sinne des Wirtschaftlichkeitsgebots der Sozialversicherung sorgsam und wirtschaftlich mit allen Ressourcen umgehen und dabei für Nachhaltigkeit einstehen.

Das bedeutet, so zu handeln, dass heutige Bedürfnisse erfüllt werden, ohne zukünftige Generationen zu gefährden. Wir müssen also heute entsprechend entscheiden, wirtschaften und leben, damit die Welt von morgen lebenswert bleibt. Aus diesem Grund

betrachtet der Nachhaltigkeitsgedanke weltweit verschiedene Aspekte in den drei miteinander verbundenen Bereichen Umwelt, Unternehmensführung und Soziales. Welche davon für uns als Unternehmen und unsere Anspruchs- bzw. Interessengruppen (Stakeholder) wesentlich sind, haben wir im ersten Schritt mit einer öffentlichen Befragung eruiert.

Aus dem Ergebnis haben wir anschließend unsere strategisch wichtigsten Handlungsfelder abgeleitet und Ziele für diese aufgestellt.



Nachhaltigkeitsthemen in der Bewertung ihrer Wesentlichkeit durch Stakeholder und uns

- 1. Klimawandel
- 2. Umweltverschmutzung
- 3. Direkte Emissionen
- 4. Indirekte Emissionen
- 5. Interner Energieverbrauch
- 6. Wasserverbrauch
- 7. Bodenbezogene Auswirkungen
- 8. Biolog. Vielfalt/Ökosysteme
- 9. Kreislaufwirtschaft
- 10. Abfall
- 11. Sichere Beschäftigung
- 12. Arbeitszeit
- 13. Angemessene Entlohnung
- 14. Digitalisierung
- 15. Sozialer Dialog
- 16. Arbeitnehmerrechte
- 17. Tarifvertragsbindung
- 18. Vereinbarkeit Berufs- & Privatleben
- 19. Personalweiterbildungen, Kompetenzentwicklungen
- 20. Gesundheitsschutz
- 21. Sicherheit
- 22. Gleichstellung der Geschlechter
- 23. Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Inklusion
- 24. Gewalt & Belästigung am Arbeitsplatz
- 25. Diversität
- 26. Kinderarbeit & Kinderschutz
- 27. Datenschutz
- 28. Zwangslarbe
- 29. Angemessene Unterbringung
- 30. Angemessene Ernährung
- 31. Wasser- & Sanitätreinrichtungen
- 32. Meinungsfreiheit
- 33. Versammlungsfreiheit
- 34. Menschenrechte
- 35. Zugang zu (hochwertigen) Informationen
- 36. Gleichberechtigung & Nichtdiskriminierung
- 37. Zugang zu Dienstleistungen & Produkten
- 38. ethisches, nachhaltiges, sozial verantwortungsvolles Marketing
- 39. freie, sichere, nachhaltige Medien
- 40. Unternehmenskultur
- 41. Schutz von Hinweisgebenden (Whistleblowern)
- 42. gesundheitspolitische Systemberatung
- 43. Korruption & Bestechung
- 44. Beziehungsmanagement

Wesentliche Handlungsfelder

Die Schnittmenge aus internen und externen Einschätzungen zeigt uns die Nachhaltigkeitsthemen, die in Bezug auf unsere Arbeit als besonders wichtig angesehen werden. Für einige davon haben wir aus den nachfolgenden Gründen aktuell keine gesonderten Ziele aufgestellt.



PERSONALENTWICKLUNG

**Personalweiterbildung und Kompetenz-
wicklung** sind gerade in einem Unternehmen, das fachlich arbeitet, von großer Bedeutung: Nur, wenn wir unser Wissen ständig weiterentwickeln und unsere Kompetenzen ausbauen, können wir die Qualität unserer Arbeit sichern, neue Herausforderungen meistern und unsere Fachlichkeit dauerhaft auf hohem Niveau halten. Weiterbildung ist damit nicht nur ein Zusatz, sondern ein Kernbestandteil unserer Zukunftsfähigkeit.

Die Gemeinschaft der Medizinischen Dienste hat deshalb ein einzigartiges Kompetenzstufenmodell in ihrem Tarifvertrag verankert, das ab 2026 Wissen und Kompetenz ganz konkret fördert. Zusätzlich haben wir in unserem Dienst ein starkes Mentorenprogramm, das neue Kolleginnen und Kollegen intensiv begleitet und den fachlichen Einstieg erleichtert.



DATENSCHUTZ

Das Thema **Datenschutz** nimmt ebenfalls einen sehr hohen Stellenwert ein. In unserer Tätigkeit bildet der Schutz der personenbezogenen Daten unserer Auftraggeber, Geschäftspartner, Mitarbeitenden und Versicherten grundsätzlich einen festen Rahmen. Wir verarbeiten diese in Übereinstimmung mit den anwendbaren Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und zur Datensicherheit.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Einhaltung unserer Datenschutzrichtlinie verpflichtet und erhalten jährlich eine umfassende Datenschutzschulung. Fragen und Anliegen klären eine datenschutzkoordinierende Person im Dienst sowie eine extern für den Datenschutz beauftragte, unabhängige Person.



FLEXIBILITÄT

Hoch bewertet ist zudem die **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**. Ein Thema, das wir bereits seit langem mit vielfältigen Angeboten stärken. Wochenarbeitszeit sowie Arbeitstage sind in gemeinsamer Abstimmung flexibel wählbar. Gleitzeit ergänzt die individuelle Ausgestaltung innerhalb einer Rahmenarbeitszeit mit Wochenend- und Feiertagsfrei, 30 Tagen Urlaub im Jahr sowie einem freien Tag für Heiligabend und Silvester. Außerdem sind noch fünf weitere Urlaubstage durch eine Umwandlung von Weihnachtsgeld und eine längere Auszeit für persönliche Projekte durch ein Sabbatical möglich. Vielfach kann mobil gearbeitet werden oder der Fokus liegt auf einem wohnortnahen Arbeiten, damit berufliches und privates gut zu vereinbaren sind.



GESUNDHEITSSCHUTZ

Das Thema **Gesundheitsschutz** ist für uns gleich doppelt wichtig: für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie für die Menschen im Land, denen wir verpflichtet

sind. Prävention vor Kuration, Reha vor Pflege und ambulant vor stationär tragen in der Versorgung als Grundsätze wesentlich dazu bei: Sie beugen Krankheiten vor, sichern Selbstständigkeit und fördern eine wohnortnahe Versorgung. So wird die Gesundheit nachhaltig gestärkt und das System zugleich entlastet.

Unsere Gutachterinnen und Gutachter leisten dabei wertvolle Unterstützung. Von ihren Hinweisen profitieren sowohl die Menschen als auch die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser. Sie sorgen für die Einhaltung von Qualitätsstandards, ausreichend Fachpersonal und die notwendige technische Ausstattung – und sichern damit eine verlässliche medizinische und pflegerische Versorgung.

Einen weiteren Beitrag leisten wir durch unsere Beteiligung an Baumpflanzungen im Harz. Als grüne Lunge Sachsen-Anhalts spielt er eine zentrale Rolle für saubere Luft, ein stabiles Klima und die Erholung der Menschen. Unsere Mitarbeitenden profitieren von vielfältigen Angeboten zum Gesundheitsschutz: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz, Gesundheitstage mit Checks und Workshops sowie Seminare zu Stressbewältigung und Resilienz.

Ergänzend bieten wir ein Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit, externe Beratungen in belastenden Situationen sowie Konflikt- und Gewaltprävention. Ergonomische Arbeitsplätze, betriebsärztliche Untersuchungen und die jährliche Grippeschutzimpfung runden unser Angebot ab.

Unsere Ziele

Interner Energieverbrauch runter, Gesundheit rauf

→ Ziel:
Wir reduzieren den Gesamtenergieverbrauch.

Unser Energieverbrauch ist ein entscheidender Faktor für Umwelt und Gesundheit. Hoher Verbrauch bedeutet mehr Emissionen, die Klima und Luftqualität belasten und so auch die Gesundheit der Menschen beeinträchtigen. Maßnahmen zur Verringerung sind daher wichtig: Sie senken CO₂-Emissionen, verbessern die Luft, schützen die Umwelt und stärken zugleich unsere Zukunftsfähigkeit durch geringere Kosten und mehr Effizienz.

Gesundheitspolitische Systemberatung: Komplexität verstehen, Gesundheit erhalten

→ Ziel:
Wir erhöhen relevante Stakeholder-Kontakte und Informationen zu den Vorteilen der digitalen Transformation.

Die Zusammenhänge im Gesundheitswesen verständlich machen und Entscheidungsträgern eine fundierte Grundlage für wirksame Maßnahmen zu ermöglichen, hilft im Ergebnis, Ressourcen effizient einzusetzen, die Versorgungsqualität zu sichern und die Gesundheit der Bevölkerung langfristig zu fördern. Ein unerlässlicher Baustein für ein zukunftsfähiges Gesundheitssystem ist dabei aus unserer Sicht die Digitalisierung.

