



MITARBEITER:INNEN

#teamplayer



Im Team sind wir stark – wir setzen deshalb auf eine wertschätzende Zusammenarbeit auf Augenhöhe und legen unseren Fokus auf die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Wo wir schon auf dem richtigen Weg sind und wo wir uns noch verbessern können, hat uns unsere Mitarbeiterumfrage „Helios Puls“ gezeigt.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Unseren Beschäftigten verdanken wir, dass wir seit beinahe 30 Jahren ein wachsendes, medizinisch wie wirtschaftlich erfolgreiches Klinikunternehmen sind. Zugleich stehen wir im Personalbereich vor großen Herausforderungen. Hier stehen bei uns die folgenden Handlungsfelder im Fokus: die Aus-, Fort- und Weiterbildung unseres eigenen, qualifizierten Personals, das Werben um Fachkräfte sowie die Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Für Letzteres nimmt Helios Deutschland unter anderem an behördlichen Anwerbekampagnen teil.

Ziel unseres Unternehmens ist es, unseren Mitarbeitenden eine Beschäftigung mit Eigenverantwortung und vielfältigen Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten. So möchten wir Arbeitsplätze und Angebote schaffen, die für unsere potenziellen Bewerberinnen und Bewerber attraktiv sind. Wir wollen Talente gewinnen, sie an uns binden und einbeziehen. Dazu müssen wir unsere Position als attraktiver Arbeitgeber in einem schwierigen Arbeitsmarktumfeld kontinuierlich festigen und ausbauen.

Der Zentrale Dienst „Personalmanagement und Tarifarbeit“ gestaltet unter anderem in Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgehalten werden, und setzt die Leitlinien für das Personalmanagement bei Helios. Er kümmert sich außerdem um die Verbesserung des Service für unsere Beschäftigten. In Zusammenarbeit mit dem Zentralen Dienst Personalgewinnung und -entwicklung erarbeitet er übergeordnete Strategien für die Personalentwicklung im Unternehmen. Darüber hinaus koordinieren die Abteilungen unternehmensweite Aktivitäten und unterstützen unsere Regionen bei Personalfragen. Regionalleiterinnen und -leiter Personal übernehmen die fachliche Betreuung des Personalmanagements in den Regionen. Sie sind die Schnittstelle zwischen der Unternehmenszentrale und den Kliniken, in denen wiederum operative Personalabteilungen die Mitarbeitenden betreuen.

Angesichts der Herausforderungen bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat das Personalmarketing zunehmend an Bedeutung gewonnen. An der Schnittstelle von Marketing, Personalmanagement und Personalgewinnung entwickelt das Personalmarketing entlang der gesamten Mitarbeiter-Journey daher fortlaufend relevante Angebote für potenzielle künftige Kolleginnen und Kollegen bei Helios.

Beschäftigte

76.255

insgesamt



76%

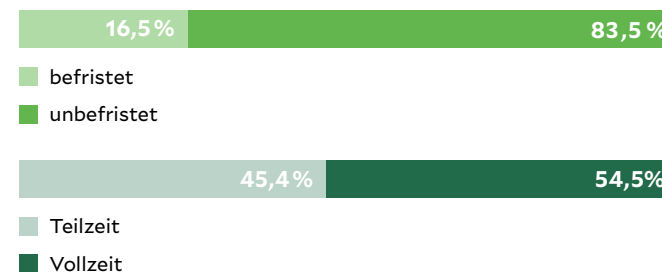
Frauen



24%

Männer

Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis



Stabile Arbeitsverhältnisse, flexible und mobile Arbeitsmodelle

Zum 31.12.2022 waren bei Helios insgesamt 76.255 Menschen beschäftigt (2021: 75.306), davon 76 Prozent Frauen und 24 Prozent Männer. 83,5 Prozent unserer Belegschaft sind unbefristet angestellt, 16,5 Prozent befristet. Sowohl die Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung als auch unsere Auszubildenden sind mit einem bis zum Ausbildungsende befristeten Arbeitsvertrag bei uns beschäftigt. Darüber hinaus ergeben sich befristete Arbeitsverhältnisse aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeit ist dabei nahezu ausgeglichen: 54,5 Prozent unserer Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, 45,4 Prozent in Teilzeit. Zusätzlich zu unseren festen Arbeitskräften haben wir im Berichtsjahr Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt, um im Bereich der Pflege und im ärztlichen Dienst vorübergehende Personalengpässe zu kompensieren und um damit die Schließung von Stationen aufgrund von fehlendem Personal verhindern zu können.

Für 83 Prozent unserer Belegschaft sind die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt. Unser 2006 erstmals geschlossener, seitdem kontinuierlich weiterentwickelter Helios [Konzerntarifvertrag](#) findet in 34 unserer Kliniken Anwendung. In weiteren 37 Kliniken gilt ein Haustarifvertrag und in elf Häusern der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), sieben Helios Kliniken orientieren sich an den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes.

In den jeweiligen Tarifverträgen ist eine Entgeltgleichheit unabhängig vom Geschlecht sichergestellt. Mitarbeitenden, die nicht unter die Tarifverträge fallen, zahlen wir marktübliche Gehälter.

Seit Januar 2020 erhalten unsere Pflegekräfte im Konzerntarifvertrag eine nach Qualifikationsniveau gestaffelte Pflegezulage von bis zu 300 Euro pro Monat. Dies war Teil der in Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di erzielten Vereinbarungen. Detailliertere Angaben zu unseren Beschäftigten sind im [Kapitel Kennzahlen ab Seite 56](#) zu finden.

Helios verfolgt das Ziel, neue Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, insbesondere für Ärztinnen und Ärzte, aber auch für Mitarbeitende in der Pflege und in der Verwaltung. Die Realisierbarkeit flexibler und mobiler Arbeitsmodelle hängt stark sowohl von den betrieblichen Anforderungen als auch von klinikindividuellen Gegebenheiten ab. Für Personen, die in administrativen Bereichen tätig sind, in den letzten Jahren Modelle für das mobile Arbeiten entwickelt und eingeführt. So gilt beispielsweise für die Helios Unternehmenszentrale in Berlin seit 2021 die Richtlinie „[FlexWork](#)“. Dabei wurden „feste Arbeitsplätze“ aufgegeben und Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, sich online flexibel einen Arbeitsplatz in der Unternehmenszentrale zu buchen.

