



Nachhaltigkeitsbericht 2024

Zukunft bauen, Gesundheit sichern

AUF EINEN BLICK – UNSERE WICHTIGSTEN KENNZAHLEN

Unternehmen



~ **220**

MEDIZINISCHE
VERSORGUNGSZENTREN



~ **30.025**

BETTEN



> **80**

KLINIKEN

~ **7,7** MRD €

UMSATZ

Patientinnen und Patienten

90,7 %

ZIELERREICHUNG BEI
QUALITÄTSINDIKATOREN



5,5 MIO

PATIENTINNEN UND PATIENTEN



95 %

ZUFRIEDENHEIT MIT DEM
KRANKENHAUSAUFENTHALT

AUF EINEN BLICK – UNSERE WICHTIGSTEN KENNZAHLEN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



> **6.500**

MENSCHEN IN AUSBILDUNG,
DAVON 4.641 IN EINER
PFLEGEAUSBILDUNG

32 %

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

35

EIGENE BILDUNGSZENTREN



> **78.700**

BESCHÄFTIGTE

Umwelt



216 KWH

ENERGIEVERBRAUCH PRO M²

100 %

GRÜNSTROM AUS
ERNEUERBAREN ENERGIEQUELLEN



100 %

DER KLINIKEN SIND
ISO-50001-ZERTIFIZIERT

~ **30** KG

CO₂ PRO M²
NETTORAUMFLÄCHE

INHALTSVERZEICHNIS



96.000 Quadratmeter Gesamtfläche, 3.500 Räume und rund 1.000 Betten. Dazu 22 OP-Säle, sechs Kreißsäle, drei Herzkatheter-Labore, zwei Intensivstationen und ein Umzug im laufenden Betrieb – nach acht Jahren Bauzeit konnten wir im November 2024 den Neubau der Helios Dr. Horst Schmidt Kliniken Wiesbaden eröffnen. Die Bildstrecke unseres Nachhaltigkeitsberichts 2024 zeichnet die Entstehung des Klinikneubaus von der Grundsteinlegung bis zum Umzug nach.

02 Auf einen Blick

Unsere wichtigsten Kennzahlen

05 Vorwort

06 Strategie & Management

Helios im Profil

Verantwortungsvoll handeln:
Nachhaltigkeit bei Helios

11 Umwelt

Unser verantwortungsvoller Umgang
mit Umwelt, Natur und Ressourcen

18 Soziales

Hohe Qualität und Sicherheit
für Patientinnen und Patienten

Im Team sind wir stark: Gesundheit
fördern, Potenziale entfalten, Vielfalt leben

Digitalisierung in der
Gesundheitsversorgung

32 Governance

Compliance, Geschäftsethik und Menschen-
rechte bei Helios und entlang unserer
Lieferkette: Integres Handeln als Leitwert

38 Kennzahlen

Helios im Profil

Umwelt

Patientinnen und Patienten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

47 Impressum

INHALT

Auf einen Blick	2
<u>Vorwort</u>	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

2024 war ein weiteres Jahr des intensiven Wandels. Helios befindet sich inmitten einer wichtigen Transformation, in der unser Fokus auf Nachhaltigkeit fest verankert ist. Wir haben die wesentlichen Weichen gestellt, um uns zukunftssicher aufzustellen – strukturell, medizinisch und organisatorisch. Unsere im Oktober 2024 neu aufgesetzte Management- und Organisationsstruktur stärkt die zentralen Funktionen in unserem Unternehmen und schafft stringente, einheitliche Standards. Den Bereich Nachhaltigkeit haben wir auf Geschäftsführungsebene als eigenes, wichtiges Ressort bei der Geschäftsführerin Personal (Chief Human Resources Officer, CHRO) angesiedelt und mit dem Titel Chief Sustainability Officer (CSO) sichtbar gemacht.

Nachhaltigkeit ist längst kein optionales Ziel mehr – sondern eine Notwendigkeit. In diesem Bewusstsein haben wir intensiv daran gearbeitet, Helios zukunftsfähiger und damit nachhaltiger zu machen. Geprägt hat das letzte Jahr inhaltlich vor allem die erfolgreiche Einführung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Die Umsetzung dieser neuen Richtlinie hat uns vor große Herausforderungen gestellt, die wir dank des außergewöhnlichen Einsatzes und der hohen Fachkompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hervorragend gemeistert haben: Ihre Bereitschaft

zur Veränderung und Ihr großes Engagement, innovative Lösungen zu entwickeln, waren der Schlüssel zu unserem Erfolg. Dafür möchten wir Ihnen von Herzen danken!

Die CSRD hat uns nicht nur für den vorliegenden Bericht eine genauere Datengrundlage und einen klareren Blick auf unsere wesentlichen Kennzahlen ermöglicht. Sie eröffnet uns auch Möglichkeiten für die Zukunft: Mit den neuen Daten erhalten wir wertvolle Einblicke in unsere Abläufe und können sie noch gezielter steuern. Dies wird uns in den kommenden Jahren dabei helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen und unsere Strategien in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance – ESG) zielgenauer weiterzuentwickeln. Aus den neuen Daten gewonnene Erkenntnisse in kluge Maßnahmen zu überführen – genau das wird eine der wesentlichen Aufgaben sein, die wir entschlossen angehen.

Ein weiterer Meilenstein im Berichtsjahr war die Eröffnung der neuen Helios Dr. Horst Schmidt Kliniken (HSK) in Wiesbaden, eines der modernsten Krankenhäuser Deutschlands für die Patientenversorgung im gesamten Rhein-Main-Gebiet. Die bauliche Entstehung und der Umzug von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Patientinnen und Patienten in den eindrucksvollen Neubau ist in der Bildstrecke dieses Berichts festgehalten.

Unser medizinisches Qualitätsmanagement steht seit jeher im Mittelpunkt unserer Unternehmens-

strategie. Bei der medizinischen Ergebnisqualität konnten wir uns 2024 einen sichtbaren Schritt verbessern und fast 91 % unserer Zielwerte für medizinische Qualität erreichen. Dieses Ergebnis macht uns sehr stolz.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht gibt Ihnen einen detaillierten Einblick in unsere Fortschritte, Herausforderungen und Erfolge im Kontext ESG. Ein Unternehmen ist immer nur so stark wie die Menschen, die es gestalten. Ihr Einsatz, Ihre Ideen und Ihr Engagement machen Helios zu dem, was es ist.

Lassen Sie uns auch in Zukunft gemeinsam daran arbeiten, uns weiterzuentwickeln – mit Mut, Weitblick und einem klaren Bekenntnis zur Nachhaltigkeit.

Mit herzlichem Dank und besten Grüßen



Dr. Elke Frank
Helios CHRO
Chief Sustainability
Officer (CSO)

Strategie & Management



INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
<u>Helios im Profil</u>	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

HELIOS IM PROFIL

Helios ist Europas führender privater Gesundheitsdienstleister. Mit über 80 Kliniken und 78.722 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern¹ in Deutschland bieten wir hochwertige medizinische Versorgung – sowohl stationär als auch ambulant. Wir setzen dabei auf Innovation, höchste Qualität und nachhaltiges Handeln.

Helios in Deutschland und international

Helios gehört seit 2005 zum Gesundheitskonzern Fresenius und ist Europas führender privater Gesundheitsdienstleister mit heute rund 128.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zu Fresenius Helios gehören zum einen die Helios Kliniken Gruppe in Deutschland (nachfolgend Helios genannt) sowie Quirónsalud mit Kliniken in Spanien und Lateinamerika. Rund 26 Millionen Menschen entscheiden sich jährlich für eine medizinische Behandlung bei Fresenius Helios. 2024 erzielte Fresenius Helios einen Gesamtumsatz von mehr als 12,7 Mrd €.

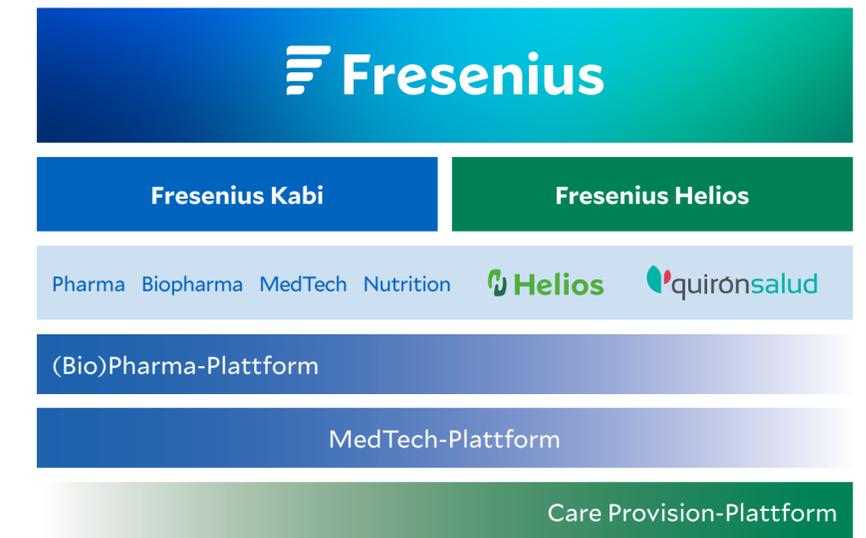
Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich ausschließlich auf Helios Deutschland. Hier hat sich Helios seit seiner Gründung 1994 zum führenden privaten Gesundheitsdienstleister und größten Anbieter ambulanter Versorgung entwickelt. 2024 behandelten wir in unseren Gesundheitseinrichtungen in Deutschland rund 5,5 Millionen Patientinnen und Patienten. Dabei erwirtschaftete das

Unternehmen einen Umsatz von rund 7,7 Mrd €. Die Mehrheit unserer Patientinnen und Patienten – insgesamt 4,3 Millionen Menschen – behandelten wir in Deutschland 2024 ambulant.

HELIOS AMBULANT IN ZAHLEN



FRESENIUS ORGANIGRAMM



Unsere Marke [Helios Ambulant](#) stellt dafür ein breites Spektrum an Leistungen bereit: hausärztliche Versorgung, spezialisierte Facharzt- und Diagnose-dienste, den Betrieb ambulanter OP-Zentren sowie ergänzende digitale und hybride Lösungen wie Videosprechstunden. Damit tragen wir der gesundheitspolitischen Entwicklung hin zu vermehrt ambulanten Behandlungen Rechnung und zielen darauf ab, die wohnortnahe Versorgung sicherzustellen.

¹ Gemäß der Berechnungsmethodik der Fresenius Konzernberichterstattung nach Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) handelt es sich um 79.238 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da hier auch sogenannte non-employees, wie Praktikantinnen und Praktikanten oder Beschäftigte im Bundesfreiwilligendienst, einbezogen werden.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
<u>Helios im Profil</u>	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Unternehmensführung und -struktur: wie Helios Deutschland aufgebaut ist

Die Geschäftsführung des Unternehmens besteht aus vier Mitgliedern:



Robert Möller
Chief Executive Officer (CEO)



Martin Klein
Chief Financial Officer (CFO)



Dr. Elke Frank
Chief Human Resources Officer (CHRO) & Chief Sustainability Officer (CSO)²

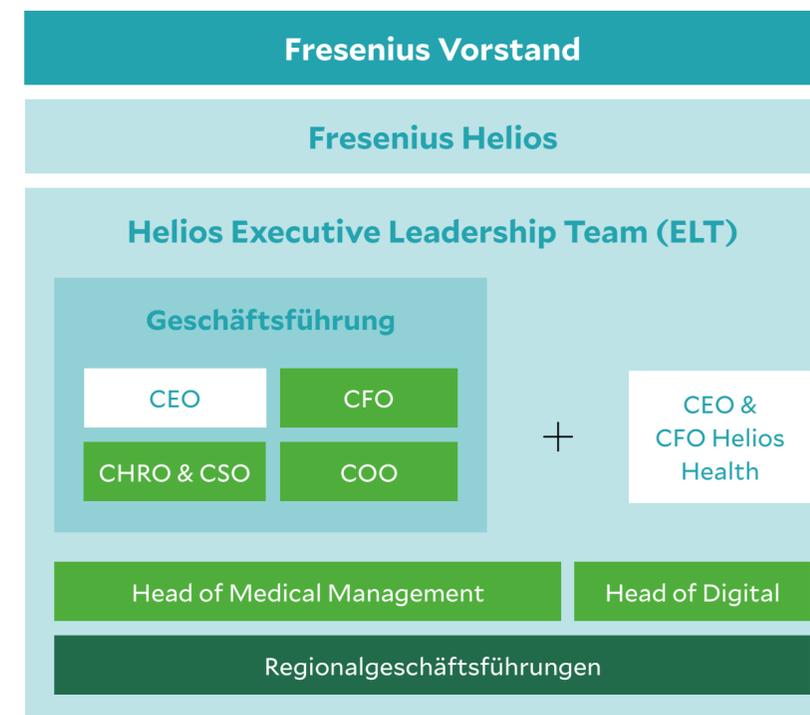


Dr. med. Christian Pawlu
Chief Operating Officer (COO)³

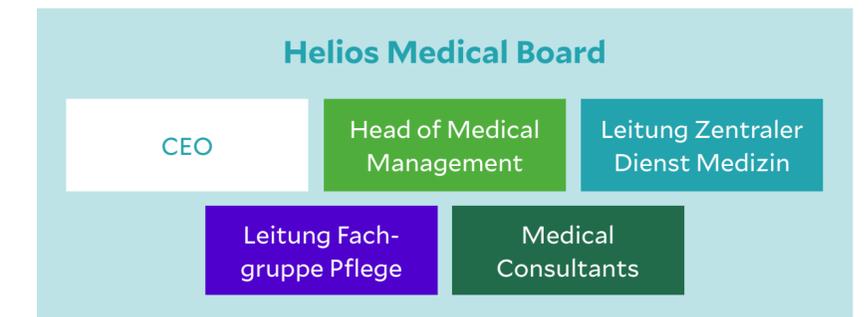
Im Oktober 2024 führte Helios eine neue Organisationsstruktur ein. Ziel war es, zentrale Funktionen zu stärken und einheitliche Standards sowie eine

professionell vergleichbare Servicequalität zu schaffen. Dazu haben wir das Executive Leadership Team (ELT) als Führungsebene eingerichtet. Das ELT umfasst die Helios Geschäftsführung aus CEO, CFO, CHRO & CSO und COO. Weitere Führungspositionen mit spezifischen Fachkenntnissen sind im ELT der Head of Medical Management (Leitung Medizin), der Head of Digital (Leitung Digitalisierung) sowie die vier Regionalgeschäftsführungen. Letztere werden direkt durch den COO geleitet und berichten an ihn. Das ELT verantwortet ebenfalls das Thema Nachhaltigkeit, das mit dieser Neustrukturierung erstmals auf Ebene der Geschäftsführung als eigenes Ressort verankert wird.

HELIOS ORGANIGRAMM



Im Januar 2025 haben wir außerdem die medizinische Leitung von Helios neu ausgerichtet: Jede der vier Regionen sowie die sektorübergreifende Versorgung wird von einem Medical Consultant vertreten. Sie beraten die Klinik- und MVZ-Geschäftsführungen in medizinischen Belangen. Das im Zuge der Neuausrichtung eingeführte Gremium des Helios Medical Boards, bestehend aus CEO, Head of Medical Management, Leitung des Zentralen Dienstes Medizin, Leitung Fachgruppe Pflege sowie den Medical Consultants, bereitet alle medizinischen Entscheidungen vor, die im Unternehmen umgesetzt werden.



Die 16 **Zentralen Dienste** und 15 **Geschäftsbereiche** von Helios unterstützen die Geschäftsführung und Kliniken in regionalen und übergeordneten Bereichen wie Personalmanagement, Recht, IT oder Datenschutz. Als Kontrollorgan von Helios fungiert der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA.

² Corinna Glenz war seit 2019 CHRO und hat Helios zum Jahresende 2024 verlassen. Im November 2024 hat Dr. Elke Frank die Funktionen CHRO und CSO übernommen.