Kreislaufwirtschaft: Umwelt entlasten, Gesundheit bewahren

→ Ziel:
Wir erhöhen den Anteil an Geräten, die wiederverwendet werden, trennen Müll und reduzieren den Wasserverbrauch.

Die Kreislaufwirtschaft ist für uns von großer Bedeutung, weil wir dadurch die Nutzungsdauer begrenzter Ressourcen verlängern. Indem wir Ressourcen effizient nutzen und Materialien wiederverwenden, verhindern wir einerseits entsorgungsbedingte Schadstoffbelastungen des Bodens und Wassers sowie andererseits Emissionen aus Verbrennungs- oder Verschrottungsprozessen. Gleichzeitig schaffen wir nachhaltige Strukturen, die unsere Verantwortung gegenüber kommenden Generationen unterstreichen.

Unternehmenskultur und neue Arbeitswelten

→ Ziel:
Wir erhöhen den Anteil an Mitarbeitenden, die das Thema Nachhaltigkeit bewusst in ihren Arbeitsalltag integrieren.

Nachhaltigkeit lebt vor allem von unserer Unternehmenskultur und unseren Arbeitswelten. Beides ist die Basis für die Balance zwischen ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Verantwortung. Moderne Arbeitsmodelle und digitale Prozesse ermöglichen ein ressourcenschonendes Arbeiten und eröffnen zugleich den Raum zum Einbringen und Mitgestalten. Das führt zu Impulsen und Transformationen sowie einem werteorientierten Zusammenhalt, der unter anderem für Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen motiviert. Dadurch wird Zukunftsfähigkeit zum gelebten Alltag, Verantwortung Teil unseres täglichen Handelns und Veränderung wirksam – für Mitarbeitende, Unternehmen und Gesellschaft.

Ökologisches Handeln

Verantwortung für Klima, Ressourcen und Zukunft

Ökologisches Handeln verbindet Umweltbewusstsein mit effizienten Wirtschaften und fördert nachhaltig gesündere Lebensbedingungen.

Der Schutz unserer natürlichen Lebensgrundlagen ist eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit. Unternehmen tragen hierbei eine besondere Verantwortung.

Ihre Tätigkeiten verbrauchen Ressourcen und Energie aus unterschiedlichen Energieträgern, erzeugen Emissionen und wirken sich unmittelbar auf Klima und Luftqualität, Ökosysteme und Wasser aus. Steigende Temperaturen, lange Hitzeperioden oder Extremwetterereignisse wirken sich im Ergebnis auf unsere Gesundheit aus. Weniger Abgase, saubere Energiequellen und ein achtsamer

Umgang mit Wasser kommen also Umwelt wie Gesundheit zugute. Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet deshalb nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern den aktiven Beitrag zur Begrenzung des Klimawandels und zur Schonung von Ressourcen. Das kann Kosten reduzieren und finanzielle Spielräume für moderne Lösungen eröffnen.

Anstrengungen sind ökologisch notwendig, entscheidend für unsere Zukunftsfähigkeit und Ausdruck unserer sozialen Verantwortung gegenüber allen Menschen, heute wie morgen.



Energie & Emissionen

Der Erhalt unseres gemeinsamen Lebensraums steht in engem Zusammenhang mit den globalen Klimazielen. Energie und Emissionen sind zentrale Faktoren, um dem Fortschreiten des Klimawandels entgegenzuwirken. Im Hinblick darauf haben wir erstmals unseren eigenen Status quo analysiert, um diesen immer weiter reduzieren und im Vergleich mit künftigen Analysen Fortschritte ablesen zu können.

Gesamtemission

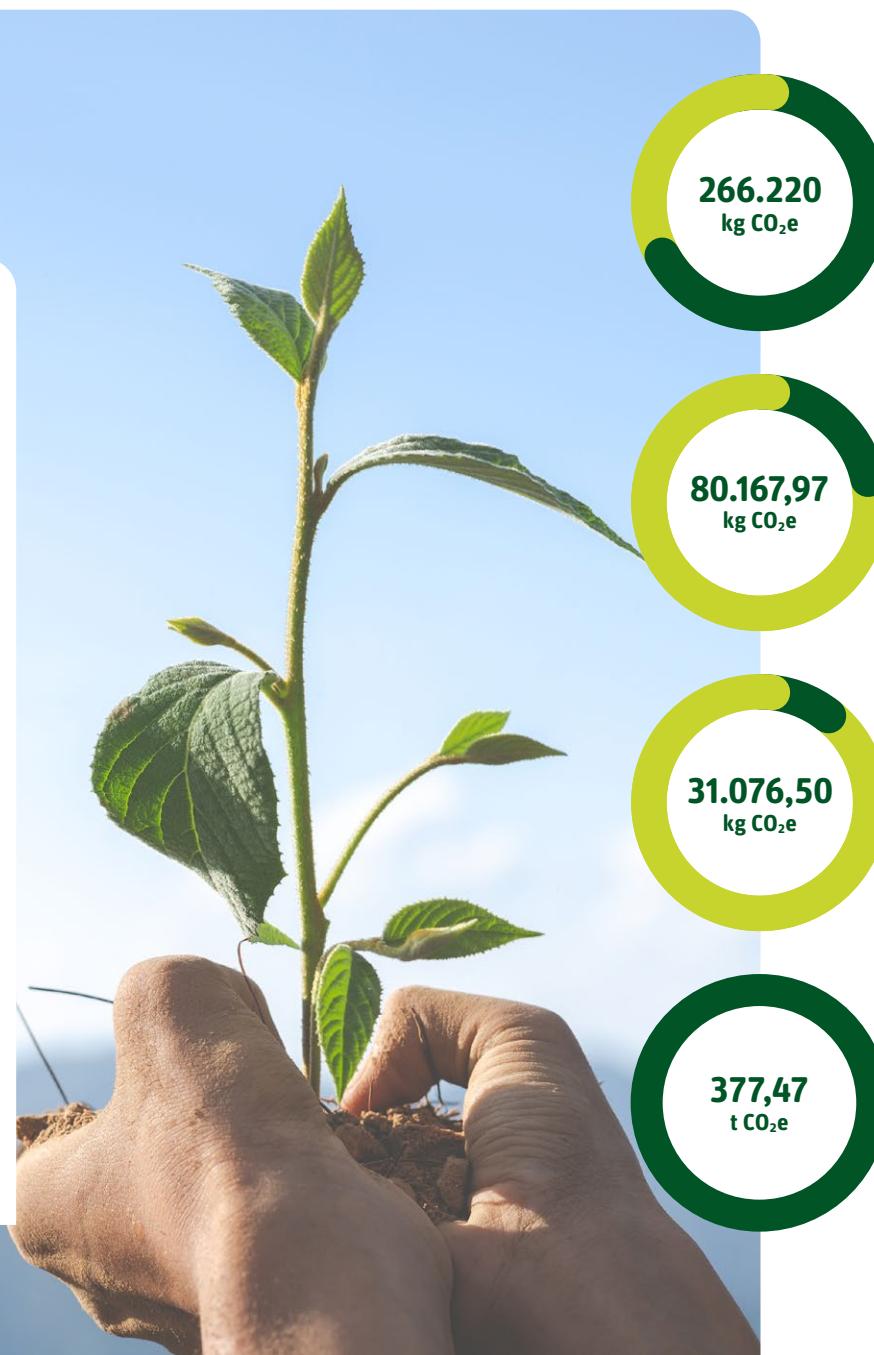
Rund 378 t CO₂e

... mit dieser Gesamtemission wirkt sich der Medizinische Dienst Sachsen-Anhalt auf das Klima aus.

Das sind etwa 0,91 t CO₂e pro Kopf. Damit entsprechen wir annähernd dem für das deutsche Gesundheitswesen berechneten Treibhausgasfußabdruck von etwa 0,8 t CO₂-Äquivalenten pro Kopf* im Jahr 2019. Eine solide Ausgangsbasis, die wir u. a. erreichen durch 100 % Ökostrom, Videokonferenzen statt Fahrten, Zug statt Auto, regionale Zulieferer und effizient geplante Pflegebegutachtungs-Routen.