Für den ärztlichen Dienst und für die Pflege fanden 2022 auf Klinikebene Workshops für die Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle statt. Mit einem externen Beratungs-

unternehmen wurden Workshops durchgeführt, die sich unter anderem mit dem Thema Schichtdienst versus Bereitschaftsdienst, insbesondere im ärztlichen Dienst, auseinandersetzten. Ziel der Workshops war es, die Arbeitszeitverteilung attraktiver zu gestalten und eine bessere Planbarkeit der Arbeitszeiten für die Mitarbeitenden zu erreichen. Die Erkenntnisse aus den Workshops wurden in Informationsveranstaltungen an alle Klinikgeschäftsführerinnen und -geschäftsführer und an alle Personalleiterinnen und Personalleiter weitergegeben. Welche Modelle umgesetzt werden, wird klinikindividuell entschieden, um den Anforderungen der jeweiligen Kliniken gerecht zu werden. Arbeitszeitmodelle unterliegen zudem der örtlichen Mitbestimmung.

Personalmanagement digitalisieren

Mithilfe der Digitalisierung können wir viele Aufgaben des Personalmanagements standardisieren und erleichtern. Helios digitalisiert seit mehreren Jahren schrittweise alle Prozesse wie beispielsweise Lohnabrechnung, Recruiting und Personalverwaltung. Seit 2018 nutzen wir zur Personalabrechnung eine einheitliche Software (LOGA) für das Gesamtunternehmen. Ende 2022 waren 90 Prozent der Personalakten unserer Kliniken digitalisiert. Ab 2023 folgt die Digitalisierung der Personalakten des ambulanten Bereichs. Darüber hinaus führen wir an allen Kliniken ein einheitliches digitales Dienstplansystem (ATOSS Staff Efficiency Suite, ASES) ein, das unsere Planungs- und Reportingmöglichkeiten erheblich verbessert.

Hohe Ausbildungszahlen

Eine exzellente Patientenversorgung lebt von gut ausgebildetem Personal und jungen Menschen, die neue Ideen einbringen und somit den Arbeitsalltag aktiv mitgestalten. 2022 absolvierten 5.587 Menschen eine Ausbildung bei Helios (2021: 5.554), entweder in einem unserer 36 unternehmenseigenen Bildungszentren oder im Rahmen von Kooperationen mit externen Bildungspartnern.

5.587

Menschen absolvierten 2022 eine Ausbildung bei Helios.

Von den knapp 5.600 Auszubildenden befanden sich im Berichtsjahr 4.103 in einer Pflegeausbildung (2021: 4.217). Bezogen auf alle Pflegeauszubildenden haben wir im Berichtsjahr 85 Prozent unserer Prüfungsabsolventinnen und -absolventen (2021: 86 Prozent) übernommen. Darüber hinaus lernten bei Helios insgesamt 985 Famulantinnen und Famulanten (2021: 874) sowie 971 Medizinstudierende im praktischen Jahr (2021: 916) und 4.357 Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung (2021: 4.195). Weitere Daten zu unseren Auszubildenden sind im [Kapitel Kennzahlen ab S. 58](#) zu finden.

AUSBILDUNG BEI HELIOS

[Mehr erfahren](#)

Traineeprogramm: Talente fördern

Helios bietet Traineeausbildungen in den Bereichen Klinikmanagement, Medizintechnik, Pflegemanagement, Personalmanagement, Einkauf, IT, Technische Leitung, Finanzen und Controlling an. Zwei Jahre lang lernen Hochschulabsolventinnen und -absolventen Kliniken in unterschiedlichen Regionen von der Grund- und Regelversorgung bis zur Maximalversorgung kennen. Sie durchlaufen Einsätze in medizinischen und nichtmedizinischen Abteilungen, von der Patientenversorgung bis hin zum Klinikmanagement. Zusätzliches Wissen erlangen unsere Trainees durch die Teilnahme an einem modularen Seminarprogramm, in dem soziale Kompetenzen geschult und erweitert, aber auch fachliche Fähigkeiten ausgebaut werden. Ziel des Traineeprogramms ist es, die operative und strategische Leitung einer Klinik oder eines Fachbereichs zu erlernen. 2022 wurden bei Helios insgesamt 33 Trainees ausgebildet (2021: 35).

Um offene Stellen im Bereich der Pflegedirektion und der Klinikgeschäftsführung unabhängiger vom allgemeinen Arbeitsmarkt besetzen zu können, bietet Helios Entwicklungsprogramme zur Assistenz der Pflegedirektion und zur Assistenz der Klinikgeschäftsführung an.



5.587

Auszubildende

4.357

Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung

971

Medizinstudierende im praktischen Jahr

985

Famulantinnen und Famulanten

33

Trainees

Systematisches Recruiting

Vor allem in Ballungszentren gibt es einen hohen Wettbewerb um Pflegekräfte. Hier ist es schwieriger, Positionen zu besetzen für die eine spezialisierte Ausbildung notwendig ist, etwa für die Intensivstation oder die Neonatologie. Bei Ärztinnen und Ärzten verhält es sich eher umgekehrt: Häufig ist es hier an kleineren Kliniken im eher ländlichen Raum schwerer, vakante Stellen zu besetzen. Je größer ein Haus ist und je vielfältiger die Weiterbildungsmöglichkeiten sind, desto leichter können wir hier Ärztinnen und Ärzte einstellen.

Helios hat eine Vielzahl von Instrumenten entwickelt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Im medizinischen Bereich beispielsweise bauen wir strukturierte Talentpools für die Position der Chefärztinnen und Chefarzte auf. Im Pflegebereich konnten wir im Berichtsjahr rund 3.100 neue Pflegekräfte einstellen. Dazu hat auch die bundesweite Pflege-Recruiting-Kampagne [#EchtesLeben](#) beigetragen, die wir bereits 2021 gestartet haben. Die Kampagne baut eine langfristige und zielgruppenspezifische externe Arbeitgeberkommunikation auf und wurde 2022 mit neuen Kampagnenmotiven und einer neuen Zielgruppenansprache fortgesetzt. Insgesamt waren im Berichtsjahr 15,1 Prozent unserer Mitarbeitenden neu eingestellt (2021: 12,7 Prozent). Weitere Daten zu unseren Neueinstellungen sind im [Kapitel Kennzahlen auf Seite 57](#) zu finden.



Nachgefragt bei unseren Mitarbeitenden: Helios Puls

Im Sommer 2022 fand mit „Helios Puls“ eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung statt. Ziel der Umfrage war es, ein Stimmungsbild zur Arbeit und zur Unternehmenskultur bei Helios zu erhalten. Insgesamt beteiligten sich 14.431 Personen an der Umfrage. Dies entspricht einer Teilnahmequote von 21 Prozent, die Befragungsergebnisse gelten damit auf Konzernebene als repräsentativ. Die Fragen bezogen sich auf zwölf verschiedene Dimensionen. Die höchsten Zustimmungswerte gab es in den Dimensionen „Direkte Vorgesetzte“, „Feedback“ sowie „Aufgaben und Prozesse“; Fragen zu den Themenkomplexen „Wertschätzung“, „Mitarbeiterbindung“ und „Veränderungsmanagement und Zusammenarbeit“ erhielten die niedrigsten Zustimmungswerte. Die Ergebnisse wurden intern kommuniziert und seit Anfang 2023 arbeitet die Helios Geschäftsführung gemeinsam mit Mitarbeitenden in Fokusgruppen, um sich mit den Erkenntnissen aus „Helios Puls“ auseinanderzusetzen und Ideen für Verbesserungen zu entwickeln.