³ Enrico Jensch war seit 2019 COO und übernahm zum 1. Januar 2025 als CEO die Leitung der neu gegründeten Fresenius Health Services. Im März 2025 hat Dr. Christian Pawlu diese Funktion übernommen.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

VERANTWORTUNGSVOLL HANDELN: NACHHALTIGKEIT BEI HELIOS

Unser Ziel ist es, mehr Menschen eine bessere medizinische Versorgung zu bieten. Verantwortungsvolles Handeln steht dabei an erster Stelle. Bei Helios zählt dazu neben dem Patientenwohl auch der Schutz von Umwelt, Klima, Ressourcen und Menschenrechten. Mit wirkungsvollen Konzepten möchten wir hier unseren Beitrag leisten.

Wie wir Nachhaltigkeit verstehen

Nachhaltigkeit bedeutet für Helios, Leistungen in Medizin und Service zukunftsorientiert zu gestalten und an globale Entwicklungen wie Klimawandel, Digitalisierung und den demografischen Wandel anzupassen. Unser Nachhaltigkeitsverständnis basiert auf den Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance – ESG) und umfasst die folgenden Bereiche:



UMWELT

Energie, Emissionen, Wasser und Abfall

Gesundheitsschutz bedeutet auch Umwelt- und Klimaschutz. Unser Weg zu einem klima- und ressourcenschonenderen Krankenhausbetrieb



SOZIALES

Patientinnen und Patienten

Patientensicherheit und -zufriedenheit dank erstklassiger medizinischer Qualität

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entwicklung und Motivation am Arbeitsplatz

Digitale Transformation

Daten für Versorgungsqualität und Produktivität effizient nutzen



GOVERNANCE

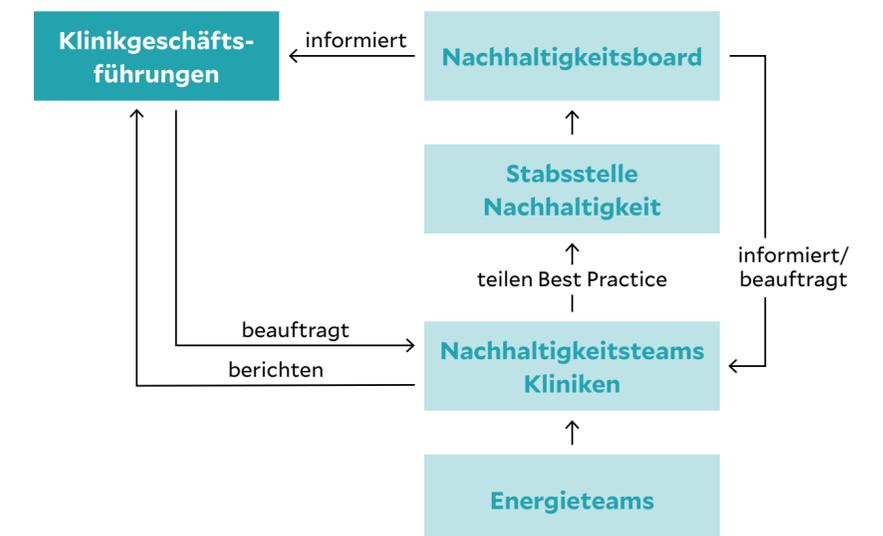
Verantwortung

Gelebte Unternehmenswerte: ethisches und rechtskonformes Verhalten

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

Im Oktober 2024 übernahm in der Helios Geschäftsführung Dr. Elke Frank die Zuständigkeit für das Thema Nachhaltigkeit von CEO Robert Möller. Dr. Elke Frank verantwortet nun die Bereiche Personal und Nachhaltigkeit und ist für übergreifende nachhaltigkeitsbezogene Konzepte verantwortlich. Bei deren Umsetzung wird sie vom Helios Nachhaltigkeitsboard und der Stabsstelle Nachhaltigkeit unterstützt. Letztere arbeitet eng mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Fresenius Helios und der Fresenius SE zusammen. Außerdem können sich alle Helios Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit mit Vorschlägen zum Thema Nachhaltigkeit an die Stabsstelle wenden.

ÜBER ALLE EBENEN VERANKERT: NACHHALTIGKEIT BEI HELIOS



INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Das Helios Nachhaltigkeitsboard tagt alle zwei Monate, um Maßnahmen und Projekte zu besprechen und zu beschließen. Ständige Mitglieder sind die Helios Geschäftsführung, die Stabsstelle Nachhaltigkeit, ein Medical Consultant sowie Expertinnen und Experten aus den Bereichen Personal, Infrastruktur, Digitalisierung, Pflege und Medizin.

Die Nachhaltigkeitsteams der Kliniken setzen die Entscheidungen des Nachhaltigkeitsboards um. Sie entwickeln die Aktivitäten vor Ort eigenständig weiter und managen den Wissenstransfer zwischen den Kliniken. Für das Energiemanagement unserer

Erster Helios Nachhaltigkeitstag

Im April 2024 fand in Berlin der erste Helios Nachhaltigkeitstag statt. Ausgewählte Expertinnen und Experten von Helios, rund 35 Sprecherinnen und Sprecher der Nachhaltigkeitsteams unserer Kliniken sowie Vertretungen der Klinikgeschäftsführungen nahmen daran teil. Im Anschluss an Keynotes aus der Geschäftsführung von Helios und dem Fresenius-Konzern diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Workshops praxisnahe Nachhaltigkeitsthemen wie Ernährung, Arbeitsplatzgestaltung und Kreislaufwirtschaft. Der Nachhaltigkeitstag ermöglichte einen energiereichen Austausch und die klinikübergreifende Vernetzung, die wir weiter fördern möchten.

Einrichtungen sind eigene Teams zuständig. Sie arbeiten daran, die Zertifizierung nach ISO 50001 sicherzustellen, und entwickeln die dafür verbindlichen Energieberichte.

Nachhaltigkeit als nichtfinanzielles Erfolgsziel

Auf Konzernebene sind seit Mai 2023 ESG-Ziele fest im Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder der Fresenius Management SE verankert. Die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI) konzentriert sich auf die Bereiche Medizinische Qualität/Patientenzufriedenheit und Beschäftigte. In die langfristige variable Vorstandsvergütung (Long-Term Incentive – LTI) fließen die Reduktionsziele unserer CO₂-Emissionen ein.

Nähere Informationen zu ESG-Methodik und Zielerreichung sind im [Vergütungsbericht](#) der Fresenius SE & Co. KGaA veröffentlicht.

Umwelt



INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

UNSER VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT UMWELT, NATUR UND RESSOURCEN

Als Gesundheitsunternehmen trägt Helios Verantwortung für Umwelt, Natur und Ressourcen. Mit effizientem Energie- und Wassermanagement, Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasen und einem kreislauforientierten Abfallmanagement tragen wir dazu bei, Umwelt und Gesundheit zu schützen und unsere Kliniken an klimabedingte Veränderungen anzupassen.

Unser Umwelt- und Energiemanagement

Unser Ziel ist es, tatsächliche wie potenzielle Umweltbelastungen durch den Klinikbetrieb kontinuierlich zu verringern. Hierfür überwachen wir unseren Energieverbrauch, etablieren Umweltschutzmaßnahmen und schulen unsere Beschäftigten für nachhaltiges Verhalten.

Für das Umwelt- und Energiemanagement ist der Geschäftsbereich Infrastruktur (GBI) verantwortlich, der an den COO (Chief Operating Officer) berichtet. Der GBI koordiniert die Erfassung von Umweltdaten für alle Helios Kliniken, die vor Ort die Umsetzung verantworten.

Das Energiemanagementsystem aller Helios Kliniken ist nach der Norm ISO 50001 zertifiziert. Im Gegensatz zu den Vorjahren sind unsere Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) nicht mehr von der Zertifizierung abgedeckt. Aufgrund des seit Ende 2023 geltenden Energieeffizienzgesetzes liegt der Energiebedarf der MVZ unterhalb des gesetzlichen Schwellenwerts (7,5 Gigawattstunden, GWh/Jahr) für ein verpflichtendes Energiemanagementsystem; die MVZ sind damit nicht mehr auditpflichtig. Für die interne Qualitätssicherung hat Helios im Berichtsjahr 42 eigene Auditorinnen und Auditoren in den klinik-eigenen Energieteams ausgebildet. Sie führen künftig interne Energiemanagement-Audits nach ISO 50001

2024 HAT HELIOS

42

eigene Auditorinnen und Auditoren für die Qualitätssicherung gemäß ISO-Norm 50001 ausgebildet.

durch, identifizieren Einsparpotenziale und sensibilisieren unsere Beschäftigten für den sorgsamsten Umgang mit Energie.

Energieverbrauch: intelligente Datenerfassung, erneuerbare Energien, Einspar- und Effizienzmaßnahmen

Für den Betrieb unserer Gesundheitseinrichtungen benötigen wir große Mengen an Energie. Unseren Energieverbrauch stetig eng zu überwachen, ist daher eine wichtige Funktion unseres ISO-zertifizierten Energiemanagementsystems. Wir erheben systematisch alle Energiedaten. Dadurch können wir die Verbrauchswerte der Kliniken vergleichen, gezielt Verbesserungsmaßnahmen einleiten und bewährte Methoden aus einzelnen Kliniken Heliosweit anwenden.

Energieverbrauch 2024

Im Berichtsjahr haben wir insgesamt 739.408,32 Megawattstunden (MWh) Energie bezogen

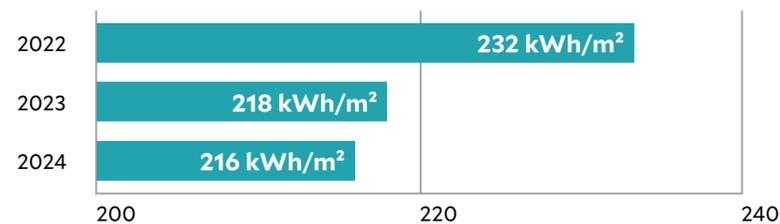
INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

(2023: 756.665,5 MWh).¹ Unser Strombezug besteht zu 100 % aus Grünstrom mit Herkunftsnachweisen aus erneuerbaren Energiequellen. Eine Stromeigen-erzeugungsquote von 18,8 % unterstützt eine sichere und unterbrechungsfreie Energieversorgung in unseren Kliniken. Dazu tragen insbesondere unsere Blockheizkraftwerke bei. Aktuell haben wir an 52 Standorten (2023: 52) insgesamt 74 Blockheizkraftwerke (2023: 82) installiert. An den Helios Kliniken in Hünfeld und Schwelm haben wir 2024 zudem neue Photovoltaikanlagen in Betrieb genommen.

Zum besseren Vergleich der Energiedaten ermitteln wir für jedes Krankenhaus relative Energieverbräuche. Im Jahr 2024 lag der durchschnittliche Energieverbrauch pro Planbett bei 24.626,4 Kilowattstunden (kWh) (2023: 25.066 kWh). Pro Quadratmeter genutzter Fläche betrug der Energieverbrauch im Berichtsjahr insgesamt 216 kWh/m² und ist damit im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken (2023: 218 kWh/m²). Detailliertere Informationen zu unserem Energieverbrauch sind im Kapitel [Kennzahlen](#) zu finden.

ENERGIEVERBRAUCH PRO QUADRATMETER UND JAHR



Energieeinsparungen und verbesserte Energieeffizienz

Um Energieeinsparpotenziale in unseren Kliniken zu identifizieren, nutzen unsere Kliniken eine „100 Punkte“-Checkliste. Deren Umsetzung wird durch regelmäßige Updates zwischen dem GBI und den Energieteams der Häuser abgeglichen. Zu den 100 Punkten der Checkliste gehören Maßnahmen wie die Analyse und Optimierung der Gebäudebeheizung und der raumlufttechnischen Anlagen. Bereits für das Jahr 2023 bestand unser Ziel, 20 % unseres Gesamtenergieverbrauchs im Vergleich zu 2021 einzusparen. Im Berichtsjahr haben wir unsere Anstrengungen fortgesetzt und konnten mithilfe unserer Checkliste insgesamt 18,5 % Energie pro Quadratmeter (2023: 17 %) im Vergleich zum Basisjahr 2021 reduzieren.

Dazu trug 2024 auch eine Energiesparinitiative des Bereichs Helios IT bei. Um den Energieverbrauch ungenutzter Computer und Monitore zu reduzieren, hat der Bereich einen automatisierten Vorgang implementiert, in dem sich inaktive Geräte stufenweise selbst herunterfahren. So konnten wir rund 1,7 GWh einsparen.

Treibhausgasemissionen: für einen reduzierten CO₂-Fußabdruck und Klimaneutralität bis 2040

Seit 2024 berichten wir unsere Emissionen erstmals vollständig gemäß dem [Greenhouse Gas Protocol](#) nach den drei Kategorien Scope 1, 2 und 3. Mit dem Betrieb unserer Kliniken wurden im Jahr 2024

Helios Green Awards

Seit 2023 honorieren wir das ESG-Engagement unserer Beschäftigten mit zwei Helios Green Awards. Beim jährlich stattfindenden Klinischen Kongress vergeben wir dafür u. a. den Energie Award an die Klinik mit der größten Energieeinsparung.

2024 ging der Energie Award an die Helios Klinik Leisnig, die ihren Energiebedarf um 25 % im Vergleich zum Vorjahr senken konnte. Dafür ersetzte sie rund 40 % der herkömmlichen Leuchtmittel durch LEDs, optimierte die Programmierung ihrer Lüftungsanlagen und installierte Zeitschaltuhren für zentrale Abluftanlagen in Badbereichen. Zudem stimmte sie den Betrieb ihrer Heizkessel und Blockheizkraftwerke besser aufeinander ab.

¹ Der angegebene Energieverbrauch enthält wie im Vorjahr nicht den Energiebedarf unseres Fuhrparks (Scope 1). Für 2024 berechnen wir gemäß den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) unseren Energieverbrauch zusätzlich auch mit Fuhrpark. Er beläuft sich auf 762.379,9 MWh (2023: 769.744,6 MWh). Weitere Informationen zur Berechnungsmethodik finden Sie im [Fresenius Nachhaltigkeitsbericht 2024](#).

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

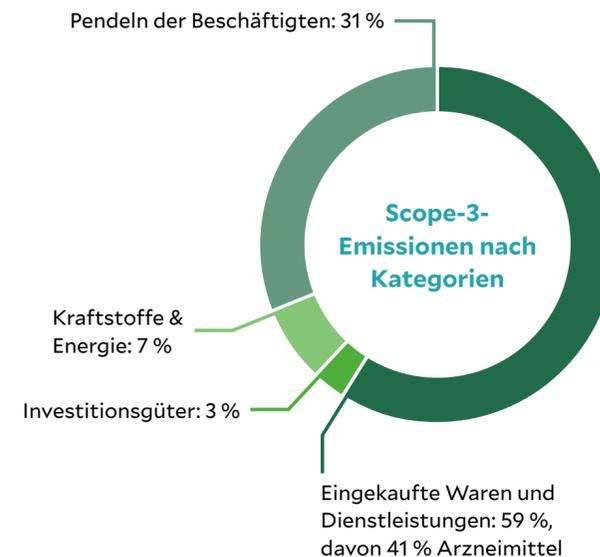
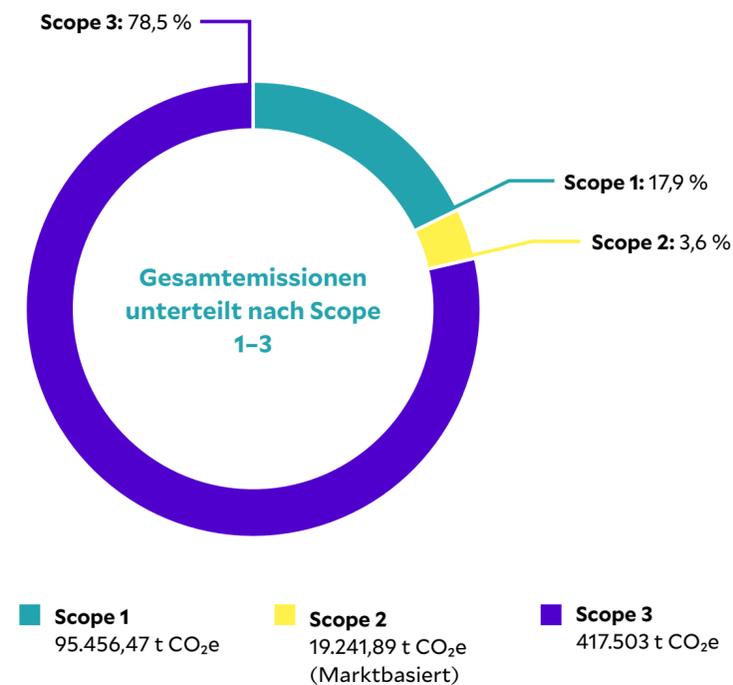
insgesamt 532.201,36 Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e)² in den Scopes 1–3 ausgestoßen und damit 69,5 Tonnen CO₂e pro 1 Mio € Umsatz.³

Unsere Scope-1- und -2-Emissionen machen mit 114.698,36 Tonnen CO₂e (2023: 104.125 Tonnen CO₂e) rund 20 % unserer Gesamtemissionen aus. Höhere Emissionen in den Scopes 1 und 2 im Vergleich zum Vorjahr ergeben sich aus der neuen Berechnungsmethodik nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD): Hiernach sind weitere Emissionsquellen wie etwa flüchtige Gase in die Berechnung der Treibhausgasemissionen mit einzubeziehen.