Bei unserer Klimabilanz orientieren wir uns am international anerkannten Greenhouse Gas Protocol, das Emissionen in drei Kategorien – sogenannte Scopes – unterteilt. Unsere Gesamtemission ergibt sich aus der Summe aller drei Scopes:

* Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) e.V. Sachbericht zum Projekt Evidenzbasis Treibhausgasemissionen des deutschen Gesundheitswesens GermanHealthCFP, abgerufen am 28.01.2026: https://publications.pik-potsdam.de/rest/items/item_33206_1/component/file_33215/content



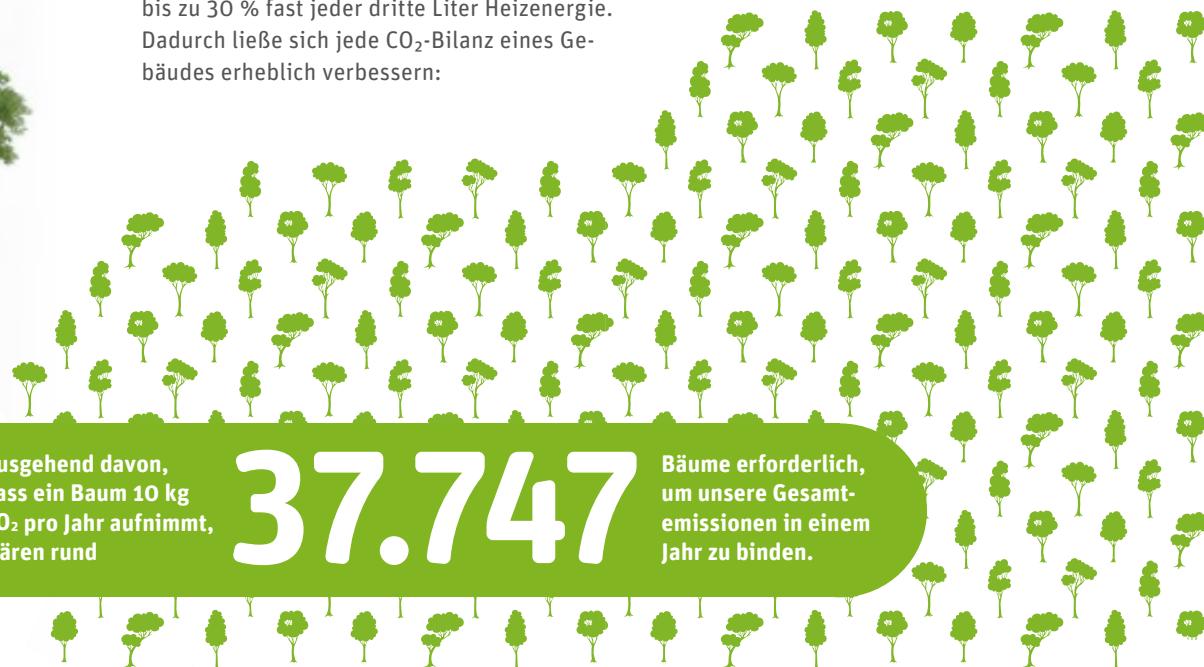


→ SCOPE 1

74,6 %* unserer direkten Emissionen stammen aus den Fahrten zu persönlichen Pflegebegutachtungen. Weitere 15,7 % entstehen durch die Verbrennung von Erdgas. Dieser Anteil zeigt, wie wichtig die Wärmeversorgung für unsere CO₂-Bilanz ist. Besonders bei der Gebäudebeheizung spielt Erdgas derzeit noch eine bedeutende Rolle, auch wenn sich das langfristig ändern dürfte, da Deutschland bis 2045 klimaneutral werden will. Als Mietrinnen und Mieter können wir die Wahl des Energieträgers nicht direkt beeinflussen, aber wir können trotzdem etwas tun. Einen großen Teil unseres Energieverbrauchs steuern wir unmittelbar selbst – Studien zufolge sind das mit bis zu 30 % fast jeder dritte Liter Heizenergie. Dadurch ließe sich jede CO₂-Bilanz eines Gebäudes erheblich verbessern:

→ SCOPE 2

Die indirekten Emissionen aus dem Verbrauch von Fernwärme und Strom haben den größten Anteil an unserer Gesamtemission. Unser Stromverbrauch hat dabei jedoch kein Gewicht, da wir 100 % Ökostrom nutzen. Hauptquelle bleibt somit die Fernwärme, welche einen wichtigen Hebel zur Reduktion unserer CO₂-Bilanz darstellt. Diesen können wir in den betreffenden Standorten als Mietpartei durch einen achtsamen Umgang mit Energie und Warmwasser in Bewegung setzen.



* Berechnung mit Durchschnittswert für Benzin-Pkw



Ein an digitale Lösungen und flexible Arbeitsmodelle angepasstes Standortkonzept trägt bereits wesentlich zum Einstparen von Emissionen bei. Verbräuche und Ausstöße entfielen 2023 für einen Standort, 2024 für zwei Standorte und im November 2025 für einen weiteren Standort. Ab Juni 2027 entfallen diese nochmals für einen weiteren Standort.

→ SCOPE 3

Den größten Anteil der indirekten Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette verursachen Dienstreisen mit dem Auto. Dienstreisen, etwa zu Fort- und Weiterbildungen, führen wir grundsätzlich nur durch, wenn sie wirklich notwendig sind und sich nicht durch digitale Kommunikationsmöglichkeiten ersetzen lassen. Sind Präsenztermine erforderlich, sollen Auswärtstätigkeiten grundsätzlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln erfolgen, sofern kein anderes Verkehrsmittel wirtschaftlicher ist.

Wegen der ebenfalls zu berücksichtigenden Reisezeiten kann die Nutzung eines privaten Kraftfahrzeugs bei abgelegenen Zielen jedoch wirtschaftlicher sein. Nach Möglichkeit sind Fahrgemeinschaften zu bilden. Aus wirtschaftlichen Gründen unterstützt der Medizinische Dienst Sachsen-Anhalt die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zusätzlich durch die Kostenübernahme für eine Bahncard. Unabhängig von Dienstreisen können alle Kolleginnen und Kollegen derzeit außerdem von einem Zuschuss von 25 % zum Deutschlandticket profitieren. Ein weiterer Emissionsanteil entsteht durch die Anlieferung und Abholung von Datentonnen. Wir beauftragen dazu ein Unternehmen mit mehreren Standorten, um lange Anfahrtswege zu unseren Standorten zu vermeiden. Die Fahrten erfolgen mit einem 7,5 Tonnen LKW,

was eine erhebliche Treibhausgasemissionen verursacht. Die spezifische Emission pro transportierter Datentonne ist bei voller Auslastung des LKWs jedoch geringer als bei einem Transport derselben Menge mit mehreren kleineren Fahrzeugen. Ein voll ausgelasteter 7,5 Tonnen LKW ist damit zwar die effizienteste Form des Straßengüterverkehrs, bleibt aber im Gesamtkontext des Klimaschutzes ein großer Emittent. Durch weniger Fahrten

ließen sich diese Emissionen verringern. Das können wir insbesondere durch das Vermeiden von Ausdrucken und Kopien erreichen sowie den Ausbau digitaler Verfahren, die z. B. den Versand von Briefen ersetzen. Beides kann dazu beitragen, dass weniger Datenmüll entsorgt werden muss. Wir haben außerdem die drei größten Kostenposten unserer Warenlieferungen analysiert. Aufgrund begrenzter Personalkapazitäten haben wir uns auf diese beschränkt und unser Vorgehen im Ergebnis durch einen prozentualen Aufschlag auf unsere Gesamtemissionen berücksichtigt.

Eine vertiefte Analyse weiterer Lieferpositionen könnte unsere Emissionen unter Scope 3 künftig weiter präzisieren.

→ Dienstreisen führen wir grundsätzlich nur durch, wenn keine digitale Alternative besteht.



*Dienstreisen sind keine Fahrten zu den Hausbesuchen zur Feststellung von Pflegebedürftigkeit. Diese sind in Scope 1 enthalten.

Kreislaufwirtschaft

Dieses Konzept verbindet ökologische Nachhaltigkeit mit wirtschaftlicher Effizienz und ist eine wichtige Antwort auf globale Herausforderungen wie Ressourcenknappheit, Klimawandel und Umweltverschmutzung. Unter dieser zentralen Idee bündeln wir unseren Umgang mit Arbeitsmaterialien und anderen Produkten, Abfällen und unserem Wasserverbrauch.

Im Mittelpunkt stehen der bewusste und effiziente Einsatz sowie der Erhalt von Rohstoffen. Im Hinblick darauf werden wir künftig unser Verhalten noch intensiver beleuchten und auch die Rückführung in den Kreislauf noch mehr berücksichtigen.



ABFALL ist mehr als das, was wir wegwerfen – er zeigt, wie verantwortungsvoll wir mit Ressourcen umgehen. Das umfasst sowohl einen bewussten Einkauf von Produkten als auch das Vermeiden von unnötigem Müll bis hin zu einer sinnvollen Verwertung. An all unseren Standorten trennen wir den Müll, was wir künftig noch konsequenter und zielführender gestalten wollen bzw. dessen Anfallen nach Möglichkeit sogar vermeiden wollen. Batterien sammeln wir gesondert und führen sie fachgerecht zurück. Genauso geben wir unsere leeren Druckerpatronen zurück zur Wiederverwendung oder zum Recycling.