Fokusthemen für Helios

Mitarbeiter-
bindung

Wertschätzung

Veränderungs-
management



14.431 Beschäftigte nahmen 2022 an der unternehmensweiten **Mitarbeiterumfrage** „**Helios Puls**“ teil.

Internationale Pflegefachkräfte: gute Integration und Vielfalt im Team

Neben der Ausbildung eigenen Personals und dem Werben qualifizierter Fachkräfte im Inland gewinnt Helios Pflegefachkräfte auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Seit 2019 konnten insgesamt bereits 2.500 Pflegerinnen und Pfleger aus dem Ausland eingestellt werden. Helios rekrutiert nicht in Ländern, die laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) selbst mit einem Pflegekräftemangel kämpfen. Bei der Länderauswahl ist es für uns entscheidend, dass der Berufsabschluss in Deutschland anerkennungsfähig ist.

Die Integration internationaler Fachkräfte beginnt bereits vor ihrer Einreise aus dem Ausland. Beispielsweise haben sie weltweit Zugriff auf die Helios Lernbar. Hier ermöglicht es der Kurs „Willkommen in Deutschland und bei Helios“ unseren neuen Fachkräften, sich zu fachlichen Themen wie Hygiene, Arbeitsbedingungen und medizinischen Standards

vorzubereiten. In Deutschland angekommen, unterstützen und begleiten wir unsere zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Sprachkurse und gezielte Onboarding-Konzepte.

Bereits 2020 hat Helios damit begonnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Integrationsmanagerinnen und -managern auszubilden, die bei dem vielschichtigen Prozess des Ankommens und Eingliederns am neuen Arbeitsplatz, beim Umgang mit Behörden und in anderen Situationen unterstützen. Ziel ist nicht nur die berufliche und sprachliche Integration, sondern auch die soziale und kulturelle. Dies wird an den jeweiligen Klinikstandorten durch lokale Initiativen und Ansprechpartnerinnen und -partner verstärkt und ergänzt, um so eine nachhaltige Bindung zu erreichen und die Zusammenarbeit der Teams in den Kliniken zu unterstützen. Flankiert werden die Integrationsmanagerinnen und -manager von Praxisanleiterinnen und -anleitern oder von Lernpatinnen und -paten. Im Berichtsjahr 2022 gab es bei Helios insgesamt 72 Integrationsmanagerinnen und -manager mit abgeschlossener Weiterbildung. Um die kulturelle Öffnung und das Verständnis untereinander in den Teams weiter zu fördern, wurden im Jahr 2022 zudem insgesamt 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verantwortlichen Kulturbotschafterinnen und -botschaftern ausgebildet.

UNSER ANGEBOT FÜR INTERNATIONALE PFLEGEKRÄFTE

[Mehr erfahren](#)

Bindung stärken von Anfang an – Fluktuation reduzieren

Um die Frühfluktuation bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu reduzieren, haben wir 2020 den Einarbeitungsprozess für neue Beschäftigte standardisiert und das Onboarding für Führungskräfte weiterentwickelt und digitalisiert. Bereits seit 2021 setzen wir neue Onboarding-Prozesse in unseren Kliniken um, bei denen etwa strukturierte Einarbeitungskonzepte und Feedbackgespräche in der Probezeit etabliert wurden. Das Angebot eines jährlichen Feedbackgesprächs für Angestellte mit ihren Vorgesetzten ist seit vielen Jahren Standard bei Helios. Im Jahr 2022 lag die Quote* der Arbeitnehmerkündigungen bei 8,0 Prozent und stieg dabei im Vergleich zum Vorjahr leicht an (2021: 6,8 Prozent). Unsere Beschäftigten arbeiteten 2022 im Durchschnitt 10,1 Jahre bei Helios (2021: 10,3 Jahre).

Helios hat zahlreiche Initiativen etabliert, um die Mitarbeiterbindung zu stärken. Dazu zählt das Programm „Helios Corporate Benefit“, das exklusive Rabatte und Angebote bei Kooperationspartnern bietet und ein vielfältiges Kursangebot rund um das Thema Sport und Ernährung umfasst. Zudem erhalten unsere Beschäftigten die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung für Helios

Beschäftigte. Bei der Betreuung und Pflege von Angehörigen unterstützen wir unsere Beschäftigten dadurch, dass sie die Expertise eines Vertragspartners nutzen können. Seit 2022 hat Helios mit Jobrad einen Rahmenvertrag über E-Bikes abgeschlossen und darüber hinaus bieten einige Kliniken ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Jobticket zur Nutzung des ÖPNV an.



Rund **10 Jahre** arbeiten Beschäftigte im Durchschnitt bei Helios.

* Hier wurde die Berechnung der freiwilligen Arbeitnehmerkündigungen im Abgleich mit den anderen Fresenius-Unternehmensbereichen geändert beziehungsweise harmonisiert: Wir schließen nun in der Berechnung die Aufhebungsverträge ohne Abfindung aus; Quote der Arbeitnehmerkündigungen nach neuer Berechnung (exklusiv Aufhebungsverträge oder Abfindung): 2020: 6,0 %, 2021: 6,8 % und 2022: 8,0 %.



UNSERE VISION

Wir geben Menschen Lebenswert. Ein Leben lang.

Unsere Vision und Mission

Unsere Vision lautet: „Wir geben Menschen Lebenswert. Ein Leben lang.“ In unserer Mission beschreiben wir, wie wir dieses Ziel erreichen möchten. Wichtig ist dabei, unsere Vision und Mission gemeinsam zu gestalten und im Arbeitsalltag zu leben. Der Grundstein für die Vision und Mission von Helios wurde bereits 2019 gelegt. Mehr als 600 Mitarbeitende sprachen in fünf regionalen Workshops über Überzeugungen, Haltung und Identität. Die Ergebnisse wurden im Anschluss systematisch erfasst, verdichtet und priorisiert. Gemeinsam mit der Geschäftsführung entstanden daraus eine Vision, eine Mission sowie sechs Leitsätze, die unser Vorhaben konkretisieren und die Stärken von Helios widerspiegeln. Im Jahr 2022 fanden bundesweit sieben Workshops mit Führungskräften statt, um die Vision und Mission weiter aufleben zu lassen und weiterzuentwickeln. In zahlreichen Projekten an den Klinikstandorten werden die Leitsätze praktisch umgesetzt und über 100 Botschafterinnen und Botschafter tragen die Vision und Mission in das Unternehmen.