Bei unseren Scope-1- und -2-Emissionen stammt der größte Anteil aus Quellen, die wir direkt kontrollieren können (Scope 1). Diese entstehen z. B. durch den Betrieb unserer Pellet-, Heizöl- und Erdgaskessel, durch Blockheizkraftwerke, Netzersatzanlagen sowie flüchtige Gase und Anästhesiegase. Die indirekten Emissionen (Scope 2) ergeben sich primär aus unserer bezogenen Fernwärme. Durch die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien (Grünstromzertifikate) machen unsere Scope-2-Emissionen nur noch einen geringen Anteil unserer Gesamtemissionen aus. Unsere Scope-3-Emissionen umfassen alle Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten entlang unserer Wertschöpfungskette und stellen mit rund 80 % den größten Anteil unserer Gesamtemissionen dar.

Detailliertere Informationen zu unseren Treibhausgasemissionen sind im Rahmen der Konzernberichterstattung im [Fresenius Nachhaltigkeitsbericht 2024](#) sowie im Kapitel [Kennzahlen](#) dargestellt.

UNSERE TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 1–3



Unsere Klimaziele

Die Helios Klimaziele entsprechen den Klimazielen unseres Mutterkonzerns Fresenius:

Fresenius Klimaziele

- Bis 2030 möchte Fresenius die konzernweiten Scope-1- und -2-Emissionen absolut um 50 % im Vergleich zum Basisjahr 2020 senken.
- 2040 möchte der Fresenius-Konzern Klimaneutralität erreichen. Das bedeutet, dass Fresenius alle vermeidbaren Scope-1- und -2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2024⁴ um 100 % reduzieren möchte.
- Netto-Null bis 2050 („Net Zero“): Bis spätestens 2050 will Fresenius entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Scope 1, 2, 3) Netto-Null-Emissionen erreichen.

² Die erfassten Treibhausgase (CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFC, SF₆ und NF₃) werden gemäß dem „Greenhouse Gas Protocol“-Berechnungsansatz in CO₂-Äquivalente umgerechnet. Weitere Informationen zur Berechnungsmethodik finden Sie im [Fresenius Nachhaltigkeitsbericht 2024](#).

³ Bis 2023 haben wir unsere Scope-1- und -2-Emissionen berichtet. Seit 2024 berechnen wir auch unsere Scope-3-Emissionen. Die Gesamtemissionen sowie Tonnen CO₂e pro 1 Mio € Umsatz sind daher nicht mit den Vorjahreswerten vergleichbar.

⁴ Im Jahr 2024 wurde der Basiswert gemäß der internen Fresenius Recalculation Policy angepasst, da weitere Einheiten sowie Emissionsquellen aufgenommen wurden, um eine vollständige Betrachtung zu gewährleisten. Die gesetzten Ziele wurden nicht verändert. Auf die Betrachtung der Zielerreichung hat die Anpassung keine Auswirkung, da die Vorjahre sowie das Berichtsjahr auf derselben Grundlage neu berechnet wurden. Weitere Informationen finden Sie im [Fresenius Nachhaltigkeitsbericht 2024](#).

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Um das Ziel der Klimaneutralität bis 2040 sowie das Netto-Null-Ziel bis 2050 zu erreichen, möchte Fresenius alle vermeidbaren Emissionen eliminieren; unvermeidbare Emissionen plant Fresenius durch Maßnahmen zur dauerhaften Entnahme von CO₂ aus der Atmosphäre auszugleichen. Dies kann durch verschiedene Methoden erreicht werden, etwa durch Aufforstung oder den Einsatz von Technologien, die CO₂ vor dem Eintritt in die Atmosphäre abfangen und langfristig speichern. Die auf diese Weise ausgeglichene Emissionsmenge darf höchstens 10 % des Basiswerts betragen.

Helios muss entsprechend dem Klimaziel seine CO₂e-Emissionen in Scope 1 und 2 bis 2030 im Vergleich zu 2020 halbieren und damit um rund 92.000 Tonnen reduzieren. Diesem Ziel sind wir mit einer Einsparung von inzwischen insgesamt rund 70.000 Tonnen CO₂e bereits ein großes Stück nähergekommen; knapp 23.000 Tonnen CO₂e gilt es bis 2030 noch zu reduzieren. Weitere Ausführungen dazu sind im [Fresenius Nachhaltigkeitsbericht 2024](#) zu finden.

Wassermanagement im Klinikbetrieb: Wasserqualität, Verbrauch und Klimarisiken

Für unsere Gesundheitseinrichtungen ist die ausreichende Bereitstellung von Frischwasser unabdingbar, um medizinische Versorgung, Patientenwohl und Hygiene sicherstellen zu können. Deswegen zielt unser Wassermanagement darauf ab, eine

Spezifische Emissionen einsparen: Reduzierung und Recycling von Narkosegasen

Für Operationen genutzte Narkosegase sind eine bedeutende Quelle von Scope-1-Emissionen in Krankenhäusern. Sie werden in der Regel über das Abluftsystem der Klinik an die Außenluft abgegeben und wirken dort klimaschädlicher als CO₂.

Seit 2020 hat Helios den Treibhausgasausstoß durch Anästhesiegase bereits um rund 63 % reduziert – u. a., indem wir auf das Minimal-Flow-Verfahren umgestellt haben, bei dem weniger Narkosegas verwendet wird, und indem wir auf klimaschädliches Lachgas verzichten.

Bis 2027 möchten wir weitere Fortschritte machen. Im Jahr 2023 haben wir begonnen, ein Recyclingverfahren für Narkosegase in OP-Bereichen und Intensivstationen einzuführen.

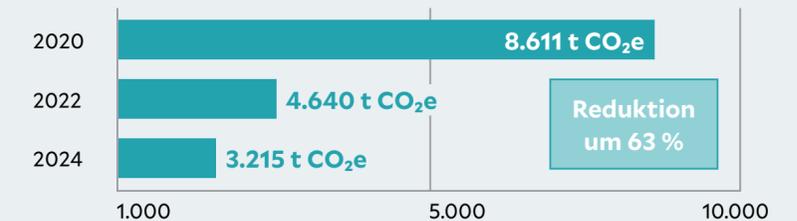
gleichbleibend hohe Wasserqualität zu gewährleisten, mikrobiologische Verunreinigungen zu verhindern und gesetzliche Vorgaben einzuhalten. Klimawandelbedingten Wasserrisiken tragen wir dabei ebenfalls Rechnung.

Wasserverbrauch und -qualität

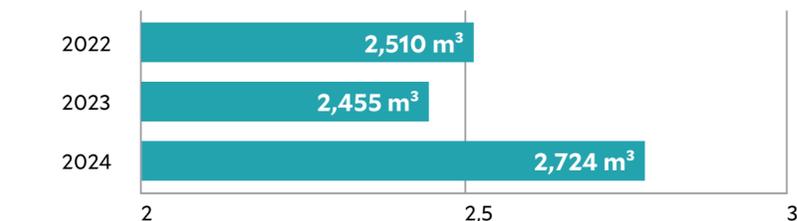
Im Jahr 2024 haben wir insgesamt rund 2,724 Mio Kubikmeter (m³) Wasser verbraucht (2023: 2,455 Mio m³); der Wasserverbrauch beträgt etwa 355,5 m³ pro 1 Mio € Umsatz (2023: 337 m³). Nahezu

In der Pilotregion Ost führen wir das Recycling von Narkosegasen seit 2023 bereits an allen Standorten durch. Zudem arbeiten wir daran, bis 2027 das klimaschädliche Narkosegas Desfluran vollständig durch das weniger schädliche Sevofluran zu ersetzen.

TREIBHAUSGASAUSSTOSS ANÄSTHESIEGASE



WASSERVERBRAUCH IN MIO KUBIKMETERN



100 % des Wassers wurden durch die öffentliche Versorgung bereitgestellt. Aufgrund der besonderen Hygienerichtlinien und Vorgaben für

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Gesundheitseinrichtungen verwenden wir Wasser nicht wieder. Auch für die Einleitung von Abwasser gelten für uns strenge regionale und lokale gesetzliche Vorgaben.

Mit Themen rund um Wasserqualität und die Einhaltung der Trinkwasserverordnung (TrinkwV) beschäftigen sich der Zentrale Dienst Krankenhaus-hygiene und der Geschäftsbereich Infrastruktur (GBI) inklusive des Bereichs Reinigung. In unseren Kliniken verfügen wir über risikobasierte Prüfprozesse, um Verschmutzungen oder Abweichungen in der Trinkwasserqualität zu erkennen. Unsere Kliniklabore in Berlin, Wuppertal und Krefeld sind nach ISO 17025 akkreditiert. Damit unterstützen wir die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten, unserer Beschäftigten sowie der umliegenden Kommunen, die uns mit Trinkwasser versorgen.

Klimarisikobewertungen für effizientes Wassermanagement

Der Klimawandel beeinflusst auch die Verfügbarkeit von Wasser. Gerade in Gebieten mit hohem oder extrem hohem Risiko einer Wasserknappheit ist ein effizientes Wassermanagement besonders wichtig. Hier streben wir an, die Wasserverfügbarkeit für unsere Krankenhäuser zu gewährleisten und gleichzeitig negative Auswirkungen auf die lokale Wassersituation zu verhindern. Unsere Einrichtungen sind daher Teil der konzernweiten Klimarisikobewertung, in der auch Wasserrisiken wie Überschwemmungen, Dürren oder Starkregen analysiert werden.

Abfallvermeidung und -entsorgung: sicher für Mensch und Umwelt

Im Krankenhausbetrieb erfüllen wir höchste Hygieneanforderungen. Wo möglich, bereiten wir medizinische Instrumente zur Wiederverwendung auf, indem wir sie nach der Nutzung reinigen, sterilisieren und separat verpacken. Auch viele Einmalprodukte kommen zum Einsatz. Dadurch entsteht Abfall, den wir fachgerecht entsorgen.

Neue Abfallsäcke für weniger Müll

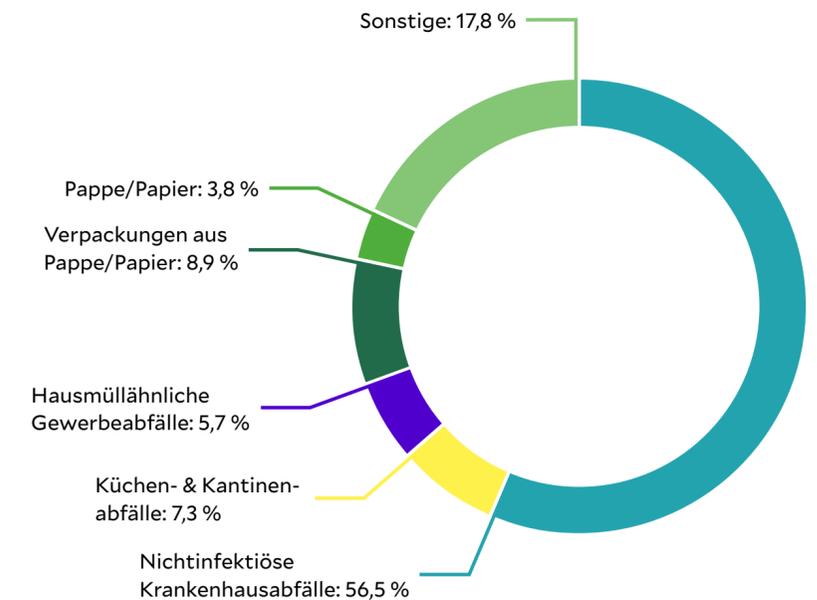
Durch die Umstellung auf Entsorgungsbeutel aus recycelter Hochleistungsfolie haben wir den Recyclinganteil bei eingekauften Entsorgungsbeuteln im Jahr 2024 auf 93,9 % erhöht (2023: 86,6 %). Damit konnten wir eine Ressourceneinsparung im Bereich der Entsorgungsbeutel von 10,2 % erreichen und elf Tonnen CO₂ einsparen.

2024 haben wir insgesamt rund 30.781,55 Tonnen Abfall produziert (2023: 19.194,2 Tonnen). Gemessen am Umsatz sind das 4,017 Tonnen pro 1 Mio € (2023: 2,64 Tonnen). Die Steigerung im Vergleich zum Vorjahr ist auf eine Ausweitung der erfassten Abfallarten zurückzuführen. Eine Gegenüberstellung der Abfallmengen je Kategorie ist im Kapitel [Kennzahlen](#)

zu finden. Vom Gesamtabfall wurden rund 97 % als ungefährlich und 3 % als gefährlich eingestuft.

Für den Umgang mit Abfällen gelten spezifische gesetzliche Vorschriften, insbesondere nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz, dem Infektionsschutzgesetz, der Gewerbeabfallverordnung sowie weiteren gesetzlichen Regelungen. Diese dienen

UNSERE GRÖSSTEN ABFALLARTEN



dem Umwelt-, Arbeits- und Infektionsschutz und schreiben verbindliche Verfahren zur Sammlung, Lagerung, Kennzeichnung, Dokumentation und Entsorgung vor. Die Klinikgeschäftsführungen tragen die rechtliche Verantwortung für die Einhaltung der Vorgaben. Dabei werden sie durch Abfallbeauftragte unterstützt, die sich gemäß Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) regelmäßig fortbilden.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Sie führen Klinikbegehungen durch, dokumentieren die Ergebnisse in Jahresberichten und initiieren Optimierungsmaßnahmen.

Im Zuge dessen haben wir 2024 begonnen, Entsorgungsbehälter aus 100 % Rezyklat für infektiöse, pathologische und zytostatische Abfälle in allen Standorten einzuführen. Außerdem haben wir unser einheitliches Farb- und Behälterkonzept für Abfälle

Nachhaltige Reinigung

Im Jahr 2024 hat Helios in der Reinigung komplett auf umweltfreundlichere Reinigungsmittel umgestellt. Die neuen Produkte bestehen aus pflanzlichen Rohstoffen wie Zitronen- und Milchsäure sowie Tensiden aus Raps- und Sonnenblumenöl. Zudem sind die Verpackungen aus bis zu 100 % recyceltem Kunststoff gefertigt. Damit haben wir folgende Einsparung erreicht:



7.633 kg

Kohlenstoffdioxid
(CO₂)



493 kg

Kunststoff



2.431 kg

Rohöl

Weitere Informationen zur Zertifizierung der Einsparungen und der Berechnungsmethode sind [hier](#) zu finden.

überarbeitet, damit es intuitiv und leichter umzusetzen ist. Wir ergänzen dieses Konzept mit einem internationalen Leitfaden, der in insgesamt sechs Sprachen sicherstellen soll, dass es aufgrund von Sprachbarrieren nicht zu sogenannten Fehlabbwürfen kommt. Fehlabbwürfe führen u. a. zu höheren Kosten und Emissionen bei der Abfallentsorgung. Zudem gehen dadurch wichtige Ressourcen im Kreislauf der Wertstoffverwertung verloren.