PROGNOSEN für Sachsen-Anhalt zeigen, dass sich zunehmend häufiger längere Trockenperioden und stärkere Regenfälle abwechseln. Deshalb ist ein vorausschauendes Wassermanagement mit Sichern von Grundwasservorräten, verantwortungsvollem Verbrauch und Schutz der Qualität unverzichtbar. Für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen bedeutet das vor allem: den Verbrauch im Blick behalten, Einsparpotenziale nutzen und Strategien entwickeln, um flexibel auf wechselnde Verfügbarkeiten reagieren zu können.

Digitale Lösungen stärken die Nachhaltigkeit



Digitalisierung

Digitale Lösungen stärken die Nachhaltigkeit den Rücken. Beispielsweise lassen sich Verbräuche von Wasser, Wärme und Strom smart steuern und dadurch effizient halten. Ein papierloses, ortsunabhängiges Arbeiten

schont Ressourcen und vermeidet Fahrten. Unseren Papierverbrauch reduzieren wir unter anderem durch digitale Fragebögen, ein digitales Rechnungswesen und vor allem einen digitalen Austausch mit den Krankenkassen und den Leistungserbringern wie Krankenhäusern oder Arztpraxen.

- 2024
- 2025

5.417

Kopierpapierseiten
wurden im Jahr 2025
im Vergleich zum
Vorjahr eingespart.



**Das entspricht
gut einer
halben Buche.**

91.649

Druckerpapierseiten
wurden im Jahr 2025 im
Vergleich zum Vorjahr
eingespart.



**Das
entspricht
fast elf
Buchen.**

Hard- und Software

Bürorechner, Laptops und Diensthandys sind unsere zentralen Arbeitsmittel. Als Produkte sind sie selbst Teil von Kreisläufen. Ein nachhaltiger Umgang bedeutet daher, Geräte möglichst lange zu nutzen, durch Reparaturen oder Upgrades funktionsfähig zu halten und am Ende fachgerecht zu recyceln. Das verhindert unnötigen Abfall und sorgt dafür, dass wertvolle Rohstoffe wie Metalle und seltene Erden im Kreislauf erhalten bleiben. Damit ist Digitalisierung ebenfalls eine Schnittstelle zwischen ökologischem Handeln und wirtschaftlicher Effizienz.

Unsere Laptops sollen uns verlässlich Tag für Tag über viele Jahre begleiten. Deshalb setzen wir auf eine Garantieverlängerung von vier Jahren und einen starken Support, um einen langen Einsatz zu gewährleisten. So vermeiden wir unnötige Neuanschaffungen und Abfall. Benötigen wir neue Geräte, verbinden wir den wirtschaftlichen Bezug mit Nachhaltigkeit, indem wir Bestellungen in größeren Blöcken wie zuletzt von 50 Geräten bündeln. So reduzieren sich Verpackungsmaterialien und Transportwege. Gleichzeitig wählen wir Modelle mit hoher Energieeffizienz, die im täglichen Betrieb weniger Strom verbrauchen und so dauerhaft

CO₂ einsparen. Darüber hinaus beabsichtigen wir durch eine konsequente Weiterverwertung die Lebenszyklen nachhaltig zu verlängern und sicherzustellen, dass wertvolle Ressourcen erhalten bleiben.

Zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks haben wir die Servertechnik an unseren einzelnen Standorten deutlich verschlankt und bestehende Hardware zentral gebündelt.

Der verstärkte Einsatz virtualisierter Systeme, also von Hardware- oder Software-Nachbildungen, ermöglicht einen nachhaltigeren Betrieb mit geringerem Energieverbrauch, weil Ressourcen bedarfsgerecht und effizient genutzt sowie Überkapazitäten vermieden werden. Die Anschaffung neuer Hardware erfolgt wie viele andere Bestellungen möglichst gebündelt, um die Anzahl von Lieferungen mit Transportemissionen zu reduzieren.



292 Mobiltelefone und 457 Laptops sind im Medizinischen Dienst Sachsen-Anhalt im Einsatz.

Digitale Lösungen als Beitrag zu nachhaltiger Versorgung

Im Kontext unserer Aufgaben in Medizin und Pflege setzen wir uns bewusst für digitale Umsetzungswägen ein. Sinnvoll angewendet leisten diese einen spürbaren Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit. Digitale Lösungen helfen, Emissionen durch vermeidbare Fahrten zu reduzieren, den Papierverbrauch zu senken und wertvolle Ressourcen gezielt einzusetzen. Gleichzeitig entlasten sie Fachkräfte, ermöglichen effizientere Arbeitsabläufe und eröffnen neue, flexible Formen der Zusammenarbeit. So können vorhandene Kompetenzen besser genutzt und die Versorgung insgesamt stabilisiert, verbessert und langfristig gesichert werden.

Mehrwert digitaler Begutachtungsformate

Auch digitale Begutachtungsformate bieten einen Mehrwert, der über das reine Einsparen von Wegen hinausgeht. Ein persönlicher Hausbesuch kann unter bestimmten Umständen eine vermeidbare Belastung darstellen – etwa dann, wenn erst kürzlich ein Vor-Ort-Besuch stattgefunden hat oder sich eine Person in der letzten Lebensphase befindet. Digitale Formate können hier eine schonende Alternative sein. Zudem ermöglichen sie, dass Angehörige oder Pflegefachpersonen ortsunabhängig in die Feststellung von Pflegebedürftigkeit eingebunden werden. Das stärkt die Zusammenarbeit aller Beteiligten und schafft mehr Flexibilität im Versorgungsprozess.

Verantwortungsvoll entscheiden – der Mensch im Mittelpunkt

Dabei gilt: Die Wahl des geeigneten Formats muss stets verantwortungsvoll und fachlich begründet erfolgen und sich am Wunsch der betroffenen Person orientieren. Insbesondere eine erste Begutachtung sollte im persönlichen Austausch stattfinden. Nur so kann auf die individuelle Lebenssituation erfasst und darauf eingegangen werden sowie darauf aufbauend hilfreiche Hinweise und unterstützende Empfehlungen gegeben werden.

>> Digitalisierung trägt zu einem klimafreundlicheren Gesundheitswesen bei und stärkt die soziale Nachhaltigkeit – durch flexible Arbeitsmodelle, verbesserten Wissensaustausch sowie barrierearme Zugänge zu Informationen und Dienstleistungen.

Digitale Angebote verstehen wir daher nicht als Ersatz, sondern als sinnvolle Ergänzung persönlicher Kontakte.

Digitalisierung als ökologischer und sozialer Nachhaltigkeitsfaktor

Digitalisierung wirkt somit in mehrfacher Hinsicht nachhaltig. Sie trägt zu einem klimafreundlicheren Gesundheitswesen bei, auch wenn ihre ökologischen Effekte stets ganzheitlich betrachtet werden müssen – etwa

im Hinblick auf den Energieverbrauch von Rechenzentren, Netzwerken und der Geräteproduktion. Darüber hinaus stärkt Digitalisierung soziale Nachhaltigkeit: durch flexible Arbeitsmodelle, einen verbesserten Wissensaustausch sowie barrierearme Zugänge zu Informationen und Dienstleistungen. So verbindet sie ökologische Vorteile mit Teilhabe, Austausch, Zusammenarbeit und Lebensqualität. Digitalisierung verändert, wie Menschen leben, arbeiten und versorgt werden – und eröffnet neue Chancen für ein nachhaltiges, zukunftsfähiges Gesundheits- und Pflegesystem.



Soziale Verantwortung

**Nachhaltigkeit
lebt vom
verantwortungsvollen
Handeln gegenüber
Menschen.**

Im Bereich Soziales richten wir unseren Blick daher gezielt auf die Auswirkungen unseres Handelns auf Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, Partner sowie auf die Gesellschaft insgesamt.

Wir verstehen soziale Nachhaltigkeit als aktiven Beitrag zu fairen Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit, Gesundheit, Teilhabe und einem respektvollen Miteinander. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und wachsender sozialer Anforderungen gestalten wir soziale Verantwortung bewusst und vorausschauend. Wir wollen Vertrauen stärken, Qualität sichern und langfristige Stabilität ermöglichen. In dem wir soziale Aspekte systematisch berücksichtigen, schaffen wir verlässliche Rahmenbedingungen – für die Menschen, die bei und mit uns arbeiten und diejenigen, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen.

Die nachfolgenden Themen zeigen, wie wir soziale Verantwortung konkret umsetzen: durch gute Arbeitsbedingungen, den Schutz von Gesundheit, die Förderung von Kompetenzen sowie einen fairen und wertschätzenden Umgang mit allen Beteiligten. So wird soziale Nachhaltigkeit zu einem aktiven Gestaltungsfeld und zu einem wesentlichen Bestandteil einer zukunftsfähigen Organisation.