Unsere Vision:

Wir geben Menschen Lebenswert.
Ein Leben lang.

Unsere Mission:

Höchste Qualität erreichen wir durch Professionalität und enge Zusammenarbeit. Deshalb tauschen wir uns in unserem Netzwerk aus und entwickeln uns fachlich konsequent weiter. Gemeinsam bieten wir die beste Lösung für unsere Patientinnen und Patienten. Mit unseren gebündelten Stärken und unserem Fachwissen bieten wir eine vollumfängliche Versorgung in jeder Lebenslage.

UNSER LEITBILD

[Mehr erfahren](#)

Berufliche Weiterentwicklung

Speziell in der Pflege ist die Nachfrage nach Fachkräften weiter gestiegen. Helios möchte einen großen Teil seiner benötigten Pflegekräfte durch eigene Ausbildung bzw. Ausbildungskooperationen abdecken und leistet dies unter anderem an 34 eigenen Bildungszentren. Darüber hinaus begreifen wir es als essenziell, unsere Beschäftigten

weiterzuentwickeln und zu qualifizieren – zum einen um eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten, zum anderen um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontinuierlich Perspektiven und Karrierechancen zu eröffnen. Hierfür bieten wir zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten an, die überwiegend regional geplant und umgesetzt und von der Helios Akademie koordiniert werden. Als Orientierung gilt für unsere Kliniken, jährlich bis zu 0,4 Prozent ihres Jahresumsatzes in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren. Im Jahr 2022 betrug der tatsächliche finanzielle Einsatz unserer Kliniken für Fort- und Weiterbildungen durchschnittlich 0,31 Prozent (2021: 0,31 Prozent). Auch im Jahr 2022 wurde aufgrund der andauernden Pandemie eine Vielzahl von Präsenzangeboten auf E-Learning-Angebote umgestellt und verursachte dadurch geringere Kosten. Unser unternehmensweites Trainingsprogramm „Sich und andere verstehen – patientenzentrierte Kommunikation“ ist ein weiterer Baustein in unserem Weiterbildungsangebot. Hier lernen unsere Mitarbeitenden, stressfreier und wohlwollender mit Patientinnen und Patienten, Angehörigen und mit ihren Kolleginnen und Kollegen umzugehen – auch in angespannten Situationen und bei Stress am Arbeitsplatz. Die Seminare werden von Trainerinnen und Trainern geleitet, die wir selbst ausbilden. Rund 2.336 Mitarbeitende haben 2022 an den Schulungen teilgenommen.



Rund **3.900 Weiterbildungsseminare** wurden 2022 angeboten.

PATIENTENZENTRIERTE KOMMUNIKATION

[Mehr erfahren](#)

Mobiles lernen: Ausbau von E-Learning

Die Digitalisierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung hat sich in den vergangenen drei Jahren erheblich beschleunigt. Wir setzen in allen Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zunehmend digitale Formate ein. Das betrifft sowohl die Organisation von Lerninhalten über ein digitales Bildungsmanagementsystem, das sogenannte Helios Wissenskonto, als auch die Durchführung von Lernszenarien mit E-Learning- und Online-Seminaren. Auf der

Lernmanagementplattform Helios Lernbar registrierten wir im Laufe des Jahres 2022 insgesamt 90.952 Log-ins, in der Spitze waren rund 1.250 Lernende (2021: 1.100) gleichzeitig auf der Plattform aktiv.

Auch hinsichtlich der Pflichtunterweisungen setzt sich der Trend zum digitalen Lernen fort. Neben den Basisunterweisungen Arbeits-, Brand- und Datenschutz sowie Basishygiene, die im gesamten Unternehmen digital angeboten werden, nutzen immer mehr Helios Gesellschaften auch die Möglichkeit zu weiteren fachspezifischen E-Learning-Angeboten, beispielsweise zur Informationssicherheit oder zum Basic Life Support. Um unsere Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auszuwerten, sind unsere Führungskräfte dazu aufgefordert, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens einmal pro Jahr ein Entwicklungsgespräch anzubieten. Zudem analysieren wir, wie effektiv die digitalen Angebote für unsere Beschäftigten sind. Dafür betrachten wir erhobene Nutzungsstatistiken und führen qualitative Evaluationen durch.

Die starke Nachfrage nach E-Learnings hat uns dazu veranlasst, neue digitale Werkzeuge für unsere Lehrkräfte bereitzustellen. So haben wir 2021 eine Autorensoftware in unseren Bildungszentren eingeführt, die es Lehrkräften ermöglicht, digitale Lernmodule selbst zu erstellen. Auch bei der Fachweiterbildung für unsere Pflegekräfte setzen wir zahlreiche digitale Lernmodule ein.

Um neben den Schulungsangeboten ein kontinuierliches Wissensmanagement zu ermöglichen, können in der Helios Zentralbibliothek rund 30.000 E-Books und mehr als 1.300

verschiedene Fachzeitschriften online abgerufen werden. Darüber hinaus haben alle Beschäftigten Zugriff auf die Datenbanken UpToDate, PubMed, Amboss und Rote Liste.

Jährlich erhalten alle Mitarbeitenden zudem die Möglichkeit, sich über ein Online-Lernangebot zu zwei Helios Wissenszielen weiterzubilden. Dazu werden jedes Jahr zwei neue Wissensziele festgelegt, die Vorschläge hierfür können aus dem ärztlichen Bereich, aus den Helios Fachgruppen, der Pflege, den Zentralen Diensten oder aus anderen Bereichen des Unternehmens kommen. Die Entscheidung darüber, welches Wissensziel im Folgejahr adressiert wird, fällt in der erweiterten Helios Geschäftsführung. 2022 konnten sich Mitarbeitende die beiden Wissensziele „Schmerztherapie“ und „Kundenzentriertes Handeln“ erarbeiten.



Rund **90 E-Learning-Seminare** werden über die **Helios Lernbar** angeboten.

Führungskompetenzen stärken

Was wir unter einer konstruktiven Führung verstehen, halten wir seit 2013 in unserem Verhaltenskodex für Führungskräfte fest. 2020 etablierten wir zusätzlich in unserer Vision und in unserem Mission Statement einen neuen Leitsatz „Führung“. Sowohl der Leitsatz als auch der Kodex definieren beispielsweise, dass Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion einen ehrlichen, transparenten und verbindlichen Umgang zu pflegen haben. Damit ist auch gemeint, Entscheidungen zu erklären, offen mit Fehlern umzugehen, aus ihnen zu lernen und Konflikte konstruktiv zu lösen.