Ressourcen einsparen im Klinikalltag

Auch im Bereich Verwaltung setzt Helios Maßnahmen zur Ressourcenschonung um: Beidseitiges Drucken, die automatische Abschaltung nicht genutzter PCs und Monitore sowie einen höheren Anteil an Recyclingpapier haben wir seit 2023 realisiert. In den Helios Cafeterien bieten wir Mehrweggeschirr des Dienstleisters Relevo an und wollen die Nutzung von Einweggeschirr weiter reduzieren. 2024 führten wir dazu eine Umweltpauschale auf Einweggeschirr ein.

Soziales



INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
<u>Patientinnen und Patienten</u>	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

HOHE QUALITÄT UND SICHERHEIT FÜR PATIENTINNEN UND PATIENTEN

Unser Ziel ist es, Patientinnen und Patienten in allen Kliniken und ambulanten Einrichtungen erstklassig zu versorgen. Wir setzen auf höchste medizinische Qualität und Patientensicherheit und arbeiten daran, unsere Leistungen kontinuierlich zu verbessern.

Medizinische Qualität steuern

Messbare, hohe medizinische Qualität steht für Helios im Mittelpunkt der Versorgung von Patientinnen und Patienten. Dem möchten wir mit unserem umfassenden Qualitätsmanagementsystem gerecht werden.

Organisation unserer medizinischen Qualitätssicherung

Im Rahmen der Neuausrichtung der medizinischen Leitung von Helios im Januar 2025 haben wir auch die Organisation unseres Qualitätsmanagements angepasst. Weitere Informationen zur neuen Leitungs- und Organisationsstruktur sind im Kapitel

[Strategie](#) beschrieben. Der Zentrale Dienst Medizin steuert weiterhin das Qualitätsmanagementsystem. Das neu eingeführte Medical Board ist seit 2025 für die Qualitätssicherung im stationären Bereich sowie die Weiterentwicklung von medizinischen Prozessen und sektorübergreifenden Versorgungsmodellen verantwortlich.

Der CEO, der zugleich die Funktion des CMO (Chief Medical Officer) innehat, zwei Medical Consultants, der Patient Safety Officer (PSO), der Zentrale Dienst Medizin sowie die Fachgruppenleiterin Pflege bilden die Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement. Im Berichtsjahr stimmten sie die zentralen Steuerungsprozesse des medizinischen Qualitätsmanagements und der Patientensicherheitsmaßnahmen ab.

KLINIKEN IN ALLEN VERSORGUNGSSTUFEN



Berichtspflichtige Kennzahlen hat der Zentrale Dienst Medizin 2024 quartalsweise bewertet. Bei auffälligen Ergebnissen oder Meldetfällen wurden Maßnahmen wie Peer Reviews oder standortübergreifende Qualitätsmanagementmaßnahmen beschlossen.

Ein weiterer Qualitätsmonitor sind unsere [30 Helios Fachgruppen](#), die aus leitenden Ärztinnen und Ärzten verschiedener Fachgebiete bestehen. Sie diskutieren zweimal im Jahr aktuelle Fachthemen wie z. B. Studienergebnisse und leiten daraus mögliche Änderungen in Behandlungsprozessen ab. Sie entscheiden auch über neue Standardprozesse und Innovationen, die Auswahl medizinischer Produkte sowie Kommunikations- oder Aufklärungskampagnen ihres Fachgebiets.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
<u>Patientinnen und Patienten</u>	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Wie wir medizinische Qualität systematisch verbessern

Im Jahr 2008 haben wir mit weiteren Klinikträgern die [Initiative Qualitätsmedizin](#) (IQM) gegründet. Ziel der freiwilligen Initiative ist es, die Behandlungsqualität in Kliniken auf Grundlage des Prinzips Messen – Veröffentlichen – Verbessern vergleichbar zu machen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.



Messen



Veröffentlichen



Verbessern

Qualität messen

Für die Qualitätsmessung nutzen wir das Indikatorensystem German Inpatient Quality Indicators (G-IQI) mit über 380 Kennzahlen zu mehr als 60 Krankheitsbildern und Behandlungen. Für die strategische Steuerung unserer medizinischen Qualität nutzen wir 47 wesentliche G-IQI-Indikatoren (2023: 46) und überprüfen jährlich, ob wir die definierten Zielwerte erreicht haben.

Qualität veröffentlichen und analysieren

Die IQM-[Qualitätsergebnisse](#) veröffentlichen wir online. Diese Daten zeigen den Stand der medizinischen Qualität unserer Kliniken im Vergleich zum deutschen Bundesdurchschnitt, zu anderen Helios Kliniken oder den übrigen IQM-Mitgliedskliniken. Monatliche Berichte helfen uns dabei, Trends frühzeitig zu erkennen und, falls erforderlich, genauere

Analysen einzuleiten. Im Berichtsjahr 2024 haben wir 90,7 % unserer 47 Zielwerte erreicht (2023: 88,7 %).

Qualität verbessern

Wenn unsere Kliniken bestimmte Qualitätsziele nicht erreichen oder wir statistische Auffälligkeiten feststellen, analysieren wir betroffene Behandlungen und Abläufe im Fachkollegium in sogenannten Peer-Review-Verfahren. Dabei kooperieren speziell geschulte Medizinerinnen und Mediziner aus unseren Kliniken und aus dem IQM-Netzwerk, um konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten. Im Jahr 2024 haben wir insgesamt 27 Peer Reviews (2023: 22) durchgeführt.

Patientenzufriedenheit regelmäßig erfassen: der Helios Service Monitor

Zusätzlich zu unseren Qualitätskennzahlen haben wir den Helios Service Monitor entwickelt. Mit dieser wöchentlichen Umfrage erfassen wir systematisch das Feedback unserer Patientinnen und Patienten und leiten bei Bedarf Maßnahmen zur Verbesserung ein.



Befragung von deutschlandweit 623.152 Patientinnen und Patienten im Jahr 2024 (56 % der stationär bei Helios behandelten Personen)



95 % der Befragten äußerten sich zufrieden zu ihrem aktuellen Krankenhausaufenthalt (2023: 96 %).



Typische Kritikpunkte: Verpflegung und Wartezeiten

Größtmögliche Sicherheit für unsere Patientinnen und Patienten

Die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten steht im Mittelpunkt unserer Aufgaben. Es gehört zu den zentralen Sorgfaltspflichten der Unternehmensführung, diese jederzeit zu gewährleisten.

Patientensicherheit ist bei Helios strukturell verankert

Die Verantwortung für das Thema Patientensicherheit obliegt unserem CMO/CEO. Zusätzlich haben wir die Position des Patient Safety Officers geschaffen. Beide Funktionen werden von den Zentralen Diensten und den medizinischen Fachgruppen unterstützt. Helios ist zudem Mitglied im [Aktionsbündnis Patientensicherheit](#) (APS), dessen Handlungsempfehlungen wir im Rahmen des klinischen Risikomanagements mit einbeziehen.

Indikatorensets zur Bewertung der Patientensicherheit

Helios hat ein eigenes System zur regelmäßigen Erfassung der Patientensicherheit in unseren Kliniken entwickelt. Das System kombiniert die international etablierten Indikatoren zur Patientensicherheit ([Patient Safety Indicators, PSI](#)) mit Helios-eigenen Indikatoren. Für einen transparenten Umgang mit unerwünschten Zwischenfällen

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
<u>Patientinnen und Patienten</u>	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

und Behandlungsfehlern veröffentlichen wir ausgewählte Indikatoren auf [unserer Website](#). Weitere Informationen zur Patientensicherheit bei Helios sind außerdem im Kapitel [Kennzahlen](#) zu finden.

INDIKATORENSET FÜR PATIENTENSICHERHEIT [Mehr erfahren](#)



Strukturiertes Fehlermanagement

Um bei allen Eingriffen mögliche Risiken für Patientinnen und Patienten zu minimieren, setzen wir verpflichtende Checklisten ein. Bestätigte Behandlungsfehler werden auf Ebene der Kliniken und des zentralen Fehlermanagements analysiert. In Morbiditäts- und Mortalitätskonferenzen (M&M-Konferenzen) arbeiten die behandelnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Fälle gemeinsam auf und legen Verbesserungsmaßnahmen fest. Kritische Ereignisse und Beinaheschäden erfassen wir zentral, einheitlich und anonym über unser digitales Critical Incident Reporting System (CIRS). Das System ist in allen Bereichen einer Klinik digital erreichbar, dient dem Schutz von Patientinnen und Patienten sowie Beschäftigten, es macht Fehler sichtbar und hilft uns dabei, Abhilfemaßnahmen abzuleiten.

Im Fehlermanagement ist die Behandlungsfehlerquote die zentrale Kennzahl. Sie bezeichnet den Anteil der nach gutachterlicher Vorprüfung als stichhaltig erkannten Behandlungsfehlervorwürfe. 2024 lag sie für Helios bei 32 % und damit auf dem Niveau

des Bundesdurchschnitts, der in den letzten drei Berichtsjahren an die Ärztekammer gemeldet wurde.

Im Sinne unseres transparenten Fehlermanagements bearbeitet und reguliert Helios den Großteil seiner Haftpflichtfälle selbst, anstatt sie an den Versicherer abzugeben. So können wir uns intensiv mit diesen Fällen beschäftigen, Verbesserungspotenziale ableiten und sie unmittelbar mit Betroffenen klären.

Strenge Hygienestandards

Gemäß unserer Konzernregelung Hygiene halten wir strenge Hygienestandards ein. Diese basieren auf Empfehlungen des Robert Koch-Instituts zur Prävention von Infektionen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Unsere Konzernregelung umfasst konkrete Handlungsanweisungen für diagnostische, pflegerische und therapeutische Prozesse. Beschäftigte werden regelmäßig von Hygieneexpertinnen und -experten geschult und überprüft.

Antibiotics Stewardship (ABS): innovatives Antibiotika-Management

Ein zentrales Thema im Gesundheitswesen ist der Umgang mit Antibiotika, deshalb hat Helios ein Antibiotika-Management und -Reporting-System eingeführt. Ziel ist es, unsachgemäße Verordnungen und Einnahmen sowie das Risiko von antibiotikaresistenten Infektionen zu reduzieren. Zudem bietet Helios durch die Berliner Ärztekammer (ÄKB) zertifizierte „[Antibiotic Stewardship \(ABS\)](#)“-Kurse an, die teilnehmende ABS-Beauftragte zu ABS-Expertinnen und -Experten weiterbilden.

Neue Studie: Vielversprechender Fortschritt in der Brustkrebsbehandlung

Helios engagiert sich in der Forschung und Entwicklung neuer medizinischer Therapieansätze. Als Mitglied eines internationalen Forschungsteams arbeitet Prof. Dr. Michael Untch, Chefarzt Geburtshilfe und Gynäkologie am Helios Klinikum Berlin-Buch, an einer weltweiten Langzeitstudie, die vielversprechende Fortschritte in der Behandlung von Brustkrebs ergab.

Mehr Informationen zur Studie und zu den Therapiemöglichkeiten finden sich im [Interview mit Prof. Untch](#).

Forschung für eine bessere medizinische Versorgung von morgen

Jedes Jahr führen wir in unseren Kliniken zahlreiche nationale und internationale Studien durch. Forschungsinteressierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen wir bei ihren Projekten, z. B. bei Promotionsarbeiten. Unser exzellentes Forschungsmanagement macht Helios damit sowohl für forschendes medizinisches Personal und andere Berufsgruppen attraktiv als auch für Bewerberinnen und Bewerber.

Alle forschungsnahen Bereiche von Helios sind im Helios Health Institute (HHI) zusammengeführt.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Das HHI ist die zentrale Anlaufstelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Helios Kliniken und Tochtergesellschaften forschen möchten. Schwerpunkte der klinischen Studientätigkeit in unseren Kliniken bilden vor allem Herz-Kreislauf-Erkrankungen, die Onkologie und die Versorgungsforschung. Das HHI stellt sicher, dass alle regulatorischen Anforderungen, die in der Forschung bestehen, im Rahmen der Studienprüfung erfüllt werden.

2024 wurden beim HHI insgesamt 246 Studien (2023: 300) neu angemeldet und geprüft. Diese Studien wurden an insgesamt 37 Kliniken initiiert, 39 Studien auf Initiative eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mehrheitlich folgten die Studien dabei dem Ziel, Therapiemöglichkeiten für Patientinnen und Patienten zu verbessern.

GEPRÜFTE STUDIEN 2024 NACH ERKRANKUNG

	2024
Herz/Kreislauf	53
Neurologie/Psychiatrie	9
Covid-19	1
Onkologie/Hämatologie	114
Orthopädie/Wirbelsäule	4
Anästhesie/Schmerz	0
Sonstige	65

STUDIEN 2024 NACH INITIATOR

	2024
Initiiert durch Beschäftigte	39
Teilnahme an akademisch geleiteten Studien, öffentliche Förderung	96
Teilnahme an akademisch geleiteten oder öffentlich geförderten Studien mit Industrieunterstützung (i. d. R. wird Prüfmedikation und Medizinprodukt gestellt)	6
Industriegesponserte Studien	105

Drei Fragen zu Klinischen Studien bei Helios

Warum führt Helios klinische Studien durch?

Klinische Studien prüfen die Wirksamkeit und Sicherheit von Medikamenten und Medizinprodukten. Sie sind notwendig für deren Zulassung und helfen, Nebenwirkungen frühzeitig zu erkennen.

Patientinnen und Patienten, die an klinischen Studien teilnehmen, können sich mit innovativen Therapieansätzen behandeln lassen, die im klinischen Alltag nicht oder noch nicht etabliert bzw. verfügbar sind.

Nach welchen ethischen und wissenschaftlichen Standards richten sich klinische Studien bei Helios?

Klinische Studien unterliegen strengen Auflagen, einschließlich der Helios Konzernregelung Forschung. Zusätzlich gelten nationale Vorgaben, die Deklaration von Helsinki des Weltärztebunds sowie die Anforderungen der Good Clinical Practice (GCP, Gute Klinische Praxis). Die GCP ist ein internationaler ethischer und wissenschaftlicher Standard für klinische Studien am Menschen. Die Einhaltung dieses Standards soll öffentliches Vertrauen dafür schaffen, dass die Rechte, die Sicherheit und das Wohl der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer geschützt werden. Außerdem soll der Standard die Glaubwürdigkeit der erhobenen Daten sicherstellen.

Wie wird die Einhaltung dieser Standards überprüft?

Die Überwachung der Studiendurchführung wird durch Audits und Inspektionen von Landes-, Ober- und Zulassungsbehörden sichergestellt. Bei Beanstandungen leitet die betroffene Klinik Korrekturmaßnahmen ein und berichtet an die inspizierende Behörde. 2024 fanden keine externen Inspektionen und Audits beim HHI statt.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

IM TEAM SIND WIR STARK: GESUNDHEIT FÖRDERN, POTENZIALE ENTFALTEN, VIELFALT LEBEN

Das Engagement unserer rund 78.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter macht Helios zum führenden Anbieter ambulanter wie stationärer Patientenversorgung in Deutschland. Um das auch in Zukunft sicherzustellen, arbeiten wir an einer positiven Unternehmenskultur, fördern wertschätzende Zusammenarbeit und bieten umfassende Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Beschäftigten.

Attraktive Arbeitsbedingungen: für Patientenwohl und Mitarbeiterzufriedenheit

Wir setzen alles daran, unseren Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu bieten, mit dem sie sich identifizieren und bei dem sie Raum zur Weiterentwicklung sowohl individuell als auch im Team finden.