Nachhaltigkeit im Handeln

Gerechte Lebensbedingungen fördern – direkte Verantwortung übernehmen

Gerechte Lebensbedingungen für alle Menschen sind eine zentrale Voraussetzung für gesellschaftliche Stabilität, Gesundheit und nachhaltige Entwicklung.

Sie umfassen den Zugang zu Bildung, sozialer Sicherheit, fairer Arbeit und die Möglichkeit, die eigene Lebenssituation selbstbestimmt zu gestalten. Arbeitsbedingungen spielen dabei eine entscheidende Rolle: Sie beeinflussen nicht nur das Einkommen, sondern auch Gesundheit, Teilhabe, persönliche Entwicklung und soziale Sicherheit.

Als arbeitgebendes Unternehmen tragen wir in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung. Wir gestalten aktiv Arbeitsbedingungen und nehmen Einfluss auf die Rahmenbedingungen, unter denen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit leis-

ten. Unser Anspruch ist es, verlässliche, faire und transparente Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, die Sicherheit bieten und gleichzeitig Raum für individuelle Lebensentwürfe lassen. Dazu gehören unterschiedliche Beschäftigungsarten, die sich an den jeweiligen Lebensphasen orientieren, ebenso wie klare Vertragsbedingungen und die Achtung von Arbeitnehmerrechten. Faire Entlohnung, Chancengleichheit und der respektvolle Umgang mit

einander sind für uns grundlegende Prinzipien. Wir setzen uns dafür ein, dass Leistung anerkannt wird und alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen gleiche Möglichkeiten haben. Inklusion verstehen wir dabei nicht als Zusatz, sondern als festen Bestandteil einer modernen und verantwortungsvollen Arbeitswelt.

415*
Mitarbeitende

tragen täglich dazu bei, Versorgung, Unterstützung und Qualität sicherzustellen. Hinter jeder Zahl dieser Gemeinschaft steht ein Mensch, der Verantwortung übernimmt – 415-mal Kompetenz, Engagement und Einsatz.

*Anzahl in Köpfen zum 31.12.2025



100% Tarifbindung

Alle Mitarbeitenden profitieren von fairen und transparenten Arbeitsbedingungen sowie einer verlässlichen Entlohnung. Das schafft ein stabiles und attraktives Arbeitsumfeld, das gleichzeitig für Planungssicherheit sorgt und ein wichtiger Beitrag zu sozialer Gerechtigkeit und Zufriedenheit ist.

Chancen und Risiken

Verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen haben positive soziale Wirkungen:

Wir fördern die Gesundheit und Motivation unserer Mitarbeitenden, stärken ihre fachliche und persönliche Entwicklung und schaffen ein Arbeitsumfeld, das Sicherheit, Wertschätzung und Zugehörigkeit vermittelt. Gleichzeitig tragen wir zu stabilen Beschäftigungsverhältnissen und zu mehr sozialer Sicherheit bei. Wir sind uns der Risiken bewusst, die entstehen, wenn wir unsere Arbeitsbedingungen unzureichend berücksichtigen. Dazu zählen Fachkräfteengpässe, erhöhte Fluktuation, Belastungen der Mitarbeitenden sowie Einschränkungen in Qualität und Kontinuität unserer Leistungen. Diese Risiken wirken sich sowohl auf unsere Aufgabenwahrnehmung als auch auf die Menschen aus, die auf unsere Arbeit angewiesen sind.

Gleichzeitig eröffnen gute Arbeitsbedingungen klare Chancen. In einem zunehmend wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt werden sie immer wichtiger, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Nur mit engagierten, gesunden und zufriedenen

Mitarbeitenden können wir unsere verantwortungsvollen Aufgaben nachhaltig erfüllen. Darüber hinaus wirken sich gute Arbeitsbedingungen über die Organisation hinaus aus: Mitarbeiter-de, die Wertschätzung und faire Rahmenbedingungen erfahren, bringen ihre Zufriedenheit in die Zusammenarbeit und in den Austausch mit anderen Menschen ein. So stärken sie Ver-trauen, Qualität und Menschlichkeit – und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zu sozialer Nachhaltigkeit.



7,3 %

Fluktuation

Im Jahr 2025 haben 7 von 100 Mitarbeitenden unser Unternehmen verlassen. Das zeigt, dass der Großteil mit uns langfristig verbunden ist. Das ermöglicht stabile Teams, den Erhalt von Erfahrungswissen und kontinuierliche Versorgung.



Gesundheit und Arbeitssicherheit

Prävention und Schutz für unsere Mitarbeitenden

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil sozialer Nachhaltigkeit. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verhindert Arbeitsunfälle und vermeidbare Krankheitsausfälle, stärkt damit die Leistungsfähigkeit und trägt so unmittelbar zur Qualität unserer Dienstleistungen bei.

Präventive Maßnahmen und Gesundheitsförderung

In präventive Maßnahmen haben wir im Jahr 2025 gezielt investiert:

- ➔ Arbeitsschutzausschuss,
- ➔ Arbeitsschutzbegehung,
- ➔ Flucht- und Rettungspläne,
- ➔ Sicherheitsbeauftragte sowie Erst- und Brandschutzhelfer in den Dienststellen,
- ➔ Geräteprüfungen,
- ➔ ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen mit individuell anpassbaren Bürostühlen, höhenverstellbaren Tischen sowie ergonomische Tastaturen und Mäusen,
- ➔ Informationsangebote zu Gesundheitsthemen,
- ➔ Seminarangebote zu Selbstregulation, Kommunikation und Resilienz,
- ➔ betriebsärztliche Untersuchungen,
- ➔ jährliche Grippeschutzimpfung,
- ➔ kostenfreie Gesundheitstage direkt in den Standorten mit Gesundheitschecks und Workshops zu Themen wie Ernährung, Stressbewältigung, Bewegung und anderen Präventionsmaßnahmen.
- ➔ flexibles Arbeiten
- ➔ Arbeiten im europäischen Ausland
- ➔ zusätzliche freie Tage



Gesamt Mitarbeitende



Meldepflichtige Arbeitsunfälle

Unter unseren 415 Mitarbeitenden verzeichneten wir 2025 nur 3 meldepflichtige Arbeitsunfälle und keine tödlichen arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen. Das entspricht einer sehr niedrigen Unfallquote und unterstreicht unsere konsequente Präventionsarbeit.

Unterstützung in besonderen Situationen

Wir bieten unseren Mitarbeitenden gezielte Unterstützung in herausfordernden Lebens- und Arbeitssituationen:

- Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) begleitet Mitarbeitende nach längerer Krankheit bei der schrittweisen Rückkehr in den Arbeitsalltag.
- Eine externe Mitarbeitenden-Beratung ermöglicht professionelle und anonyme Unterstützung bei persönlichen oder beruflichen Herausforderungen.
- Konflikt- und Gewaltpräventionsseminare helfen Mitarbeitenden, in kritischen Situationen professionell und sicher zu handeln.

Chancen für die Organisation

Gesunde und geschützte Mitarbeitende sind motiviert, engagiert und wirken positiv auf Zusammenarbeit und Servicequalität. Ein gut implementiertes Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement trägt somit zur Sicherheit jedes Einzelnen bei und stärkt unsere gesamte Organisation und so die Umsetzung unserer gesellschaftlich wichtigen Aufgaben.