Führungskräfte tragen eine hohe Verantwortung, sowohl bei fachlichen als auch bei außerfachlichen Themen. Mit der 2021 implementierten Helios Akademie für Führungskräfte möchten wir diese Zielgruppe in ihrer Arbeit unterstützen, indem wir Orientierung bieten und dort, wo es notwendig ist, Kompetenzen erweitern. Im Fokus stehen die drei Bereiche Unternehmenskultur, Führungskultur und Fachexpertise. Die Angebote der Führungskräfte-Akademie sind nach einem Baukastenprinzip aufgebaut. In Online-Kursen, Seminaren, Workshops oder anderen Veranstaltungen erhalten unsere Führungskräfte grundlegende Informationen zu Prozessen und Gremien bei Helios und bleiben zudem bei rechtlichen Themen auf dem aktuellen Stand. In verschiedenen Seminarmodulen können zudem Führungskompetenzen reflektiert und ausgebaut werden. Berufsgruppenspezifisch bieten wir zudem in der Akademie verschiedene digitale Kurse zum Ausbau des spezifischen Fachwissens an.

Darüber hinaus entwickelte Helios 2022 im Bereich Training das Programm „Startup: Führung für Nicht-Führungskräfte“, das potenzielle zukünftige Führungskräfte identifizieren soll. Danach können an den Klinikstandorten Beschäftigte für dieses Programm von den zuständigen Personalverantwortlichen und der Geschäftsführung vorgeschlagen werden. Das Programm dient dazu, die interne Ausbildung zukünftiger Führungskräfte zu stärken und Talente im Unternehmen zu identifizieren und zu halten.

Familienfreundliches Arbeitsumfeld

Für Beschäftigte, die im Schichtdienst arbeiten und zu wechselnden Zeiten eingesetzt werden, ist es oft eine große Herausforderung, Arbeit, Familienleben und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Daher fördert Helios bereits seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Häufig mangelt es vor allem an Möglichkeiten der Kinderbetreuung während der Arbeitszeit. Um hier zu unterstützen, bieten wir deutschlandweit an 35 Standorten Kinderbetreuung an. Zu dem Angebot zählen eine Tagesbetreuung in den Kliniken, Belegplätze in Kindergärten, klinikeigene 24-Stunden-Kitas, Betriebskindertagesstätten und in mehreren Kliniken auch eine Betreuung während der Ferienzeiten. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 622 Kinder (2021: 623) unserer Mitarbeitenden bei uns oder einem unserer Kooperationspartner betreut.

Darüber hinaus fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit individuellen Arbeitszeit-, Teilzeit- und Job-Sharing-Modellen. Dabei achten wir darauf, eine lückenlose Versorgung unserer Patientinnen und Patienten sicherzustellen. Im Jahr 2022 haben insgesamt 5.040 unserer Beschäftigten ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen (2021: 4.127), davon 4.386 weibliche und 654 männliche. Bereits seit 2007 haben wir in unserem Konzentratvertrag einen Kinderbetreuungskostenzuschuss von monatlich bis zu 150 Euro vereinbart. Diesen können Beschäftigte in Anspruch nehmen, wenn sie früher aus der Elternzeit zurückkehren möchten. Mitarbeitende können außerdem während der Elternzeit Weiterbildungen absolvieren, um für ihren Wiedereinstieg fachlich auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Vielfalt und Chancengleichheit

Als verantwortungsvollem Arbeitgeber ist es uns ein zentrales Anliegen, Diskriminierung zu vermeiden und für Chancengleichheit und Inklusion zu sorgen. Niemand darf aufgrund der Hautfarbe, Abstammung, politischen Einstellung, des Glaubens, des Alters, des Geschlechts, der Ethnizität, der Nationalität, des kulturellen Hintergrunds, der sexuellen Orientierung, der körperlichen Verfassung, des Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert werden. Dies gilt für Beschäftigte, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Patientinnen und Patienten gleichermaßen. Unser Miteinander ist von gegenseitigem Respekt geprägt. Unser Umgang untereinander ist offen, fair und wertschätzend. Wir dulden keine Beleidigung, Erniedrigung oder Belästigung. Dies gilt im Arbeitsalltag sowohl intern als auch für Diskriminierung von außen.

Sollten sich Diskriminierungsvorfälle ereignen, so werden sie von der jeweiligen Klinikgeschäftsführung zusammen mit den Personalverantwortlichen bearbeitet und, je nach Schwere des Falles, an die regionale oder zentrale Ebene weitergegeben. In der Regel berät ein fallspezifisch eingesetzter Krisenstab aus Klinikgeschäftsführung, Personalverantwortlichen, juristischen Fachkräften und gegebenenfalls weiteren Verantwortlichen aus Region und Zentrale über das Vorgehen in einem konkreten Diskriminierungsvorfall. In unserem [Helios Kodex Compliance](#) ist festgelegt, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit haben muss, Hinweise auf beobachtetes Fehlverhalten zu geben. Dies ist ein wichtiger Beitrag zum Schutz und langfristigen Fortbestand von Helios. Die Hinweise helfen, im Interesse aller auf eventuelle Missstände reagieren und diese abstellen zu können. Als Ansprechpersonen für Hinweise stehen hierfür an erster Stelle die oder der unmittelbare Vorgesetzte, aber auch jede andere Führungskraft vor Ort zur Verfügung. Mit der Helios Ombudsperson, deren Kontaktdaten im Intranet hinterlegt sind, haben Mitarbeitende eine Möglichkeit, sich an eine neutrale und unabhängige Stelle zu wenden. Die Ombudsperson nimmt Hinweise zu Unregelmäßigkeiten oder möglichem regelwidrigem Verhalten entgegen und berät darüber hinaus Mitarbeitende, Compliance-Verantwortliche und die Geschäftsführung von Helios zu entsprechenden Fragestellungen. Sie führt die Kommunikation mit der Hinweisgeberin oder dem Hinweisgeber bis zum Abschluss der Angelegenheit. Die Kontaktaufnahme zur Ombudsperson ist kostenlos und freiwillig.