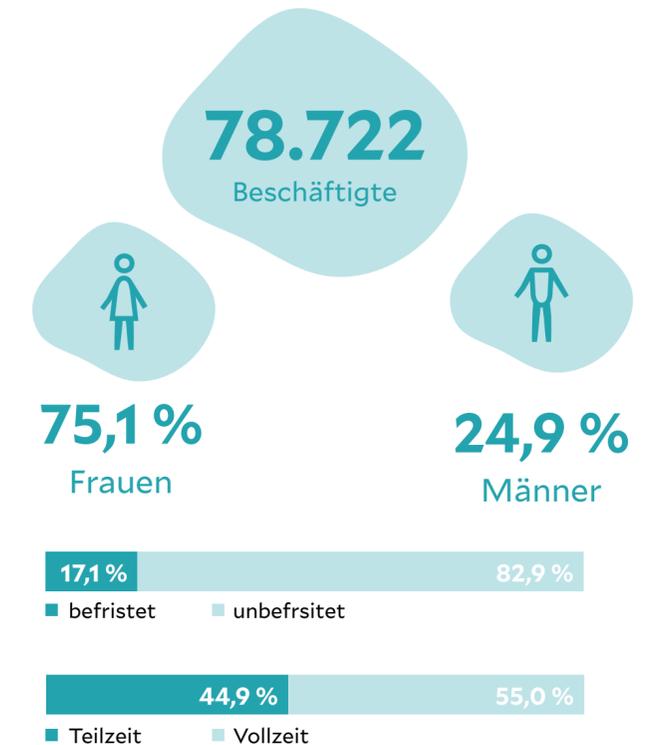
Zusätzlich zu fest angestellten Arbeitskräften haben wir im Berichtsjahr Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt. Wir kompensieren so in der Pflege und im ärztlichen Dienst vorübergehende Personalengpässe und vermeiden die Schließung von Stationen aufgrund von fehlendem Personal.

Trotzdem stellen uns Fachkräftemangel und demografischer Wandel in der Personalgewinnung

vor Herausforderungen. Wir legen daher im Personalmanagement einen Schwerpunkt auf das Werben um Fachkräfte, auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung von qualifiziertem Personal sowie eine aktive Mitarbeiterbindung. Mit standardisierten Einarbeitungsprozessen und digitalen Onboardings möchten wir neuen Beschäftigten den Start bei uns erleichtern und mit jährlichen Feedbackgesprächen den kontinuierlichen Austausch sichern. Im Jahr 2024 lag die Quote¹ der Arbeitnehmerkündigungen bei 7,5 % und sank dabei im Vergleich zum Vorjahr leicht ab (2023: 7,7 %). Im Durchschnitt arbeiten unsere Beschäftigten 9,8 Jahre bei Helios (2023: 9,9 Jahre).

Die Mitarbeiterzufriedenheit messen wir jährlich mit der unternehmensweiten Befragung Helios Puls. Aus den Ergebnissen leiten Geschäftsführung und Führungskräfte Maßnahmen ab, um

UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER



Zufriedenheit und Motivation unserer Beschäftigten stetig zu verbessern. Im Herbst 2024 fand die Mitarbeiterbefragung zum dritten Mal statt.

Insgesamt beteiligten sich 2024 circa 39.000 Personen an der Umfrage. Mit einer Teilnahmequote von 55 % (2023: 19 %) konnte Helios die Zahl der Teilnehmenden signifikant steigern, die Ergebnisse gelten damit auf Konzernebene als repräsentativ.

¹ Hier wurde die Berechnung der freiwilligen Arbeitnehmerkündigungen geändert bzw. im Abgleich mit den anderen Unternehmensbereichen von Fresenius 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 %.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Tarifverträge regeln faire

Arbeitsbedingungen und Bezahlung

Der überwiegende Teil der Menschen, die bei Helios arbeiten, ist tarifgebunden, 2024 waren das 65.340 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser Helios Konzerntarifvertrag für den nichtärztlichen Dienst findet in 34 unserer Kliniken Anwendung, in weiteren 36 Kliniken gilt ein Haustarifvertrag und in zehn Häusern der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Sieben Helios Kliniken orientieren sich an den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbands.



Im ärztlichen Dienst sind 62 Kliniken an die Konzerntarifverträge TV Ärzte Helios und TV Ärzte Helios/Rhön gebunden. In sieben Kliniken gibt es individuelle Haustarifverträge für Ärztinnen und Ärzte, weitere zehn Kliniken fallen unter den TVöD der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände.

Aussichtsreiche Berufschancen mit den Helios Ausbildungsprogrammen

Eine exzellente Patientenversorgung lebt von gut ausgebildetem Personal und Menschen mit neuen Ideen. Unsere Ausbildungsprogramme schufen auch

Unsere Expertinnen und Experten von morgen



6.573 Auszubildende, 4.641 davon in einer Pflegeausbildung, und 98 dual Studierende in der Pflege, Medizin, IT und im Management

Helios bildet an 35 eigenen Bildungszentren aus und kooperiert mit externen Bildungspartnern. 79 % unserer Prüfungsabsolventinnen und -absolventen in Pflegeausbildungen haben wir im Berichtsjahr übernommen (2023: 80 %).

[Mehr erfahren](#)



4.562 Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung

Innerhalb eines strukturierten Kursprogramms für die Facharztweiterbildung rotieren Ärzte und Ärztinnen durch entsprechende Fachbereiche und werden durch weiterbildungsbefugte Ärztinnen und Ärzte betreut (2023: 4.528).

[Mehr erfahren](#)



1.014 Medizinstudierende im Praktischen Jahr

An insgesamt 53 Lehrkrankenhäusern bietet Helios Studentinnen und Studenten eine hochwertige Ausbildung (2023: 1.000).

[Mehr erfahren](#)



924 Famulantinnen und Famulanten (Pflichtpraktikum zwischen dem Physikum und dem Praktischen Jahr)

Medizinstudentinnen und -studenten erhalten in ihren klinischen Praktika einen umfassenden Einblick und können so herausfinden, welche Fachdisziplin sie am meisten interessiert (2023: 893).

[Mehr erfahren](#)



Bis zu 32 Trainees in den Bereichen Management, Pflegemanagement, Controlling und Finanzen, Personal, Marketing und Kommunikation, Einkauf und Logistik sowie IT

Mit unserem Traineeprogramm bieten wir Hochschulabsolventinnen und -absolventen in unterschiedlichen Positionen die Möglichkeit, den Arbeitsalltag in unseren Kliniken kennenzulernen. Im Berichtsjahr konnten wir 49 % unserer Trainees übernehmen (2023: 31 %) und damit neue Fachkräfte gewinnen.

[Mehr erfahren](#)

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

2024 die entsprechenden Grundlagen. Darüber hinaus bietet Helios Entwicklungsprogramme an, um offene Führungspositionen, z. B. in Pflegedirektion, Klinikgeschäftsführung oder Medizincontrolling, intern und damit unabhängiger vom allgemeinen Arbeitsmarkt besetzen zu können.

Weitere Daten zu unseren Auszubildenden sind im Kapitel [Kennzahlen](#) zu finden.

Effektives Recruiting in Zeiten des Fachkräftemangels

In eigenen Bildungszentren und kooperierenden Schulen bildet Helios Menschen aus und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchssicherung auf Fachkräfteebene.

2024 HABEN WIR

4.033

neue Pflegekräfte eingestellt.

Unser deutschlandweites Netzwerk aus über 80 Kliniken ermöglicht standardisierte Aus- und Weiterbildungsprogramme für junge Menschen und Beschäftigte, die sich fachlich weiterentwickeln möchten. Das Angebot richtet sich auch an Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger.

Im Jahr 2024 konnten wir 4.033 neue Pflegekräfte einstellen (2023: 4.075). Insgesamt 14 %

unserer Gesamtbelegschaft wurden im Berichtsjahr neu eingestellt (2023: 15 %). Weitere Daten zu Neueinstellungen sind im Kapitel [Kennzahlen](#) zu finden.

Willkommens- und Integrationsprogramme für internationale Pflegefachkräfte

Neben der Ausbildung eigenen Personals rekrutiert Helios Fachkräfte in Deutschland sowie auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Dabei orientieren wir uns an den Kriterien des [Gütesiegels Faire Anwerbung Pflege Deutschland](#) und werben nicht in Ländern an, in denen laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ebenfalls ein Pflegekräftemangel herrscht. Bei der Länderauswahl ist für uns entscheidend, dass der Berufsabschluss in Deutschland anerkennungsfähig ist. Im Jahr 2024 konnten wir 700 internationale Pflegekräfte gewinnen.

Um internationale Fachkräfte schnell und nachhaltig zu integrieren, haben wir ein umfassendes Programm aufgelegt. Zu den Angeboten vor und nach Ankunft in Deutschland gehören z. B. Fachsprachkurse und Onboarding, Beratungsangebote, Integrationsmanagement, Praxisanleitung und Lernpatenschaften durch qualifiziertes Personal. Zudem unterstützen über 70 Integrationsbeauftragte und 60 Botschafterinnen und Botschafter für kulturelle Vielfalt und Diversity diese Angebote.

Im Jahr 2024 hat Helios 1.216 Geflüchtete eingestellt, größtenteils im ärztlichen und pflegerischen Dienst. Darunter allein 352 Menschen aus der Ukraine sowie weitere aus Afghanistan, Syrien, dem Sudan, Kongo, Irak und dem Jemen. Als großes

„Spot an“ für die Pflegeberufe

Um mehr Menschen für die Pflegeausbildung bei uns zu gewinnen, initiierte unsere Helios Ärztin und Influencerin Dr. Carola Holzner („Doc Caro“) die Pflegewette. Im Herbst 2023 startete sie einen Aufruf, bei dem sie darauf wettete, innerhalb von sechs Wochen 500 Bewerbungseingänge für die Pflegeausbildung 2024 bei den Helios Kliniken anzustoßen. Mit 1.600 Bewerbungen übertraf sie das Ziel und machte erfolgreich auf Pflegeberufe aufmerksam. Mehr dazu lesen Sie [hier](#).

Unternehmen der Gesundheitsbranche wollen wir Schutzsuchende, die als Pflegefachkräfte oder in anderen Berufen arbeiten möchten, beruflich unterstützen. Um dieses Vorhaben weiter voranzutreiben, engagierte sich die Helios Leiterin für internationale Personalgewinnung und Integration 2024 aktiv als Regionalbotschafterin in Mecklenburg-Vorpommern bei dem bundesweiten Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“. Das Netzwerk wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) ins Leben gerufen. Mit einer gelungenen Integration in das tägliche Leben der Kliniken möchten wir dazu beitragen, die langfristigen Perspektiven von Geflüchteten in Deutschland zu verbessern.

Dabei verfolgt das Helios Klinikum Hildesheim einen innovativen Ansatz: Es bietet eine bisher einmalige integrative Teilzeitausbildung für

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

internationale Auszubildende an. Mit Vorbereitungskursen und verkürzten Arbeitszeiten für Auszubildende mit Kindern soll der Ansatz vor allem Eltern, die aufgrund von Kinderbetreuung nicht Vollzeit arbeiten können, den Zugang zur Ausbildung ermöglichen.

UNSER ANGEBOT FÜR
INTERNATIONALE PFLEGEKRÄFTE
[Mehr erfahren](#)



In die berufliche Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren

Wir bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese werden von der Helios Akademie zentral koordiniert und als zielgruppengenaue Angebote regional geplant und umgesetzt. Als Orientierung gilt für unsere Kliniken, dass sie jährlich bis zu 0,4 % ihres Jahresumsatzes in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren. Im Jahr 2024 betrug der tatsächliche finanzielle Einsatz unserer Kliniken für Fort- und Weiterbildungen durchschnittlich 0,40 % (2023: 0,43 %), was insgesamt 29,04 Mio € entspricht.

BILDUNG UND WISSEN
[Mehr erfahren](#)



Jährlich können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ein Online-Lernangebot zu spezifischen Helios Wissenszielen weiterbilden. Dazu werden jedes Jahr zwei Themen festgelegt. Die Wissensziele richten sich an alle Beschäftigten, ob in der Pflege, den Servicebereichen oder der Verwaltung. In der Regel behandeln die Wissensziele einen medizinischen Schwerpunkt und ein Fokusthema aus dem Bereich Management.

Der Helios Social Award 2024: Ehrenamt wertschätzen und fördern

Auf dem Klinischen Kongress vergeben wir jedes Jahr die Helios Green Awards, darunter 2024 den Helios Social Award für das beste soziale Projekt. Die Auszeichnung ging an die Region Süd für das Projekt „Herzessache“. Das Projekt macht das ehrenamtliche Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern z. B. in Vereinen für (benachteiligte) Familien oder die örtliche Freiwillige Feuerwehr sichtbar. „Herzessache“ bietet eine Plattform für Wertschätzung und unterstützt dieses Engagement mit einer Spende. Insgesamt gingen über 400 Bewerbungen an den rund 60 teilnehmenden Standorten ein. Die Gewinner wurden am Tag des Ehrenamts im Dezember ausgezeichnet.



Rund **180 E-Learning-Seminare** werden über die Helios Lernbar angeboten.



Rund **5.000 Weiterbildungsseminare** boten wir 2024 in unseren Bildungszentren an, zusätzlich über **500 Seminare** in unseren Simulations- und Notfallakademien. **1.159.473 Log-ins** verzeichneten wir auf unserer Lernmanagementplattform Helios Lernbar.



33.000 E-Books, mehr als **1.300 Fachzeitschriften** und **14 Datenbanken** sind online abrufbar.

Wissensziel 2024

2024 konnten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Wissensziele „Nachhaltigkeit“ und „[Nüchternheitskonzept](#)“ erarbeiten. Letzteres wurde beim [Deutschen Preis für Patientensicherheit](#) ausgezeichnet und von 39.798 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (oder 50,6 % der Beschäftigten) absolviert. Das Wissensziel Nachhaltigkeit wurde von 39.971 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, also 50,8 % der Belegschaft, absolviert.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Vielfalt: Chancengerechtigkeit und Inklusion im Unternehmen und Klinikalltag

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber stärken wir Chancengerechtigkeit und Inklusion; wir unterbinden Diskriminierung und Ungleichbehandlungen. Niemand darf aufgrund von Hautfarbe, Abstammung, politischer Einstellung, Glauben, Alter, Geschlecht oder Geschlechtsidentität, Ethnie, Nationalität, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung, körperlicher, geistiger oder psychischer Verfassung, Aussehen oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert werden. Wir dulden keine Beleidigung, Erniedrigung oder Belästigung.

Sollten sich Diskriminierungsvorfälle oder Ungleichbehandlungen ereignen, werden diese von der jeweiligen Klinikleitung zusammen mit den Personalverantwortlichen bearbeitet und je nach Schwere des Falls an die regionale oder zentrale Ebene weitergegeben. Lesen Sie mehr dazu in unserem [Helios Kodex Compliance](#).

Verantwortlichkeiten für Diversität

Auf Unternehmensebene ist die Helios Geschäftsführerin Personal übergeordnet für das Thema Diversität zuständig. Mit der Unterzeichnung der [Charta der Vielfalt](#) bekräftigten wir 2021 unser Engagement für Diversität in der Arbeitswelt. Seither verantwortet die Arbeitsgruppe Vielfalt die strategische Entwicklung und die Umsetzung unternehmensweiter Maßnahmen. Zudem engagieren sich über 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Kliniken im

Helios Netzwerk Vielfalt. Die Mitglieder tragen dazu bei, die Umsetzungsstrategien der Arbeitsgruppe Vielfalt an den Standorten mit Leben zu füllen. Sie initiieren auch neue Projekte, wie die Einführung des Unterrichtsfachs Vielfalt in allen Helios Bildungszentren.

Die Mitglieder des Helios Netzwerks Vielfalt tauschen sich auf dem jährlichen Helios Diversity Day aus. Mit diesem Aktionstag wollen wir das Bewusstsein für gelebte Vielfalt im Arbeitsalltag schärfen und teilen Beispiele, wie unterschiedliche Interessen und Lebensentwürfe miteinander in Einklang gebracht werden können.

Ein solches Beispiel ist das Projekt Queerfalt@Helios: Die Helios Kliniken Schwerin und die Helios Klinik Leezen haben ein Gemeinschaftsprojekt initiiert, das sich gezielt an die Queer-Community in beiden Häusern richtet. Mit Queerfalt@Helios möchten die Standorte einen sicheren, vorurteilsfreien und bunten Arbeitsplatz für alle schaffen und die Möglichkeit bieten, dass sich LGBTQ+- und queerfreundliche Beschäftigte untereinander vernetzen und ins Gespräch kommen.