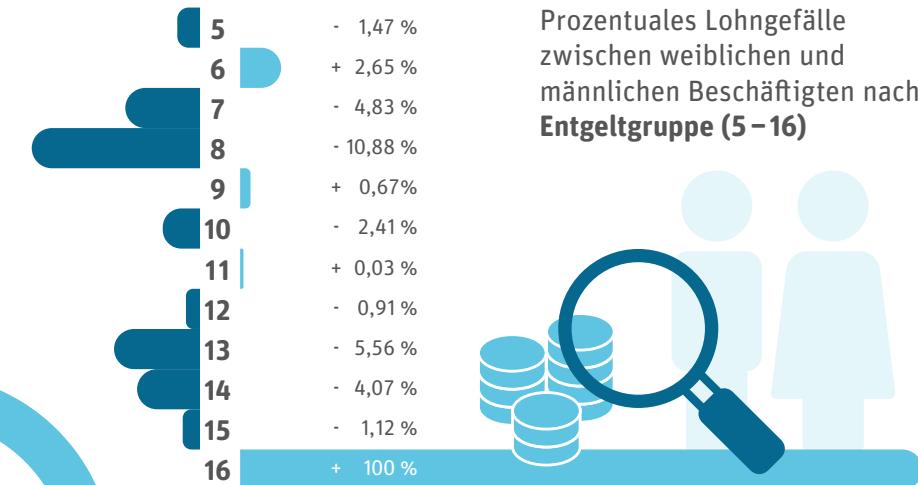
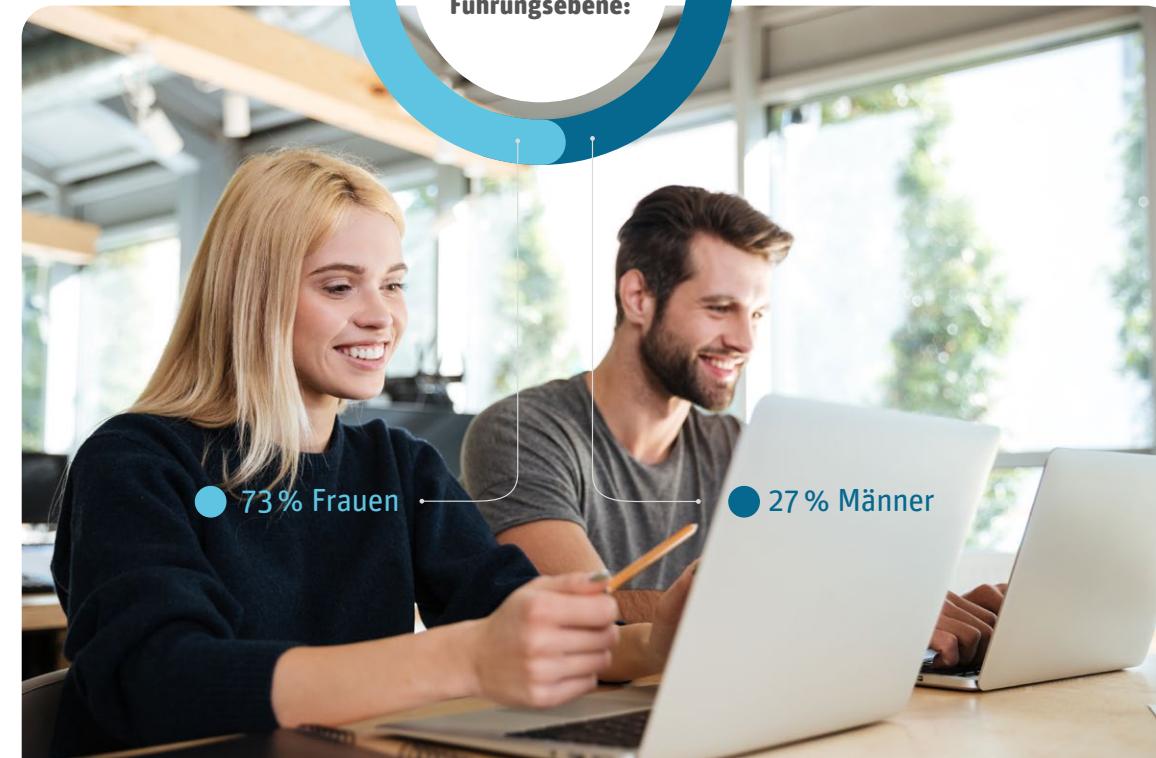
Gleichstellung und Inklusion – Aktiv gelebte Chancengleichheit

Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion sind zentrale Elemente einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Sie gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung oder persönlichen Hintergründen gleiche Chancen erhalten, sich zu entfalten, Verantwortung zu übernehmen und zum Unternehmenserfolg beizutragen. Vielfältige Perspektiven stärken die Zusammenarbeit, fördern Innovationen und verbessern die Qualität unserer Arbeit – besonders in gesellschaftlich relevanten Aufgaben.

Wir setzen diese Prinzipien aktiv um: Unser Unternehmen ist Audit „berufundfamilie“ zertifiziert, wir haben eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und einen Frauenförderplan implementiert.

Unsere Schwerbehindertenvertretung unterstützt gezielt die Interessen von Menschen mit Beeinträchtigungen, sowohl bei unserer Mitarbeitenden als auch bei Bewerbungsverfahren.



Prozentuale Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten nach Entgeltgruppe (5 - 16)



Durch unsere Maßnahmen schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion lebt. Das sehen wir als ethische Verpflichtung und als Chance für Innovationskraft, hoher Motivation und einem starken Miteinander in den Teams.

Aus- und Weiterbildung

Kompetenzen stärken, Zukunft sichern

Aus- und Weiterbildung sowie die gezielte Entwicklung von Qualifikationen sind zentrale Bausteine sozialer Nachhaltigkeit.

Gerade in einem fachlich geprägten Unternehmen sind sie von besonderer Bedeutung: Nur wenn Wissen kontinuierlich weiterentwickelt und Kompetenzen systematisch ausgebaut werden, können wir die Qualität unserer Arbeit sichern, neue Herausforderungen meistern und unsere Fachlichkeit dauerhaft auf hohem Niveau halten. Weiterbildung ist damit kein Zusatzangebot, sondern ein Kernbestandteil unserer Zukunftsfähigkeit.

Diese Bedeutung spiegelt sich auch in unseren Kennzahlen wider. Im Jahr 2024 lag die durchschnittliche Fortbildungszeit bei 12,62 Stunden pro Mitarbeitenden. Im Zeitraum Januar bis Oktober 2025 stieg dieser Wert auf 14,84 Stunden. Weibliche Mitarbeitende nahmen 2024 durchschnittlich 12,85 Stunden an Fortbildungen teil, im Zeitraum Januar bis Oktober 2025 14,67 Stunden. Bei männlichen Mitarbeitenden erhöhte sich der Wert von 11,20 Stunden im Jahr 2024 auf 15,39 Stunden im Jahr 2025 von Januar bis Oktober. Die Zahlen basieren auf der durchschnittlichen Kopfanzahl der Mitarbeitenden und umfassen alle Fortbildungsbuchungsgründe. Sie verdeutlichen, dass Qualifizierungsangebote breit genutzt werden und allen Beschäftigtengruppen offenstehen.

Auf einen Blick:

Qualifizierungs- und Entwicklungsformate

- ➔ Strukturiertes Onboarding für neue Mitarbeitende
- ➔ Mentoringprogramm (Eins-zu-Eins-Begleitung durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren)
- ➔ Fortbildungskatalog mit fachlichen, methodischen und persönlichen Bildungsangeboten
- ➔ Individuell geförderte Weiterqualifizierungen, u. a.:
 - Zusatz-Weiterbildung Sozialmedizin
 - Weiterbildung zum TQM-Auditor
 - Weiterbildung zum zertifizierten Pflegesachverständigen

Strukturelle Verankerung

- ➔ Kompetenzstufenmodell im Tarifvertrag der Medizinischen Dienste (Einführung ab 2026)

alle Mitarbeitenden

Durchschnittliche Fortbildungsstunden pro Mitarbeitenden:

2024: 12,62 Stunden

2025 (Jan.–Okt.): 14,84 Stunden



männlich

Durchschnittliche Fortbildungsstunden nach Geschlecht, männlich:

2024: 11,20 Stunden

2025 (Jan.–Okt.): 15,39 Stunden



weiblich

Durchschnittliche Fortbildungsstunden nach Geschlecht, weiblich:

2024: 12,85 Stunden

2025 (Jan.–Okt.): 14,67 Stunden



● 2024

● 2025



Strukturierte Personalentwicklung und Mentoring

Neben individuellen Fortbildungsangeboten setzen wir auf strukturierte Entwicklungsformate. Neue Mitarbeitende werden durch ein strukturiertes Onboarding gezielt in ihre Aufgaben und die Organisation eingeführt. Ein zentrales Element ist unser Mentoringkonzept, das auf einer Eins-zu-Eins-Begleitung basiert. Erfahrene Mentorinnen und Mentoren unterstützen neue Kolleginnen und Kollegen fachlich und organisatorisch beim Einstieg.

Die Mentees profitieren vom Fach- und Unternehmenswissen ihrer Mentorinnen und Mentoren, erhalten frühzeitig Einblicke in interne Strukturen sowie in formelle und informelle Abläufe und werden mit bestehenden Netzwerken vertraut gemacht. Regelmäßige Feedbackgespräche und feste Ansprechpersonen fördern Sicherheit im Arbeitsalltag und beschleunigen die fachliche Integration. Gleichzeitig profitieren auch die Mentorinnen und Mentoren, indem sie ihr Wissen weitergeben, ihre Methoden reflektieren und ihre persönliche sowie fachliche Kompetenz weiterentwickeln. Entscheidend für den Erfolg des Programms ist die gezielte Auswahl und passende Zusammenführung.



Qualifizierungsangebote und fachliche Weiterentwicklung

Durch kontinuierliche Qualifizierung ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, ihre Kompetenzen gezielt auszubauen. Unsere Fortbildungskataloge bieten hierfür ein breites



Spektrum an Bildungsangeboten. Die Teilnahme an weiterführenden Qualifizierungen wird aktiv gefördert und individuell vereinbart.