Die Helios Geschäftsführerin Personal ist übergeordnet für das Thema Diversität zuständig. In den Kliniken sind die Geschäftsführungen für die Umsetzung von Diversitätskonzepten verantwortlich. Helios Deutschland unterzeichnete 2021 die „Charta der Vielfalt – für Diversität in der Arbeitswelt“ der gleichnamigen Arbeitgeberinitiative. Für die strategische Entwicklung und Umsetzung übergreifender Maßnahmen wurde gleichzeitig auf Unternehmensebene eine Arbeitsgruppe Vielfalt eingerichtet. Seit 2022 treffen sich zudem im Helios Netzwerk Vielfalt Vertreterinnen und Vertreter der Kliniken, die auf der Ebene ihrer Klinik das Thema weiterentwickeln wollen und diesbezügliche Projekte steuern. In regelmäßigen Treffen diskutieren sie die Themenschwerpunkte und bringen Projekte für die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt voran: Dazu gehören etwa die Etablierung des Unterrichtsfaches Vielfalt in allen unseren Bildungszentren, die Vorbereitung regelmäßiger Netzwerktreffen sowie die Fokussierung auf konkrete Schwerpunkte. Themen aus den Vielfalt-Dimensionen „Religion“ und „Alter“ mit der lebensphasenorientierten Arbeitsplatzgestaltung wurden für 2023 in den Mittelpunkt der Aktivitäten gestellt. Im Helios Intranet werden den Beschäftigten Informationen, interne und externe Netzwerke sowie Best-Practice-Beispiele transparent zur Verfügung gestellt. Gute Arbeitsbedingungen in vielfältigen Teams, mit Chancengleichheit und Perspektiven für die Zukunft, ermöglichen es uns, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Helios zu begeistern und langfristig an uns zu binden. Offenheit, Toleranz, Fairness und die Bereitschaft, neue Wege auszuprobieren, sind in unserer heutigen Arbeitswelt entscheidende Erfolgsfaktoren. Dies wollen wir in unseren Teams weiter fördern und unterstützen.

Helios verfolgt seit vielen Jahren – unabhängig von gesetzlichen Vorschriften – das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Im Jahr 2022 waren insgesamt 31 Prozent unserer Führungspositionen von Frauen besetzt (2021: 31 Prozent). Durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ist eine Entgeltgleichheit unabhängig vom Geschlecht sichergestellt und festgeschrieben, dass Benefits allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gleichem Maße zustehen.



31% der Führungspositionen
sind von **Frauen** besetzt.

Mit der Konzernschwerbehindertenvertretung haben wir 2020 eine Konzern-Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Sie fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung und schwerer Behinderung sowie von Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind. Darüber hinaus zielt sie darauf ab, Chancengleichheit zu erhalten und Diskriminierung und soziale Ausgrenzung schwerbehinderter Beschäftigter zu unterbinden.

Sicheres und gesundes Arbeiten

Unseren Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten ist für uns selbstverständlich. Ziel ist es, Gefährdungen in den Kliniken sowie lokale Beinahe-, Bagatell- und Arbeitsunfälle konsequent zu reduzieren.

Der Geschäftsbereich Arbeitssicherheit ist dem Bereich Beauftragtenwesen und Umweltmanagement im Geschäftsbereich Infrastruktur zugeordnet. Im Jahr 2022 hat der Geschäftsbereich Arbeitsmedizin 66 unserer 87 Kliniken arbeitsmedizinisch unterstützt. Die restlichen Standorte wurden von externen Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern betreut. Diese stimmen sich kontinuierlich und bereichsübergreifend ab und erarbeiten Verbesserungsprozesse. Helios wird perspektivisch Themen der Arbeitssicherheit, des Brandschutzes, der Abfallentsorgung und des Gefährdungsgutes mittels einer eigenen Gesellschaft für alle Helios Kliniken und deren Tochterunternehmen übernehmen. Zusätzlich verfügt die Helios Arbeitsmedizin über eine Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie. Sie unterstützte im Berichtsjahr 13 Einrichtungen im Rahmen der psychologischen Gefährdungsbeurteilung und bei Kriseninterventionen. Unser arbeitsmedizinisches Wissen bieten wir seit 2019 auch externen Kunden an.

Auf der Ebene der einzelnen Kliniken erfolgt die Zusammenarbeit mit den zuständigen Unfallversicherungsträgern. Die Mitglieder der Arbeitsschutzausschüsse in unseren Kliniken überwachen die Aspekte Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung. Die Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse finden quartalsweise statt. Darüber hinaus befassen sich fachkundige Beschäftigte und Führungskräfte in speziellen Steuerkreisen an den Klinikstandorten mit spezifischen

Themen, etwa mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Für das betriebliche Eingliederungsmanagement gibt es ebenfalls etablierte Prozesse. Personen, die nach längerem Arbeitsausfall wieder eingegliedert werden, durchlaufen ein von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Fachabteilungen begleitetes Verfahren. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit im Rahmen der individuellen Möglichkeiten wiederherzustellen.

Die Kliniken verfügen über Gefährdungsbeurteilungen der einzelnen Arbeitsplätze und führen Gefahrstoffverzeichnisse. Die Gefährdungsbeurteilungen werden alle zwei Jahre und zusätzlich anlassbezogen auf Aktualität überprüft. Präventiv untersucht Helios Deutschland Bereiche innerhalb der Kliniken außerdem durch Arbeitsschutzbegehungen im Hinblick auf potenzielle Gefährdungen. Gefährdungsschwerpunkte werden beispielsweise durch Unfallmeldungen oder Hinweise von Beschäftigten identifiziert und begutachtet.

HELIOS ARBEITSMEDIZIN

[Mehr erfahren](#)

Um Gefahren wie etwa Stich- und Schnittverletzungen zu identifizieren, erstellen wir regelmäßig arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen. Sie sind das zentrale Dokument des Arbeitsschutzes und werden über die jeweiligen Führungskräfte mit Unterstützung der örtlichen Sicherheitsfachkraft (Sifa) erstellt und gelebt. Aktualisierungen werden durch Fachbereiche ergänzt und mögliche Defizite in Zusammenarbeit mit der Sifa an verantwortliche Stellen herangebracht und beseitigt.

Um Gefährdungen zu vermeiden, werden Maßnahmen nach dem S-T-O-P-Prinzip (Substitution, technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen) angewendet. Dazu gehören beispielsweise stichsichere Kanülen, Schutzimpfungen und Unterweisungen. Außerdem überprüft Helios die Umsetzung und Wirksamkeit des S-T-O-P-Prinzips. Das Vorgehen entspricht einem klassischen PDCA-Regelkreis – Plan, Do, Check, Act (Planen, Umsetzen, Überprüfen, Handeln) – zur kontinuierlichen Verbesserung. In Steuerkreisen etwa für psychische Gefährdungsbeurteilungen erarbeiten fachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit Führungskräften bereichsübergreifende Maßnahmen. Ähnlich gehen wir im betrieblichen Gesundheitsmanagement und im betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement vor. Interne Expertinnen und Experten kontrollieren, ob alle Anforderungen an den Gesundheitsschutz eingehalten werden. Darüber hinaus finden externe Kontrollen durch verschiedene Unfallversicherungsträger (UVT) wie die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), die Unfallkassen (UK) sowie verschiedene branchenspezifische Berufsgenossenschaften wie BGN oder BG Bau statt. Interne Kontrollen werden durch unseren Mutterkonzern Fresenius in internen Audits durchgeführt.