Um Vielfalt im Klinikalltag weiter zu fördern, hat das Helios Netzwerk Vielfalt 2024 erstmals 20 Helios Diversity-Botschafterinnen und -Botschafter ausgebildet. Sie unterstützen uns und unsere Beschäftigten dabei, ein Verständnis für das Thema zu entwickeln, und sensibilisieren ihr Arbeitsumfeld für einen wertschätzenden Umgang miteinander. In ihrer Ausbildung lernen sie, Strukturen zu schaffen, die Chancengleichheit fördern, sowie Diskriminierung zu

Frauen in Führung

Wie sieht weibliche Führung bei Helios aus? Dieser Frage gehen wir in der Formatreihe [Frauen in Führung](#) nach. Weibliche Führungskräfte aus unterschiedlichen Bereichen wie Chirurgie, Pflegedienstleitung und Patientensicherheit erklären in drei Fragen, wie sie zu ihrer jetzigen Position kamen und welche Ratschläge sie jungen Frauen am Anfang ihrer Karriere geben. Mit dieser Reihe möchten wir die zentrale Rolle von Vielfalt in der Arbeitswelt hervorheben und junge Frauen für ihren beruflichen Werdegang inspirieren.

erkennen und aktiv zu bewältigen. Zudem werden sie dazu ausgebildet, respektvolle Zusammenarbeit und inklusive Kommunikation zu stärken.

Repräsentation und Inklusion

Eine inklusive Unternehmenskultur ist für uns von zentraler Bedeutung, um ein starkes Team motivierter Arbeitskräfte zu fördern. Durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen möchten wir sicherstellen, dass Beschäftigte unabhängig vom Geschlecht die gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit erhalten. Außerdem wollen wir, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen von unseren Benefits profitieren.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Um diesen Ansatz auch im Klinikalltag zu stärken, bieten wir unternehmensweit drei Führungskräfte-Entwicklungsprogramme an. Die Programme richten sich an neue oder angehende Führungskräfte in der Medizin, Ärztinnen und Ärzte im mittleren Management und erfahrene Ärztinnen und Ärzte, die eine Position im Topmanagement (Chefärztinnen und Chefärzte) anstreben. Die Frauenquote innerhalb der Programme beträgt durchschnittlich 54 % (2023: 40 %).



Mit der Schwerbehindertenvertretung des Konzerns haben wir 2020 eine konzernweit geltende Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Sie fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung, Menschen mit schwerer Behinderung sowie von Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind. Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, die Diskriminierung und soziale Ausgrenzung schwerbehinderter Beschäftigter zu verhindern. Im April 2024 wurde zudem eine Konzernvertriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und zur Vermeidung von Ungleichbehandlung getroffen, um konzernübergreifend Chancengleichheit und Gleichbehandlung durchzusetzen.

Darüber hinaus fand im Rahmen des Klinischen Kongresses von Helios der Workshop „Vielfalt erleben“ statt. Dort tauschten sich rund 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer etwa zum Widerstand gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und über Wege zur gelebten Vielfalt aus. Auch Projektbeispiele wurden vorgestellt.

Für unsere Führungskräfte boten wir zudem die Online-Schulung „Verantwortungsvolle Führung: Menschenrechte schützen“ an. Der Kurs vermittelt

Entscheiderinnen und Entscheidern, wie sie ihre Führungspflichten mit der nötigen Verantwortung wahrnehmen und die Standards unserer Unternehmenskultur erfüllen können. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle trauen, offen über Ungleichbehandlungen zu sprechen – ohne Angst vor negativen Konsequenzen.

Drei Maßnahmen für einen sicheren Arbeitsplatz

Hygieneanforderungen und persönliche Schutzausrüstung

Die Einhaltung hoher Hygieneanforderungen schützt unser medizinisches Personal. Wir leisten Aufklärungsarbeit und unterstützen es beim fachgerechten Einsatz von Desinfektionsmitteln sowie der korrekten Auswahl persönlicher Schutzausrüstung (PSA).

Brandschutz

Mit unserem Helios-eigenen Brandschutzkataster erfassen wir erforderliche Brandschutzmaßnahmen in den Betriebsstätten, beheben mögliche Missstände und dokumentieren regelmäßige Aktualisierungen.

Datenerfassung und -monitoring

Um Arbeits- und Wegeunfälle für alle Helios Kliniken flächendeckend zu erfassen, arbeiten wir seit 2023 an der Ermittlung der Kennzahl Ausfallzeit (Lost Time Injury Frequency Rate – LTIFR). Wir nutzen die LTIFR als eine unternehmensinterne Kennzahl zur Steuerung unserer Sicherheitskultur. Ziel ist es, Unfälle zu reduzieren, etwaige Defizite frühzeitig zu erkennen und sie zu beseitigen.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
<u>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u>	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Gesundheitsmanagement: für gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir möchten die Gesundheit unserer Beschäftigten aktiv fördern. Umfassende Maßnahmen sollen deswegen sicherstellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit einen sicheren Arbeitsplatz vorfinden und sie ihr Leben auf gesunde Weise gestalten können.

Unsere Maßnahmen für sicheres und gesundes Arbeiten

Wir arbeiten daran, mögliche Arbeits- oder Beinaheunfälle konsequent zu reduzieren. Zur verbesserten Koordination der Verantwortlichkeiten haben wir 2024 die Bereiche Arbeitssicherheit, Brandschutz, Abfallentsorgung und Gefahrgut in eine eigene Gesellschaft, die Helios HSE GmbH Health, Safety & Environment (HSE), überführt. Diese umfasst derzeit einen Großteil unserer Kliniken und wird 2025 weiter ausgebaut. Zukünftig soll sie alle Helios Kliniken und deren Tochterunternehmen betreuen. Mit der Einführung von Fachkoordinatorinnen und -koordinatoren können wir gezielt auf die Bedürfnisse der einzelnen Bereiche und Tochterunternehmen eingehen und den direkten Austausch zu spezifischen Themen fördern.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich Arbeitsschutz führen regelmäßige Begehungen in unseren Betriebsstätten durch, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern. Grundlage für

die Unterstützung der Führungskräfte ist eine eigene HSE-Qualitätsmatrix, die seit 2025 verpflichtend ist und alle relevanten Bereiche abdeckt. Gemeinsam mit dem Zentralen Dienst Wissensmedien erstellen wir Schulungsinhalte und beraten Führungskräfte zu den inhaltlichen Aspekten ihrer Unterweisungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gefährdungsbeurteilungen helfen dabei, potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen sowie geeignete Maßnahmen und Wirksamkeitskontrollen abzuleiten. Auch hier steht die HSE fachlich unterstützend zur Seite.

Etablierte Prozesse des betrieblichen Eingliederungsmanagements sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Arbeitsbeginn nach längerer Abwesenheit erleichtern und so potenzielle Krankheitsrückfälle reduzieren. Dazu durchlaufen betroffene Beschäftigte ein Verfahren, das Expertinnen und Experten aus verschiedenen Fachabteilungen begleiten.

HELIOS ARBEITSMEDIZIN

[Mehr erfahren](#)



INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
<u>Digitalisierung</u>	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

DIGITALISIERUNG IN DER GESUNDHEITSVERSORGUNG

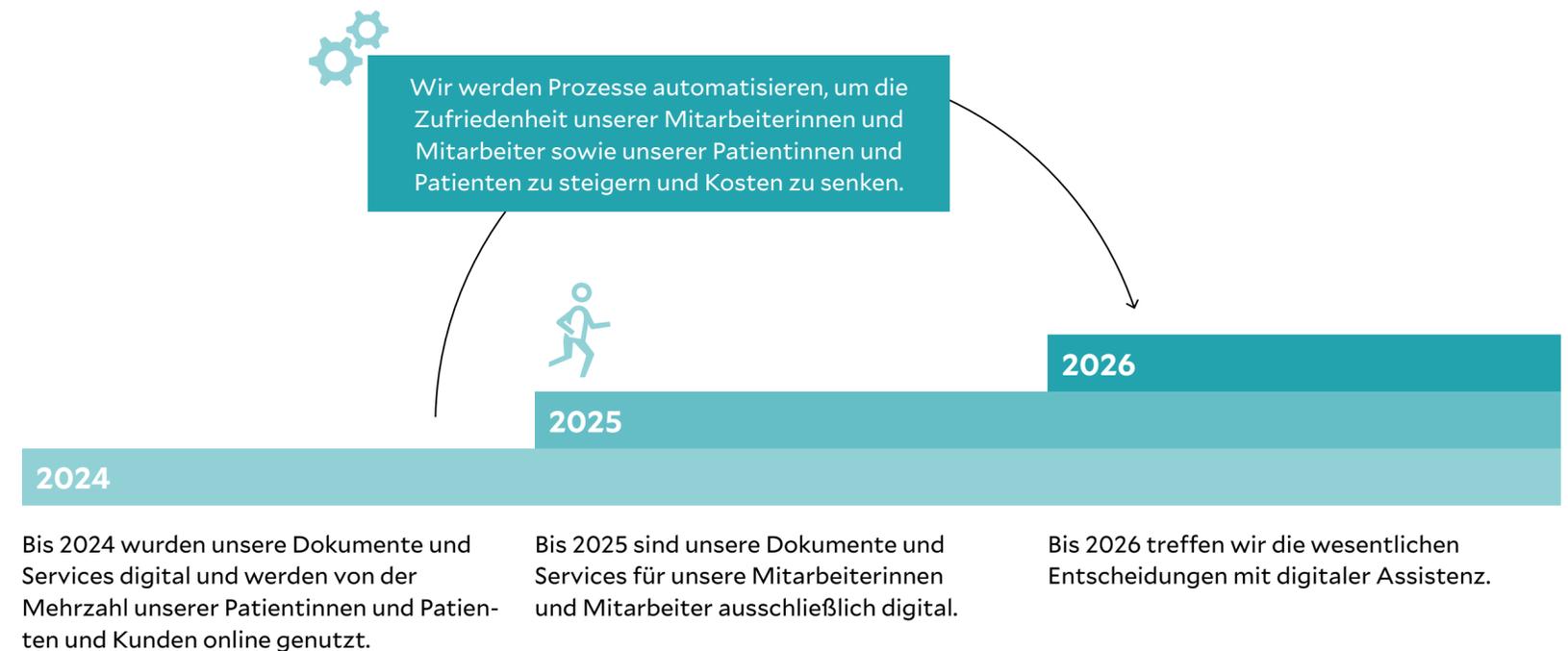
Durch zunehmende Digitalisierung können wir in unseren Kliniken Behandlungsabläufe verbessern und Prozesse verschlanken. Bei Helios verfolgen wir den Ansatz, modernste Technologie, darunter auch KI, einzusetzen, um unser medizinisches Personal bei Entscheidungsprozessen zu unterstützen. Unsere Digitalziele sollen die Versorgungsqualität unterstützen, Produktivität steigern und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und Patienten verbessern.

Helios Digitalisierungsziele für bessere Qualität in Service und Behandlung

Helios in Deutschland hat sich 2023 drei Digitalisierungsziele gesetzt; diese planen wir, bis 2026 zu erreichen.

Unser erstes Digitalisierungsziel haben wir 2024 teilweise erreicht: Behandlungsdokumente und Terminbuchungen sind digital im Patientenportal verfügbar. Nun arbeiten wir auf eine aktive Nutzungsrate von 50 % hin. Maßnahmen dafür umfassen ein größeres Terminangebot im Portal, einen vereinfachten Buchungsprozess sowie weitere digitalisierte Services wie Essensbuchung und Behandlungstagebücher.

HELIOS IST VORREITER IN DER DIGITALISIERUNG DER GESUNDHEITSVERSORGUNG



INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
<u>Digitalisierung</u>	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Das zweite Digitalisierungsziel haben wir bereits in Teilen erreicht. Seit Anfang 2024 stellen wir alle entgeltrelevanten Dokumente digital zur Verfügung. Zur Bewertung unserer Zielerreichung nutzen wir zwei Messgrößen: den Grad der Einführung des digitalen Personal- und Dienstplanungssystems sowie den Anteil der dort integrierten Prozesse und Dokumente.

Für unser drittes Digitalisierungsziel haben wir 2024 die Einführung und Pilotierung verschiedener digitaler Lösungen für wesentliche Fachdisziplinen (Digitale Radiologie, Pathologie, Risikovorhersage, Notaufnahme) und Standard Operating Procedures (SOPs) beschlossen.

HELIOS PATIENTENPORTAL



Neben diesen Zielen streben wir an, die wesentlichen Prozesse in unserem Krankenhausinformationssystem (KIS) zu automatisieren. Dazu haben wir 2024 eine entsprechende Strategie ausgearbeitet, die wir 2025 veröffentlichen werden. Diverse Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Funktionen haben wir bereits in Workshops oder Anforderungsreviews eingebunden, um ihre Bedürfnisse in den weiteren Prozess einfließen zu lassen.

Flexibler, effizienter und sicherer Datenaustausch

Über unser digitales Patientenportal können Patientinnen und Patienten rund um die Uhr und von überall auf Behandlungsunterlagen wie Befunde zugreifen, Termine online buchen oder an Videosprechstunden teilnehmen. Das Portal macht wichtige Daten klinikübergreifend verfügbar und erleichtert die Koordination zwischen medizinischem Personal.

Governance



INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

COMPLIANCE, GESCHÄFTSETHIK UND MENSCHENRECHTE BEI HELIOS UND ENTLANG UNSERER LIEFERKETTE: INTEGRES HANDELN ALS LEITWERT

Seit unserer Gründung 1994 gehören Transparenz und Unabhängigkeit zu unseren Leitwerten. Wir fördern eine Compliance-Kultur, die unsere Beschäftigten, Partner und Lieferanten dazu befähigt, jederzeit ethisch und rechtskonform zu handeln. Wir legen Kooperationen offen und treffen unabhängige Beschaffungsentscheidungen, um das Vertrauen in Helios als verlässlichen Partner zu stärken.

Unser Compliance-Management-System

Das Ziel unseres wertebasierten Compliance-Management-Systems (CMS) besteht darin, Strukturen, Prozesse und Regelungen zur konzernweiten Einhaltung interner und externer Regularien zu schaffen. Dabei richten wir uns nach anerkannten nationalen und internationalen Standards. Der Zentrale Dienst Corporate Governance & Compliance-Management betreibt und entwickelt das CMS weiter und berichtet direkt an die Helios Geschäftsführung. Vor Ort sind die Geschäftsführungen der einzelnen Helios Gesellschaften dafür verantwortlich, dass Compliance-Vorgaben eingehalten werden. Im Rahmen unseres CMS überwachen wir kontinuierlich die relevanten Risikobereiche, um Maßnahmen

zur Risikominimierung und zur Vorbeugung von Compliance-Verstößen umzusetzen. Gleichzeitig arbeiten wir darauf hin, negative finanzielle und juristische Auswirkungen oder Reputationsschäden für das Unternehmen oder für Beschäftigte zu vermeiden.

Unsere primären Compliance-Risikobereiche sind Korruption, Betrug und Unterschlagung von Vermögenswerten, Kartellrechtsverstöße, Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Handelsbeschränkungen, Insiderhandel/Marktmanipulation, Menschenrechtsverletzungen, Umweltschutz und Gesundheitsschutz/Arbeitssicherheit. Um tatsächliche oder mögliche Compliance-Verstöße zu erkennen, führt Helios umfangreiche Prüfungen durch. Dazu gehören neben den im CMS vorgesehenen Prüfungen auch

anlassbezogene und regelmäßige Audits durch die Konzernfunktion Corporate Audit und die Funktion Operational Review auf Ebene von Fresenius Helios. Die Ergebnisse der Prüfungen nutzen wir, um das CMS kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Leitlinie für integriertes Handeln: der Helios Kodex Compliance

Der [Helios Kodex Compliance](#) ist Teil der Arbeitsverträge bei Helios; er ist für alle Beschäftigten und Interessierten zugänglich. Der Kodex wird durch weitere spezifische, unternehmensweit geltende Konzernregelungen ergänzt.