Dazu zählen unter anderem:

- ➔ die Zusatz-Weiterbildung Sozialmedizin, mit dem Ziel, gesundheitliche Einschränkungen und deren Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und Teilhabe unter Berücksichtigung sozialer Sicherungssysteme fachlich fundiert zu bewerten und Sozialeistungsträger zu beraten,
- ➔ die Weiterbildung zum zertifizierten Pflegesachverständigen, mit dem Ziel, Pflege- und Hilfebedarfe sicher einzuschätzen, rechtssichere Gutachten zu erstellen und Beratungs- sowie Kommunikationskompetenzen – auch im Umgang mit herausfordern-den Personengruppen – zu stärken.
- ➔ die Weiterbildung zum TQM-Auditor, mit dem Ziel, Qualitätsmanagementsysteme zu beurteilen sowie interne und externe Audits im Team zu planen und durchzuführen,

Ergänzend hat die Gemeinschaft der Medizinischen Dienste ein Kompetenzstufenmodell im Tarifvertrag verankert, das ab 2026 die systematische Förderung von Wissen und Kompetenz weiter stärkt.



Wirkungen, Risiken und Chancen

Die gezielte Förderung von Aus- und Weiterbildung entfaltet vielfältige positive Wirkungen: Sie stärkt die Fachlichkeit unserer Mitarbeitenden, sichert die Qualität unserer Leistungen, fördert Motivation und Bindung und unterstützt einen nachhaltigen Wissenstransfer. Gleichzeitig ermöglicht sie eine strukturierte Einarbeitung und den systematischen Aufbau von Expertise.

Werden Qualifizierung und Kompetenzentwicklung nicht ausreichend berücksichtigt, entstehen Risiken – etwa durch Wissens- oder Qualitätsverluste oder eingeschränkte Reaktionsfähigkeit auf neue fachliche Anforderungen. Demgegenüber eröffnen sich klare Chancen: Kontinuierliche Weiterbildung erhöht die Attraktivität als arbeitgebendes Unternehmen, unterstützt die Gewinnung und Bindung von Fachkräften und stärkt unsere Fähigkeit, auch künftig unsere verantwortungsvollen Aufgaben auf hohem fachlichem Niveau zu erfüllen.

Verantwortung bewusst wahrnehmen

Menschenrechte und Sorgfaltspflichten in der Lieferkette

Die Achtung der Menschenrechte ist ein grundlegender Bestandteil nachhaltigen Wirtschaftens. Unternehmen tragen Verantwortung dafür, dass ihre Tätigkeiten – sowohl im eigenen Wirkungsbereich als auch entlang der Lieferkette – nicht zu Menschenrechtsverletzungen beitragen. Das umfasst insbesondere den Schutz vor Diskriminierung, das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie die Gewährleistung sicherer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen.

Ein wichtiger Beitrag zur Wahrnehmung dieser Verantwortung liegt in der bewussten Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern. Viele Waren, Produkte und Dienstleistungen werden bevorzugt von uns bewusst von Unternehmen vor Ort oder aus der Region bezogen. Dieses Vorgehen trägt dazu bei, menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette zu minimieren. Regionale und nationale Anbieter unterliegen in der Regel strengen gesetzlichen Vorgaben, die den Schutz von Menschenrechten, faire Arbeitsbedingungen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz verbindlich regeln.

In unserem Dienst sind menschenrechtliche Grundsätze verbindlich verankert. Der Schutz vor Diskriminierung ist zum Beispiel durch das Allgemeine Gleichbehandlungs-

gesetz (AGG) geregelt, das im Rahmen der aushangpflichtigen Gesetze in unserem Unternehmen frei zugänglich veröffentlicht und zu beachten ist. Die aushangpflichtigen Gesetze beinhalten darüber hinaus unter anderem noch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), die Kinderarbeitschutzverordnung, das Jugendarbeitsschutz- sowie Mutterschutzgesetz und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG). Die Prävention von Arbeitsunfällen ist bei uns auch verbindlich in einer Dienstanweisung geregelt. Insgesamt schaffen wir dadurch klare Erwartungen und sorgen für Orientierung für ein verantwortungsvolles Handeln im Arbeitsalltag. Zudem unterstützt die Regelung eine konsequente Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen.

Im Berichtsjahr wurden keine bestätigten Menschenrechtsvorfälle bei den eigenen Arbeitskräften festgestellt. Dies bestätigt unseren Anspruch, ein sicheres, faires und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Gleichzeitig verstehen wir den Schutz der Menschenrechte als fortlaufende Aufgabe. Durch bewusste Beschaffungsentscheidungen, klare interne Regelungen und die Beachtung nationaler und europäischer Rechtsvorgaben tragen wir dazu bei, menschenrechtliche Risiken zu begrenzen und Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette aktiv wahrzunehmen.





UNSER WIRKEN

Durch unsere regionale Verankerung und die enge Einbindung in lokale Gemeinschaften leisten wir einen direkten Beitrag zur Stabilität und Qualität der Gesundheits- und Pflegeversorgung in Sachsen-Anhalt. Unsere fachlichen Bewertungen und Empfehlungen unterstützen faire Leistungsentscheidungen, stärken das Vertrauen der Versicherten und tragen zu Transparenz sowie sozialer Sicherheit bei.

Verantwortung vor Ort übernehmen

Soziale Einbindung und lokale Gemeinschaften

Nachhaltigkeit entfaltet ihre Wirkung dort, wo Menschen leben und arbeiten. Die soziale Einbindung in lokale Gemeinschaften ist daher ein zentraler Bestandteil sozialer Nachhaltigkeit. Organisationen beeinflussen ihr Umfeld nicht nur durch wirtschaftliches Handeln, sondern auch durch ihre Entscheidungen, ihre Zusammenarbeit mit regionalen Akteuren und den direkten Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern. Ein verantwortungsvolles Engagement stärkt Vertrauen, fördert gesellschaftlichen Zusammenhalt und unterstützt stabile regionale Strukturen.

Der Medizinische Dienst Sachsen-Anhalt ist fest in der Region verankert und übernimmt eine wichtige Rolle im Gesundheits- und Pflegesystem des Landes. Mit unserer Arbeit tragen wir dazu bei, dass Menschen bedarfsgerecht versorgt werden. Unsere Tätigkeit wirkt damit unmittelbar auf die gesetzlich krankenversicher-

ten Menschen im Land und deren Angehörige, auf Leistungserbringende wie Ärztinnen und Ärzte oder Pflegefachpersonen sowie weitere lokale Akteure im Gesundheits- und Sozialwesen.

Durch den engen Austausch mit regionalen Partnern, Institutionen und Fachkräften berücksichtigen wir die spezifischen Gegebenheiten vor Ort. Unsere Entscheidungen und Empfehlungen haben direkte Auswirkungen auf die Versorgungssituation und die Lebensqualität der Menschen in Sachsen-Anhalt. Gleichzeitig verstehen wir uns als Teil der lokalen Gemeinschaft und handeln mit dem Anspruch, transparent, fachlich fundiert und verantwortungsbewusst zu agieren.

Soziale Einbindung bedeutet für uns auch, Verantwortung für Vertrauen und Akzeptanz zu übernehmen. Indem wir nachvollziehbare Prozesse, fachliche Qualität und respektvolle Kommunikation sicherstellen, stärken wir das Vertrauen der lokalen Stakeholder in unsere Arbeit. Auf diese Weise leisten wir einen nachhaltigen Beitrag zur Stabilität und Weiterentwicklung der regionalen Gesundheits- und Pflegeversorgung – und damit zur sozialen Nachhaltigkeit in Sachsen-Anhalt.

Risiken

Unzureichende Einbindung lokaler Akteure oder fehlende Transparenz könnten zu Akzeptanzverlust, Missverständnissen oder einer eingeschränkten Wirksamkeit unserer Arbeit führen. Auch strukturelle Veränderungen im regionalen Gesundheits- und Pflegesystem stellen Anforderungen an eine kontinuierliche Abstimmung mit unseren Stakeholdern.

Chancen

Durch den kontinuierlichen Austausch mit lokalen Partnern ergeben sich Chancen, Bedarfe frühzeitig zu erkennen, Prozesse weiterzuentwickeln und die Qualität der Versorgung nachhaltig zu verbessern. Eine aktive soziale Einbindung stärkt Vertrauen, Akzeptanz und die langfristige Wirksamkeit unserer Tätigkeit im regionalen Kontext.

Unsere zentralen Anspruchsgruppen

- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung Sachsen-Anhalt
- Gesetzliche Kranken- und Pflegekassen
- Gesetzlich krankenversicherte Menschen im Land
- Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste
- Krankenhäuser, Ärztinnen und Ärzte
- Verwaltungsrat des Medizinischen Dienstes Sachsen-Anhalt
- Mitarbeitende des Medizinischen Dienstes Sachsen-Anhalt
- Weitere Akteure im Gesundheits- und Sozialwesen in Sachsen-Anhalt
- Gesundheitspolitische Akteure auf Landes- und Bundesebene

Formen der Einbindung

- Informationen und Berichterstattung zur Tätigkeit
- Fachlicher Austausch und Zusammenarbeit
- Begutachtungen, Beratungen und Empfehlungen
- Beschwerdemanagement, Ombudsperson
- Transparente Kommunikation und nachvollziehbare Entscheidungsprozesse

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist das Fundament nachhaltigen Handelns.



Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) ist das Fundament nachhaltigen Handelns. Sie schafft klare Strukturen, definiert Verantwortlichkeiten und stellt sicher, dass Entscheidungen transparent, rechts-sicher und vorausschauend getroffen werden. Gute Governance stärkt das Vertrauen, sichert die Handlungsfähigkeit einer Organisation und bildet die Grundlage für wirtschaftliches Handeln, das langfristig für alle Beteiligten tragfähig ist.

Klare Strukturen und gelebte Werte

Beim Medizinischen Dienst Sachsen-Anhalt ist nachhaltige Unternehmensführung fest verankert. Konkrete Zuständigkeiten, Entscheidungswege und Berichtsstrukturen sind in der Governance-Struktur, im Organigramm sowie in verbindlichen Regelwerken definiert. Darüber hinaus bestehen Verhaltenskodizes durch gemeinsam erarbeitete Unternehmenswerte und Visionen. Das schafft die Grundlage für verantwortungsvolles Handeln im Arbeitsalltag und unterstützen eine einheitliche und regelkonforme Aufgabenerfüllung.

Verantwortung übernehmen und Risiken steuern

Ein wirksames System aus Verantwortung und Kontrolle gewährleistet die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien. In unserer Aufgabenwahrnehmung unterliegen wir der Rechtsaufsicht des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt. Ergänzend gilt ein klares Compliance-Verständnis, das die strikte Umsetzung von Gesetzen, internen Vorgaben und freiwilligen Kodizes sicherstellt. Ein Risikomanagement befindet sich im Aufbau und wird künftig ein unser vorausschauendes und nachhaltiges Handeln unterstützen.

Integrität sichern

Ethische Standards sind ein zentraler Bestandteil und sichern ein faires, transparentes und verantwortungsvolles Handeln. Das umfasst insbesondere die Vermeidung von Interessenkonflikten, Korruption und unfairen Praktiken. Zur Umsetzung dieser Standards ist eine Antikorruptionsbeauftragte benannt, die jährlich einen Bericht erstellt und die Einhaltung der Regeln überwacht.

Mitarbeitende werden regelmäßig in Antikorruptionsbelehrungen geschult. Dafür werden Führungskräfte mit einem Leitfaden und einer Präsentation unterstützt. Zur täglichen Orientierung steht allen Mitarbeitenden die Broschüre „Korruptionsprävention und Bekämpfung“ zur Verfügung. Die verbindliche Umsetzung wird durch eine Dienstanweisung geregelt. So stellen wir sicher, dass ethische Standards geachtet, Verstöße frühzeitig erkannt und ein integrierter Umgang im gesamten Unternehmen gelebt wird.

Sichere Meldekanäle für Fehlverhalten

Darüber hinaus ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) bei uns verankert. Dadurch wird gewährleistet, dass Personen, die im beruflichen Kontext Verstöße gegen Gesetze oder interne Regelungen melden (Whistleblower), vor Benachteiligungen wie Kündigung, Herabstufung oder Mobbing geschützt sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Praktikanten, unter bestimmten Umständen auch Geschäftspartner oder ehemalige Mitarbeitende, können auf diese Weise Missstände vertraulich melden, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Im Jahr 2025 ist keine Meldung über diesen Weg eingegangen. Meldungen von Fehlverhalten helfen, Rechtsverstöße wie Korruption, Datenschutzverstöße oder andere Ordnungswidrigkeiten frühzeitig zu erkennen und zu beheben.

Dialog und Transparenz leben

Transparenz und der kontinuierliche Dialog mit unseren Anspruchsgruppen sind weitere zentrale Elemente unserer Unternehmensführung. Der Austausch mit dem Ministerium, den Kranken- und Pflegekassen, dem Verwaltungsrat, den Versicherten, Leistungserbringern, Mitarbeitenden und weiteren Anspruchsgruppen wird aktiv gelebt und fortlaufend weiterentwickelt. Verantwortung und verbindliche Regeln werden dabei nicht nur formal beachtet, sondern im täglichen Handeln ernst genommen und konsequent umgesetzt.

Rückmeldungen ernst nehmen – durch Transparenz Verständnis schaffen

Wir legen großen Wert auf ein wirksames Beschwerdemanagement. Dadurch wollen wir transparent auf Anliegen eingehen, Verständnis schaffen und zugleich eigene Maßnahmen ableiten. Ergänzend steht eine unabhängige Ombudsperson zur Verfügung, an die sich sowohl Versicherte als auch Mitarbeitende vertraulich wenden können. Für Versicherte können auf diesem Weg ebenfalls Beschwerden über unsere Tätigkeit einbringen. Mitarbeitende können Beobachtungen von Unregelmäßigkeiten vertraulich übermitteln, insbesondere Hinweise auf Beeinflussungs-

versuche durch Dritte. Die Ombudsperson erstellt jährlich einen anonymisierten Bericht für den Vorstand, den Verwaltungsrat und die zuständige Aufsichtsbehörde. Der Bericht wird zusätzlich auf unserer Internetseite veröffentlicht, um Transparenz zu gewährleisten. Durch diese Maßnahmen stellen wir sicher, dass Beschwerden und Hinweise ernst genommen, vertraulich behandelt und in die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse einbezogen werden. So fördern wir eine offene, faire und rechtskonforme Unternehmenskultur, die das Vertrauen zu uns stärkt.



Unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die Grundlage für wirtschaftliches und nachhaltiges Handeln, das Stabilität, Vertrauen und Zukunftsfähigkeit verbindet – durch verantwortungsvolle Investitionen, vorausschauende Entscheidungen und eine nachhaltige Ausrichtung, die sowohl interne Prozesse als auch die Versorgung der Menschen in Sachsen-Anhalt stärkt.



Nachhaltigkeit ist für uns ein fortlaufender Prozess. Mit diesem Report haben wir erstmals eine Zusammenstellung unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen vorgenommen und einen Überblick über den Status quo in den einzelnen Bereichen gewonnen. Den unter Umwelt, Soziales und Unternehmensführung relevanten Themen werden wir weiter unsere Aufmerksamkeit widmen, zugehörige Daten-

punkte auswerten und gezielt nutzen, um uns weiterzuentwickeln. Wir sehen darin eine dynamische Aufgabe, die kontinuierliches Lernen, Anpassungsfähigkeit und verantwortungsvolles Handeln erfordert.

Auf Basis unserer erstmals festgelegten Zielstellungen werden wir konkrete Maßnahmen ableiten und schrittweise in die Umsetzung

Ausblick

Ausblick, Ziele und nächste Schritte

bringen. Dabei achten wir darauf, Maßnahmen wirksam, realistisch und an den tatsächlichen Bedarfen auszurichten. Fortschritte und Entwicklungen werden wir transparent dokumentieren und in zukünftigen Berichten nachvollziehbar darstellen.

Gleichzeitig werden wir unsere Unternehmensanalyse weiter vertiefen und verbessern. Ziel ist es, relevante Risiken, Chancen und Wirkungen noch systematischer zu erfassen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie daran auszurichten. Durch eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Analyseprozesse schaffen wir eine belastbare Grundlage für fundierte Entscheidungen und ein vorausschauendes Handeln.

So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit künftig ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung bleibt – mit dem Anspruch, unsere Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Anspruchsgruppen und der Gesellschaft

verantwortungsvoll wahrzunehmen und unsere Aufgaben dauerhaft zukunftsfähig zu erfüllen. Unser Handeln verstehen wir als Beitrag zu einem zukunftsfähigen und nachhaltigen Gesundheitswesen, das Stabilität, Qualität und Verlässlichkeit verbindet – damit Menschen auch in Zukunft gut und bedarfsgerecht versorgt werden können.



Den unter Umwelt, Soziales und Unternehmensführung relevanten Themen werden wir weiter unsere Aufmerksamkeit widmen, zugehörige Datenpunkte auswerten und gezielt nutzen, um uns weiterzuentwickeln.

Impressum

Herausgeber

Medizinischer Dienst Sachsen-Anhalt
Breiter Weg 19c
39104 Magdeburg
www.md-san.de

Bildnachweise

Medizinischer Dienst Sachsen-Anhalt:
Fotos/Grafiken auf den Seiten 1, 2, 5, 6,
7, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 27,
28 und 30; Fotos von Giovanna Gahrns
auf den Seiten: 2, 17, 18, 20, 22, 30

Redaktion

Christine Probst

Gestaltung

Müller Marketing GmbH

www.freepik.com: Fotos/Grafiken
auf den Seiten 10, 11, 12, 14, 23, 24,
26 und 31

Stand: Februar 2026