Hohe Hygieneanforderungen sind zentrale Maßnahmen, um unser medizinisches Personal zu schützen. Diese führen jedoch zu einer Mehrbelastung der Haut. Um dem entgegenzuwirken, leisten wir Aufklärungsarbeit bei unseren Beschäftigten und unterstützen sie beim fachgerechten Einsatz von Desinfektionsmitteln, wählen Hautschutzpflegegemittel sorgfältig aus und stellen für die verschiedenen Tätigkeiten zwischen der Hygiene, der Arbeitsmedizin und dem Arbeitsschutz zentral abgestimmte Hautschutzpläne

flächendeckend zur Verfügung. Die richtige Auswahl persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ist für uns ein Muss. Hierbei unterstützen und beraten Helios-interne Fachleute des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unsere Mitarbeitenden.

2020 etablierte Helios eine Online-Schulung und ein modular aufgebautes Schulungssystem für unsere Brandschutzhelferinnen und -helfer. Grundlage sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen der berufsgenossenschaftlichen Regelwerke. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Ausbildung ist der praktische Umgang mit Handfeuerlöschern zur Erstbekämpfung von Entstehungsbränden. Parallel dazu haben wir die aktuellen Brandschutzmaßnahmen jeder einzelnen Klinik bewertet und optimiert. Aktuelle Brandschutzmaßnahmen werden mittels eines Helios-eigenen, etablierten Brandschutzkatalogs erfasst und bewertet. Diese Bewertung wird jährlich aktualisiert und bildet eine wesentliche Grundlage in den Gesprächen zwischen dem Zentralen Dienst Versicherung und den Gebäudeversicherern als Instrument der möglichen Risikominimierung. Fresenius Internal Audit führt auch in diesen Bereichen regelmäßige Audits durch; die daraus resultierenden Erkenntnisse fließen wiederum in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) mit ein.

In jeder Sitzung des Arbeitsschutzausschusses werden die lokalen Unfallzahlen ausgewertet. Darauf aufbauend ergreift Helios Maßnahmen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und die damit verbundenen Fehlzeiten zu reduzieren. Zur Einführung eines Systems zur flächendeckenden Erfassung

von Arbeits- und Wegeunfällen für alle Helios Kliniken wurde 2022 die Pilotphase erfolgreich durchgeführt. In der Folge soll ab 2023 die Kennzahl Ausfallzeit (LTIFR: „lost time injury frequency rate“) erhoben werden. LTIFR ist eine unternehmensinterne Kennzahl zur Steuerung der eigenen Sicherheitskultur. Ziele der Erhebung und Auswertung sind die Reduzierung von Unfällen sowie das Erkennen und Beseitigen von Defiziten.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Wir wollen die Gesundheit unserer Beschäftigten nicht nur schützen, sondern auch aktiv fördern. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, die von den einzelnen Helios Standorten umgesetzt werden. Darunter fallen eigene Fitnessstudios, Rückenurse und Teamveranstaltungen wie Firmenläufe. Die Programme decken auch Themen wie gesunde Ernährung, Entspannungstechniken oder gesunden Schlaf ab. Die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung, ist ebenfalls Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

GESUNDHEITSMANAGEMENT

[Mehr erfahren](#)



Die **Helios PlusCard** dient unseren Beschäftigten als Krankenhaus-Zusatzversicherung.



Kennzahlen

Eine transparente Darstellung unserer Kennzahlen im Mehrjahresvergleich gibt detaillierte Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsleistung – und dient gleichzeitig als Steuerungsbasis für die Zukunft.

Mitarbeiter:innen

Anzahl der Beschäftigten*

	2022		2021		2020	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
Gesamt	76.255	100,0	75.306	100,0	73.612	100,0
Weiblich	57.552	75,5	57.310	76,1	56.049	76,1
Männlich	18.703**	24,5	17.996	23,9	17.563	23,9

* Zum 31.12.2022; exklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Medizinstudierenden im praktischen Jahr, Personen im Bundesfreiwilligendienst/Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeitskräften. Helios Deutschland beschäftigt keine Personen außerhalb von Deutschland. Helios setzt Leiharbeitskräfte nicht regelhaft ein, sondern nur in Ausnahmefällen, um unvorhergesehene Personalengpässe überbrücken zu können. Die Daten über Leiharbeitskräfte werden nicht systematisch erhoben.

** Inklusive einer diverse Person

Arbeitsvertrag*

	2022	2021	2020
Unbefristet	83,5 %	82,9 %	82,5 %
davon weiblich	76,7 %	77,3 %	77,4 %
davon männlich	23,3 %	22,7 %	22,6 %
Befristet**	16,5 %	17,1 %	17,5 %
davon weiblich	69,4 %	70,3 %	70,2 %
davon männlich	30,6 %	29,7 %	29,8 %

* Zum 31.12.2022

** Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem findet die Facharzt Ausbildung regelhaft als befristete Beschäftigung statt. Auch der überwiegende Teil unserer Auszubildenden wird als befristetes Arbeitsverhältnis geführt.

Beschäftigungsverhältnis*

	2022	2021	2020
Vollzeit	54,5 %	54,0 %	54,8 %
davon weiblich	66,9 %	67,7 %	67,6 %
davon männlich	33,1 %	32,3 %	32,4 %
Teilzeitmodelle	45,4 %	45,9 %	45,1 %
davon weiblich	85,8 %	86,0 %	86,4 %
davon männlich	14,2 %	14,0 %	13,6 %
Sonstige**	0,1 %	0,0 %	0,1 %

* Zum 31.12.2022

** Unter „Sonstige“ werden Beschäftigte erfasst, die zum Beispiel mit einem Stundenentgelt vergütet werden.

Hinweis:

- › Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.
- › Die Anzahl der Beschäftigten wird immer in Köpfen angegeben.
- › Prozentuale Angaben beziehen sich in der Regel auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten (siehe Tabelle „Anzahl der Beschäftigten“). Bei Abweichungen wird dies kenntlich gemacht.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*

	2022	2021	2020
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10,1	10,3	10,3

* Zum 31.12.2022

Neueinstellungen*

	2022	2021	2020
In Prozent**	15,1	12,7	14,2***
davon weiblich	67,3%	68,4%	69,4%
davon männlich	32,7%	31,6%	30,6%
davon unter 30	34,3%	34,0%	34,3%
davon 30 bis 50	51,1%	52,1%	52,6%
davon über 50	14,6%	13,9%	13,1%