Die drei Säulen des Helios Kodex Compliance sind:



Vorbeugen:

Analyse und Bewertung von Compliance-Risiken, Einführung von Strukturen und Prozessen, Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Risikominimierung



Erkennen:

Prüfung der Einhaltung und Wirksamkeit von Compliance-Regelwerken, Bereitstellung eines Systems zur Meldung von vermuteten Verstößen



Reagieren:

Einheitlicher Umgang mit Verstößen, kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Wir schulen unsere Beschäftigten und insbesondere Führungskräfte in diesem Zusammenhang regelmäßig und bieten entsprechende Beratung an. Dies soll dabei helfen, das Compliance-Bewusstsein unternehmensweit zu schärfen und relevante Regularien umzusetzen. Aufgrund von Umstrukturierungen haben wir die Schulungen 2024 risikoorientiert und anlassbezogen durchgeführt. Neue Führungskräfte nahmen zusätzlich an zentralen Compliance-Schulungen teil.

Unser Hinweisgebersystem: Meldung und Untersuchung vermuteter Compliance-Verstöße

Hinweise auf Regelverstöße bei Helios können anonym über unsere Hinweisgebersysteme oder direkt an eine Ombudsperson gemeldet werden. Diese steht sämtlichen hinweisgebenden Personen zur Verfügung und leitet die Meldungen an die interne Meldestelle weiter. Jedem Compliance-relevanten Hinweis gehen wir nach. Nach Abschluss der Untersuchung nutzen wir die Ergebnisse, um Prozesse und Richtlinien zu überprüfen und, wenn nötig, anzupassen. Zusätzlich ergreifen wir Maßnahmen, die ein ähnliches Fehlverhalten in Zukunft verhindern sollen. 2024 haben wir den gesamten Prozess zum Umgang mit Hinweisen auf vermutete Compliance-Verstöße optimiert. Diese Änderungen planen wir 2025 mit verschiedenen Kommunikationsmaßnahmen verstärkt bekannt zu machen.

Im Jahr 2024 gingen insgesamt 21 Meldungen ein (2023: 17). Die meisten Fälle betrafen arbeitsrechtliche Sachverhalte. In bestätigten Fällen haben

wir die jeweils erforderlichen und angemessenen Abhilfe- und Sanktionsmaßnahmen ergriffen.

Informationssicherheit als strategischer Pfeiler der digitalen Transformation

Informationssicherheit ist ein integraler Bestandteil der strategischen Ziele von Helios. Vor allem aufgrund zunehmender Digitalisierung steigen die Anforderungen an die Sicherheit von Informationen. Es gilt, sämtliche bei Helios vorhandenen Informationen angemessen vor Manipulation, Offenlegung, Verlust oder unsachgemäßer Weitergabe zu schützen, unabhängig von ihrer Art sowie des Kontexts, in dem sie verarbeitet werden. 2024 wurde dafür der Zentrale Dienst Informationssicherheit gegründet. Seine Aufgabe ist es, die Informationssicherheit bei Helios und Fresenius weiter zu etablieren. Er ist für unser Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) zuständig, das einen sicheren Umgang mit Informationen und informationsverarbeitenden Systemen gewährleisten soll. Gemeinsam mit der Helios Geschäftsführung hat der Zentrale Dienst Informationssicherheit eine übergeordnete Richtlinie zu Informationssicherheit verabschiedet, die für alle Unternehmen der Helios Kliniken Gruppe gilt. Weitere Details zu unseren Digitalisierungszielen sind im Kapitel [Digitalisierung](#) zu finden.

Darüber hinaus wurde 2024 das Helios ISMS noch stärker in die Sicherheitsorganisation von Fresenius integriert. Schwerpunkte lagen dabei auf Synergien, Wissensaustausch, Analyse-Tools

und Schwachstellenerkennung in den Bereichen Medizin- und Betriebstechnik sowie der zentralen IT-Netzwerke.

Daten effektiv schützen: Unser Managementsystem für den Datenschutz

Das Helios Datenschutz-Management-System stellt im sogenannten Koordinationsmodell sicher, dass alle Gesellschaften der Helios Kliniken Gruppe über die erforderlichen Instrumente verfügen, personenbezogene Daten angemessen zu schützen. Der Zentrale Dienst Datenschutz verantwortet hierbei die Datenschutzstrategie sowie die Weiterentwicklung des Datenschutz-Management-Systems (DSMS). Die Leitung des Zentralen Dienstes Datenschutz berichtet direkt an den CEO (Chief Executive Officer). Unterstützt wird der Zentrale Dienst Datenschutz aktuell durch 89 Kolleginnen und Kollegen in den Regionen.

Im Jahr 2024 beschäftigte sich die Helios Datenschutzorganisation schwerpunktmäßig mit datenschutzrechtlichen Belangen in der Unternehmenskommunikation und dem Eventmanagement. Spezifische Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie die Aktualisierung von konzerneinheitlichen Vorgaben für die Beantwortung von Grundsatzfragen, z. B. im Umgang mit Social Media, wurden begleitet durch verstärkte Auditaktivitäten in diesem Bereich.

Einen zweiten Schwerpunkt bildete die vertiefte Befassung mit dem Themenkomplex Datenschutz

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

in der betriebsrätlichen Gremienarbeit. In Zusammenarbeit mit dem Konzernbetriebsrat der Helios Kliniken Gruppe wurde hier u. a. eine gemeinsame Orientierungshilfe zur weiteren Umsetzung der Anforderungen aus § 79a BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) verabschiedet.

Darüber hinaus erfolgte neben der Aktualisierung der Helios Konzernregelung Datenschutz die jährliche Reifegradmessung des Helios DSMS erstmalig auf Grundlage des IDW PH 9.860.1 (IDW Prüfungshinweis: Prüfung der Grundsätze, Verfahren und Maßnahmen nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz).

Schulungs- und Sensibilisierungsprogramm

Neue Helios Beschäftigte werden vor Beginn ihrer Tätigkeit auf Vertraulichkeit verpflichtet und müssen innerhalb der ersten Arbeitswochen bei Helios eine Online-Schulung zum Thema Datenschutz absolvieren. Darüber hinaus findet für alle Beschäftigten eine jährliche Pflichtunterweisung im Datenschutz statt. Der Zentrale Dienst Datenschutz hat im Berichtsjahr eine entsprechende Online-Schulung erarbeitet, die den Beschäftigten ergänzende, praxisnahe Hinweise zum verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten geben soll.

Verantwortungsvolle Beschaffung entlang der gesamten Lieferkette

Für die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten beziehen wir von unseren Lieferanten Produkte in fünf Kategorien:

-  Medizinischer Sachbedarf
-  Labor
-  Apotheke
-  Medizintechnik
-  Nichtmedizinischer Sachbedarf

Im Jahr 2024 umfasste unser Einkaufsvolumen in diesen Kategorien rund 1,9 Mrd €. Davon entfielen rund 98 % auf die deutschen Landesgesellschaften unserer Lieferanten.

In unserer Lieferkette sind uns ethische, soziale, ökologische und menschenrechtliche Standards wichtig. Daher erwarten wir von unseren direkten Lieferanten, Dienstleistern und anderen Partnern, dass sie die entsprechenden Anforderungen unseres Supplier Code of Conduct oder gleichwertige Standards einhalten. Der Supplier Code of Conduct deckt die Themen Menschenrechte und Arbeitsnormen, Umweltschutz und Tierschutz sowie Compliance und Korruptionsbekämpfung ab. Über unseren Supplier Code of Conduct fordern wir unsere Lieferanten auf,

diese Anforderungen in ihrer Wertschöpfung sowie entlang der vorgelagerten Lieferketten als Mindeststandards zu verankern.

Neben dem Supplier Code of Conduct beruht die erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten auf dem jeweiligen Vertragswerk und der Helios Konzernregelung Transparenz. Zudem folgt der Einkauf bei Helios drei wesentlichen Grundprinzipien:

 Produktentscheidungen und Preisverhandlungen trennen wir strikt: Unsere medizinischen Fachgruppen bestimmen den Bedarf an Produkten und Leistungen; unser Einkaufsteam führt die Verhandlungen mit Lieferanten und Dienstleistern durch.

 Wir empfangen keine Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter: Es dürfen ausschließlich zentrale und regionale Einkaufsabteilungen zu Werbe- und Verkaufszwecken angesprochen werden – kein medizinisches Fachpersonal.

 Wir bewerten Lieferanten objektiv: Der Einkauf bei Helios bewertet regelmäßig strategisch wichtige Lieferanten gemäß standardisierten qualitativen und quantitativen Kriterien und Abläufen. Dazu gehören die Qualität der Prozesse, die IT-Infrastruktur und die Qualität der operativen und strategischen Zusammenarbeit. Der quantitative Teil der Bewertung basiert auf

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

systemischen Daten, der qualitative Teil auf Einschätzungen relevanter Fachbereiche. Zukünftig sollen ökologische und soziale Kriterien vermehrt berücksichtigt werden.

Fresenius Supplier Summit 2024

Im Berichtsjahr richtete die Fresenius Procurement Platform¹ zum siebten Mal den Fresenius Supplier Summit aus, erstmals mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit.

An dem hybriden Treffen nahmen Lieferanten aus dem Gesundheits- und Krankenhausbereich teil. Ziel war es, ihnen Einblicke in die aktuellen gesetzlichen Vorgaben und Richtlinien sowie Standards und Strategien von Fresenius und Fresenius Helios zu geben. Schwerpunkte waren die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, inklusive Menschenrechte. Außerdem gab die Veranstaltung einen Ausblick darauf, dass definierte Nachhaltigkeitskriterien künftig in Einkaufsentscheidungen einbezogen werden, um frühzeitig den Austausch zwischen Fresenius und Lieferanten zu ermöglichen.

¹ Innerhalb der Fresenius Procurement Platform finden seit 2018 u. a. gemeinsame Einkaufsverhandlungen für Helios, Quirónsalud und VAMED sowie projektbezogen auch Kooperationen mit Fresenius Kabi statt. Seit Anfang 2024 arbeiten Helios und Quirónsalud im Bereich Einkauf auch in Nachhaltigkeitsthemen eng zusammen.

Um Anforderungen an die Zusammenarbeit im Fall von Verstößen weiter zu verankern, haben wir im Berichtsjahr eine menschen- und umweltrechtliche Klausel eingeführt, die risikobasiert sukzessive als bindender Bestandteil in bestehende und zukünftige Vertragswerke aufgenommen wird.

Mehr Informationen zu Einkauf und Logistik bei Helios und unserem Supplier Code of Conduct finden Sie [online](#).



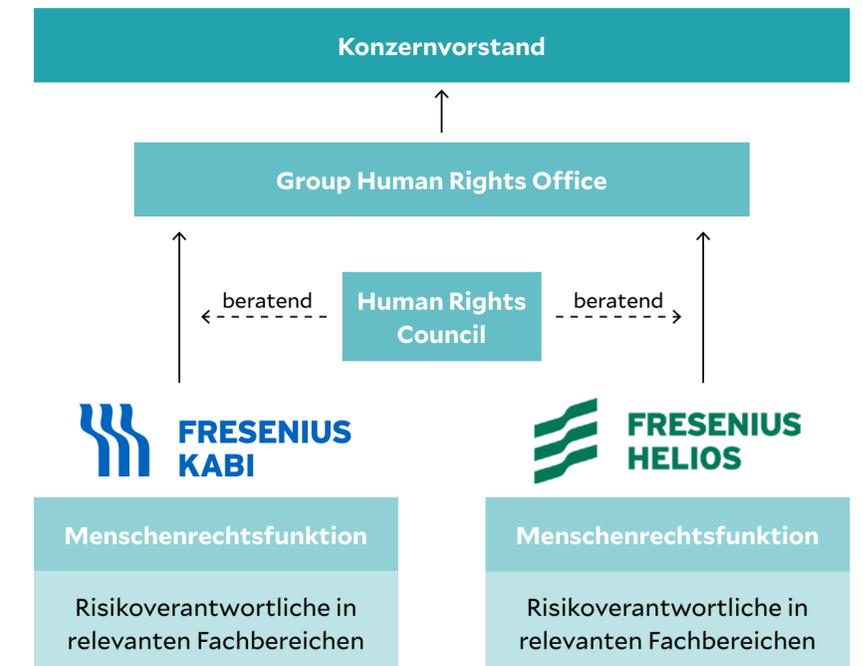
Menschenrechtliche Verantwortung

Ethisches Handeln und die Achtung der Menschenrechte sind Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Daher bekennen wir uns uneingeschränkt zum Fresenius-Ansatz zur Achtung der Menschenrechte, der auf unserer konzernweit gültigen [Menschenrechtserklärung](#) beruht. Die Erklärung orientiert sich an der internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization – ILO). Sie adressiert zudem die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Jährlich aktualisieren wir die Erklärung auf Grundlage neuer Erkenntnisse aus unseren Risikoanalysen mit Fokus auf Menschen und Umwelt.

Unser übergeordnetes Menschenrechtsprogramm wird von den Geschäftsführungen von

Fresenius Helios und Helios Deutschland sowie dem Fresenius Vorstand überwacht. Das Group Human Rights Office bei Fresenius leitet das Programm. Die übergeordnete Menschenrechtsfunktion (Human Rights Function) auf Ebene von Fresenius Helios ist für die operative Umsetzung und Koordination verantwortlich. Die für relevante Fachgebiete definierten Risikoverantwortlichen unterstützen als Fachleute das Risikomanagement und die Risikoanalysen in ihrem jeweiligen Bereich. Insgesamt umfasst das konzernweite Programm fünf Felder der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

FRESENIUS-GRUPPENANSATZ ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE



INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

Risikoanalysen und Berichte gemäß nationaler Gesetzgebung und internationalen Standards

Helios führt regelmäßige Risikoanalysen zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten durch. Dabei bewerten wir Risiken für Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette und im eigenen Geschäftsbetrieb, definieren Risikocluster und erstellen eine Risikolandschaft. Die Ergebnisse der Risikoanalyse haben wir 2024 erstmals in unseren Menschenrechtsbericht integriert; sie werden fortlaufend aktualisiert. Für die Analyse folgen wir den Anforderungen geltender nationaler Gesetze.

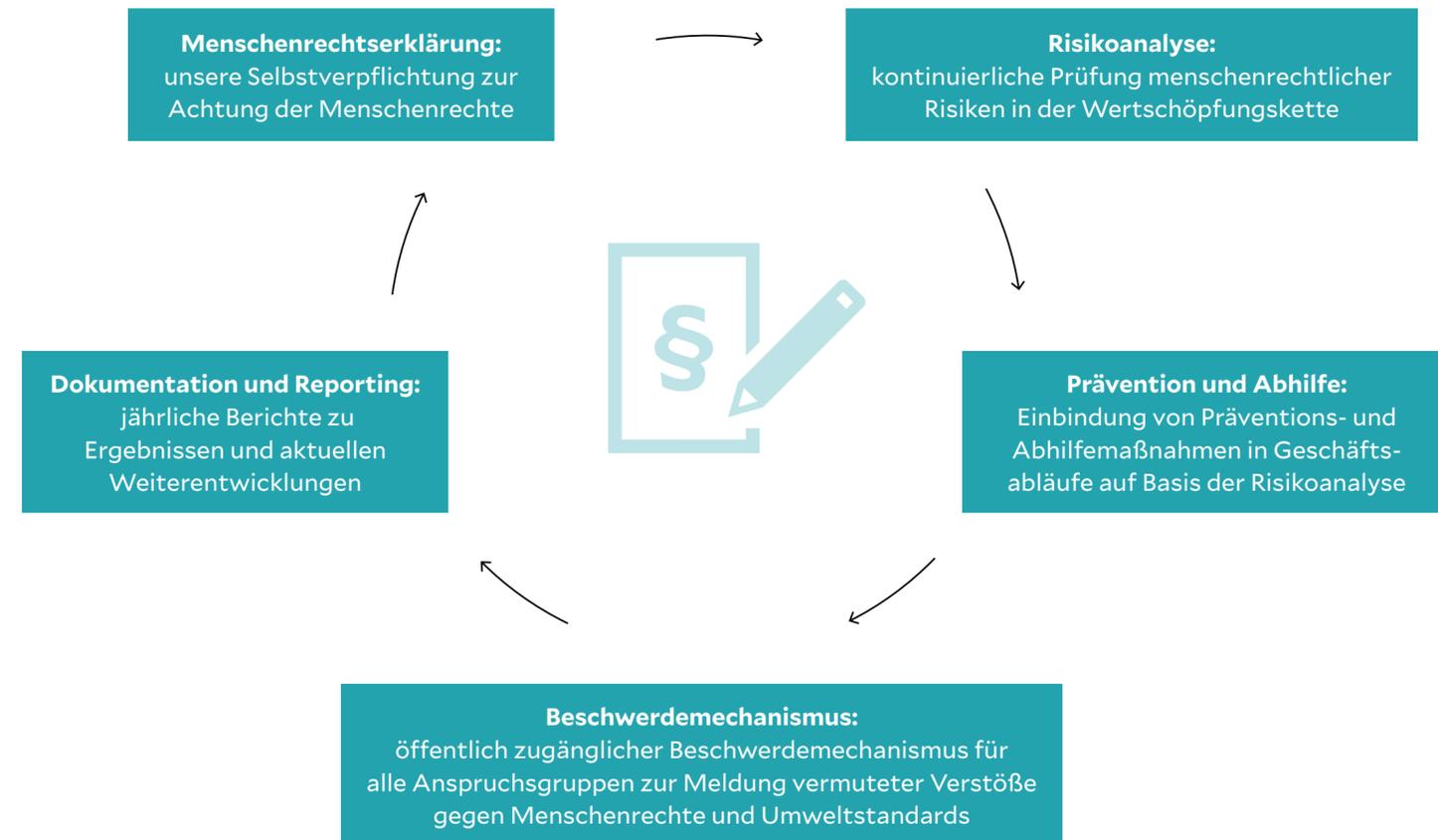
Im Rahmen der Risikoanalyse ergaben sich die Risikocluster Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften, Arbeitssicherheit sowie Ungleichbehandlung und Diskriminierung, welche aufgrund ihrer potenziell schwerwiegenden Auswirkungen priorisiert behandelt werden.