* Alle Beschäftigten, die aufgrund einer neu geschaffenen Stelle oder einer ErsatzEinstellung für Helios eingestellt wurden

** Berechnet als Anzahl der Neueinstellungen* in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres

*** Analog zum Fresenius-Nachhaltigkeitsbericht inklusive der Einstellungen in der Helios Health 14,3% für 2020

Arbeitnehmerkündigungen*

	2022	2021	2020
In Prozent**	8,0	6,8	6,0
davon weiblich	72,2%	71,2%	72,3%
davon männlich	27,8%	28,8%	27,7%
davon unter 30	30,2%	30,2%	28,9%
davon 30 bis 50	53,8%	53,7%	55,1%
davon über 50	16,0%	16,1%	16,0%

* Berechnet als Anzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres

** Hier wurde die Berechnung der freiwilligen Arbeitnehmer-Kündigungen im Abgleich mit den anderen Fresenius Unternehmensbereichen geändert beziehungsweise harmonisiert:

Wir schließen nun in der Berechnung die Aufhebungsverträge ohne Abfindung aus.

Inanspruchnahme von Elternzeit

	2022		2021		2020	
	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*
Gesamt	5040	6,6	4865	6,5	4.662	6,3
Weiblich	4386	7,6	4127	7,2	3.938	7,0
Männlich	654	3,5	738	4,1	724	4,1

* Jeweils gemessen an 100 % der Beschäftigten der jeweiligen Kategorie zum Jahresende (zum Beispiel 7,0 % der weiblichen Beschäftigten haben 2020 Elternzeit in Anspruch genommen)

Beschäftigte in Ausbildung und Studium*

	2022	2021	2020
Auszubildende gesamt	5.587	5.554	5.274
davon in der Pflege	4.103	4.217	4.015
Ausbildungsquote	6,43 %	6,38 %	6,18 %
Abbruchquote in der Probezeit bei Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger	-**	15 %	12 %
Medizinstudierende im praktischen Jahr	971	916	916
Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung	4.357	4.195	4.479
Famulantinnen und Famulanten	985	874	874

* Zum 31.12. des Kalenderjahres

** Im letzten Jahr wurde die Abfragesystematik der Auszubildendenzahlen geändert, diese findet jetzt regional und nicht mehr zentral statt. Die neue Abfrage, die mit den Regionen entwickelt wurde, bezieht sich auf eine gesamte Kohorte in der Ausbildung/einen Ausbildungsjahrgang, was drei Jahren entspricht. In der neuen Abfrage wird die Abbruchquote derjenigen, die im 1. oder 2. Halbjahr 2022 begonnen haben, nicht mehr gesondert erfasst, sondern für den Jahrgang 2019-2022 abgebildet. Die Abfrage der Auszubildendenzahlen erfolgte in den Vorjahren zum Ende der Probezeit im März des Folgejahres, die aktuelle Abfrage wurde regional bereits im Dezember an die Standorte gegeben. Ein Rückschluss einer Abbruchquote mit Stand Dezember zur Gesamtzahl der Auszubildenden in der Pflege ist somit nicht reliabel.

Übernahme von Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpflegerin und -pfleger*

	2022	2021	2020
Übernahmequote	85 %	86 %	78 %
An Abschlussprüfung teilgenommen	1191***	934	886
Prüfung bestanden**	1124***	875	-
Angebot von Helios bekommen	1078***	862	791
Angebot angenommen	934***	740	647

* Die Zahlen für alle weiteren Ausbildungsberufe werden bisher nicht zentral erfasst.

** Die Anzahl der bestandenen Prüfungen kann erst zum Ende des Folgejahres berichtet werden, da Wiederholungsprüfungen bis zu einem Jahr dauern können.

*** Ausbildungsbeginn Frühjahr und Herbst 2019

Aus- und Weiterbildung

	2022	2021	2020
In Weiterbildung investierter Teil des Jahresumsatzes*	0,31 %	0,31 %	0,29 %
Anzahl Veranstaltungen	3.900	3.300	2.989
Anzahl Buchungen	46.210	26.500	26.781

* Ermittelt aus den Daten der Kliniken

Frauen in Führungspositionen

	2022	2021	2020
Gesamt*	31 %	31 %	31 %
Ärztliche Direktorin oder Chefarztin	13 %	12 %	12 %
Leitende Oberärztin oder Oberarztin	35 %	35 %	35 %
Pflegedirektorin	54 %	57 %	57 %
Klinikgeschäftsführung	33 %	29 %	36 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0	33 %	21 %
Leitung Zentrale Dienste	44 %	44 %	45 %
Regionalleitung	50 %	46 %	38 %

* Anzahl der Frauen in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2022

Altersstruktur*

	2022	2021	2020
Altersdurchschnitt in Jahren	42,2	42,2	42,2
Unter 30	20 %	20 %	20 %
30 bis 50	47 %	47 %	48 %
Über 50	33 %	33 %	32 %

* zum 31.12.2022

Altersstruktur in Führungspositionen

	UNTER 30	30 BIS 50	ÜBER 50
Gesamt*	0,1%	52,0%	48,0%
Ärztliche Direktorinnen und Direktoren oder Chefärztinnen und Chefarzte	0%	23,5%	76,5%
Leitende Oberärztinnen und Oberärzte oder Oberärztinnen und Oberärzte	0%	58,8%	41,1%
Pflegedirektorinnen oder Pflegedirektoren	2,5%	51,9%	45,6%
Klinikgeschäftsführung	0%	79,6%	20,4%
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0%	50,0%	50,0%
Leitung Zentrale Dienste	0%	44,4%	55,6%
Regionalleitung	0%	53,7%	46,3%

* Anzahl der Mitarbeitenden in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2022

Alle Helios Beschäftigten nach Dienststart und Geschlecht*

	GESAMT	WEIBLICH	MÄNNLICH
Ärztliches Personal	16,1%	44,4%	55,6%
Pflegepersonal**	42,1%	84,1%	15,9%
Medizinisch-technisches Personal**	13,0%	87,5%	12,5%
Personal im Funktionsdienst**	11,0%	83,9%	16,1%
Klinisches Hauspersonal	1,2%	93,7%	6,3%
Technisches Personal**	0,1%	18,9%	81,1%
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst**	8,8%	66,9%	33,1%
Verwaltungspersonal**	6,8%	68,8%	31,2%
Personal im Sonderdienst	0,3%	54,0%	46,0%
Personal der Ausbildungsstätten	0,7%	76,4%	23,6%
Sonstiges Personal	0,1%	62,5%	37,5%

* Zum 31.12.2022

** Auszubildende sind der jeweiligen Dienststart zugeordnet und nicht separat aufgeführt.