MENSCHENRECHTE BEI HELIOS

[Mehr erfahren](#)



HELIOS MENSCHENRECHTSPROGRAMM



Kennzahlen



INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

HELIOS IM PROFIL

UMSATZ UND GEWINN

	2024	2023	2022
Umsatz	7.662 Mio €	7.279 Mio €	7.021 Mio €
EBIT ¹	660 Mio €	630 Mio €	623 Mio €
EBIT-Marge ¹	8,6 %	8,7 %	8,9 %

¹ Vor Sondereinflüssen

KAPITAL

	2024	2023	2022
Gesamtkapital	9.304 Mio €	9.401 Mio €	8.369 Mio €
Fremdkapital	2.196 Mio €	2.514 Mio €	1.877 Mio €
Eigenkapital	7.108 Mio €	6.887 Mio €	6.762 Mio €
Eigenkapitalquote	76,40 %	73,26 %	80,80 %

FÖRDERMITTEL DER ÖFFENTLICHEN HAND

	2024	2023	2022
In Anspruch genommene Fördermittel für die Investition in Sachanlagen	57 Mio €	46 Mio €	59 Mio €

PENSIONS-RÜCKSTELLUNG

	2024	2023	2022
Pensionsrückstellung zum 31.12. des Kalenderjahres	61 Mio €	58 Mio €	64 Mio €

Hinweis

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

UMWELT

TREIBHAUSGASEMISSIONEN NACH ENERGIEBEZUG¹

	2024		2023		2022	
	t CO ₂ -Äquivalente	%	t CO ₂ -Äquivalente	%	t CO ₂ -Äquivalente	%
Gesamt	532.201,36	100,0	104.125,04	100,0	109.101,74⁴	100,0
Scope 1	95.456,47	17,9	85.321,83	81,9	89.555,03⁴	82,1⁴
a) Erdgas	72.942,23	13,7	77.048,71	74,0	89.214,10	81,80 ⁴
b) Heizöl und Notstrom Diesel	1.082,58	0,2	3.288,22	3,2	3.629	3,3
c) Pellets	22,31	0,0	5,80	0,0	23,90	0,0
d) Anästhesiegase	3.746,65	0,7	3.654,14	3,5	-	-
e) Diesel (Fuhrpark) ³	7.252,77	1,4	-	-	-	-
f) Benzin (Fuhrpark) ³	5.029,45	0,9	-	-	-	-
g) Flüchtige Gase ³	5.380,75	1,0	-	-	-	-
Scope 2	19.241,89	3,6	18.803,22	18,1	19.546,71⁴	17,9
h) Strom	0,02	0,0	0,00 ²	0,0	0,00 ²	0,0
i) Fernwärme	18.728,82	3,5	18.803,22	18,1	19.546,70	17,9
j) Kühlung ³	133,09	0,0	-	-	-	-
k) Emissionen vom E-Fuhrpark ³	379,96	0,1	-	-	-	-
Scope 3³	417.503	78,5	-	-	-	-
a) Einge kaufte Waren und Dienstleistungen	245.700	46,2	-	-	-	-

	2024		2023		2022	
	t CO ₂ -Äquivalente	%	t CO ₂ -Äquivalente	%	t CO ₂ -Äquivalente	%
b) Investitionsgüter	12.795	2,4	-	-	-	-
c) Kraftstoffe und Energie	28.244	5,3	-	-	-	-
d) Transporte	190	0,0	-	-	-	-
e) Abfall	854	0,2	-	-	-	-
f) Dienstreisen	308	0,1	-	-	-	-
g) Pendeln der Mitarbeitenden	129.412	24,3	-	-	-	-

- 1 Die hier ausgewiesenen CO₂-Äquivalente wurden auf Basis des marktbasieren Ansatzes berechnet. Nach diesem Ansatz werden die Emissionen aufgezeigt, für die Helios durch seine Kaufentscheidungen verantwortlich ist z. B. für den Bezug von Energie aus erneuerbaren Energiequellen.
- 2 Seit dem Jahr 2022 werden alle Kliniken mit Grünstrom versorgt.
- 3 Kategorie vor 2024 nicht erfasst.
- 4 Die Emissionen wurden nachträglich angepasst.

RELATIVER ENERGIEBEZUG IN KILOWATTSTUNDEN

	2024	2023	2022
Energieverbrauch/Planbett	24.626,4	25.066,1	26.424,2
Energieverbrauch/Quadratmeter	216,0	217,6	232,4
Energieverbrauch/1 Mio € Umsatz	96.503,3	102.964,4	114.232,7
Energieverbrauch/Vollkraft ¹	12.012,5	12.417,0	13.636,0

- 1 Anzahl Vollkräfte: 2022: 58.817; 2023: 60.355; 2024: 61.553

EIGENERZEUGUNG IN MWH

	2024	2023	2022
Eigenerzeugung in Kraft-Wärme-Kopplung ¹	138.505,57	147.477,99	142.863,28

- 1 Die Eigenerzeugung von Strom und Wärme erfolgte in Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen, die mit fremdbezogenem Erdgas betrieben wurden.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

ABFALL

	2024		2023		2022	
	Tonnen	%	Tonnen	%	Tonnen	%
Gesamt	30.781,5^{1,2}	100,0	19.194,2	100,0	19.466,7	100,0
Gefährlicher Abfall	795,9²	2,6²	324,5	1,7	444,5	2,3
a) Infektiöse Abfälle	275,5	0,9	277,9	1,4	392,5	2,0
b) Chemikalien mit gefährlichen Stoffen	6,3	0,0	4,3	0,0	7,2	0,0
c) Zytotoxische und zytostatische Arzneimittel	43,2	0,1	42,3	0,2	44,8	0,2
d) Formalinabsaugung ³	76,0	0,2				
e) Farb- und Lackabfälle, die organ. Lösemittel oder andere gef. Stoffe enthalten ³	42,3	0,1				
f) Ölabscheiderinhalte ³	111,0	0,4				
g) Röntgenschürzen ³	27,7	0,1				
h) Kühlschränke gebraucht ³	16,1	0,1				
i) Elektrogeräte	55,9	0,2				
Ungefährlicher Abfall	29.985,6²	97,4²	18.869,7	98,3	19022,2	97,7
j) Spitze oder scharfe Gegenstände (außer a)	83,6	0,3	27,4	0,1	32,6	0,2
k) Körperteile und Organe (außer a)	207,5	0,7	209,3	1,1	201,5	1,0
l) Krankenhaus-spezifische Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht keine besonderen Anforderungen gestellt werden (z.B. Wund- und Gipsverbände, Wäsche, Einwegkleidung, Windeln)	17.390,6	56,5	16.495,7	85,9	15.983,1	82,1

	2024		2023		2022	
	Tonnen	%	Tonnen	%	Tonnen	%
m) Hausmüllähnlicher Gewerbeabfall	1742,8	5,7	2.135,5	11,1	2.802,5	14,4
n) Fettabscheider ³	991,2	3,2				
o) Verpackungen aus Pappe / Papier ³	2737,3	8,9				
p) Gelber Sack/DSD ³	713,1	2,3				
q) Glas (Verpackungen) ³	485,4	1,6				
r) Bauschutt ³	36,0	0,1				
s) Holz ³	63,9	0,2				
t) Eisenschrott ³	105,0	0,3				
u) Bau- und Abbruchabfälle ³	271,6	0,9				
v) Papier/Pappe ³	1159,9	3,8				
w) Glas ³	573,8	1,9				
x) Küchen-/Kantinenabfälle ³	2238,0	7,3				
y) Grünabfälle ³	859,8	2,8				
Sonstige ⁴	413,7	1,3				

1 Gemäß der Berechnungsmethodik der Fresenius Konzernberichterstattung nach Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wurden im Berichtsjahr deutlich mehr Kategorien erfasst, als in den Vorjahren. Die Gesamt-abfälle sind daher nicht vergleichbar. Die Gesamtabfallsumme gemäß Vorjahresbetrachtung beträgt 19.750,7 Tonnen.

2 Inklusive der Kategorie Sonstige mit 413,7 t (1,3 %).

3 Kategorie vor 2024 nicht erfasst.

4 Folgende Kategorien wurden ebenfalls erfasst, liegen aber unter 0,1%. Gefährlicher Abfall: Amalgamabfälle aus der Zahnmedizin, Säuren a. n. g., Alkalische Beizlösungen, Nichtchlorierte Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis, Lösemittelgemische, Verpackungsabfall mit gefährlichen Reststoffen, Chemikalien-anorganisch, Chemikalien-organisch, Bleibatterien, Anderes Dämmmaterial, Lösemittelgemische, Leuchtstofflampen, Batterien. Ungefährlicher Abfall: Chemikalien mit Ausnahme derjenigen, die unter b) fallen, Arzneimittel mit Ausnahme derjenigen, die unter c) fallen, Festplatten, Aluminium.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIETRÄGERN

	2024		2023		2022	
	MWh	%	MWh	%	MWh	%
Gesamtverbrauch Energie	739.408,32 ¹	100,0	749.426,60	100,0	802.027,75	100,0
davon Fremdbezug	739.408,32	100,0	749.426,60	100,0	802.027,75	100,0
nicht erneuerbare Energien (Fremdbezug)	737.437,24	99,7	748.885,10	99,9	799.761,10	99,7
a) Erdgas	398.809,35	53,9	421.194,81	56,2	441.064,22	55,0
b) Heizöl	4.387,01	0,6	3.376,46	0,5	3.053,87	0,4
c) Strom	229.989,18	31,1	217.553,50	29,0	238.896,77	29,8
d) Fernwärme	104.251,70	14,1	104.667,82	14,0	114.489,04	14,3
Erneuerbare Energien (Fremdbezug)	1.971,08	0,3	541,54	0,1	2.266,66	0,3
e) Pellets	1.971,08	0,3	541,54	0,1	2.266,66	0,3

¹ Gemäß der Berechnungsmethodik der Fresenius Konzernberichterstattung nach Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bezieht sich der Gesamtenergieverbrauch auf 792.599,73 MWh, da hier auch Verbräuche des Fuhrparks inkludiert werden.

ENTNOMMENES WASSER IN TAUSEND KUBIKMETER

	2024		2023		2022	
	t m ³	%	t m ³	%	t m ³	%
Gesamt	2.724	100,0	2.455	100,0	2.510	100,0

RELATIVER WASSERVERBRAUCH IN KUBIKMETERN PRO EINHEIT

	2024	2023	2022
Wasserverbrauch/1 Mio € Umsatz	355,5	337,4	357,6
Wasserverbrauch/Vollkraft ¹	44,2	40,7	42,7

¹ Anzahl Vollkräfte: 2022: 58.817; 2023: 60.355; 2024: 61.553

RELATIVER ABFALL IN KILOGRAMM PRO EINHEIT

	2024	2023	2022
Abfall/1 Mio € Umsatz	4.017 ¹	2.637	2.693
Abfall/Vollkraft ²	500 ¹	318	321

¹ Gemäß der Berechnungsmethodik der Fresenius Konzernberichterstattung nach CSRD wurden im Berichtsjahr deutlich mehr Abfallkategorien erfasst, der Gesamtabfall pro 1 Mio € Umsatz sowie pro Vollzeitkraft sind daher nicht mit den Vorjahreswerten vergleichbar.

² Anzahl Vollkräfte: 2022: 58.817; 2023: 60.355; 2024: 61.553

RELATIVE TREIBHAUSGASEMISSIONEN IN TONNEN PRO EINHEIT

	2024 ¹	2023	2022
Treibhausgasemissionen/1 Mio € Umsatz	69,5	14,3	15,7
Treibhausgasemissionen/Vollkraft ²	8,6	1,7	1,9

¹ Bis 2023 haben wir unsere Scope-1- und -2-Emissionen berichtet. Seit 2024 berechnen wir auch unsere Scope-3-Emissionen. Die Treibhausgasemissionen pro 1 Mio € Umsatz sowie pro Vollzeitkraft sind daher nicht mit den Vorjahreswerten vergleichbar.

² Anzahl Vollkräfte: 2022: 58.817; 2023: 60.355; 2024: 61.553

Hinweise:

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

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

PATIENTINNEN UND PATIENTEN

G-IQI¹

	2024	2023	2022
Gesetzte G-IQI-Ziele	2.153	2.099	2.223
Erreichte G-IQI-Ziele	1.953	1.862	1.933
Erreichte G-IQI-Ziele in Prozent	90,7	88,7	87,0
Peer Reviews	27	22	9

¹ German Inpatient Quality Indicators

BEHANDLUNGSFEHLERVORWÜRFE¹

	2024	2023	2022
Behandlungsfehlervorwürfe gesamt ¹	800	840	827
Behandlungsfehlervorwürfe pro 1.000 vollstationären Patientinnen und Patienten	0,7	0,7	0,8
Verfahren über Ärztekammern ²	121	150	134
davon festgestellte Behandlungsfehler	39	34	33
Fehlerquote	32,2 %	22,6 %	24,6 %

¹ Dargestellt sind nur Akutkliniken.

² Die Angaben enthalten Verfahren, die aufgrund vertraglicher Zuständigkeit nicht von Helios bearbeitet werden, nicht vollständig.

AUSGEWÄHLTE PATIENTENSICHERHEITSINDIKATOREN

	2024	2023	2022
Ereignisse gesamt	96 ¹	81	54
Eingriffs-/Seitenverwechslung/falsche Operationen	17	15	16
Unbeabsichtigt belassene Fremdkörper	11	7	8
Medikationsfehler (Tod/schwerer Gesundheitsschaden) ²	7	9	2
Verbrennung/Verätzung	4	10	3
Sturz (Tod/schwerer Gesundheitsschaden) ²	31	18	12
Suizid/Suizidversuch (Tod/schwerer Gesundheitsschaden) ²	12	16	9

¹ Die Gesamtzahl der Patientensicherheitsindikatoren beträgt 96, davon berichten wir sechs ausgewählte Indikatoren detaillierter.

² Durch Definitions- und Bezeichnungsänderung kann bei diesen Kennzahlen kein direkter Jahresvergleich zu den Vorjahren erfolgen.

Hinweise:

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN¹

	2024		2023		2022	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Gesamt	78.722 ²	100,0	77.924	100,0	76.255	100,0
Weiblich	59.096	75,1	58.686	75,3	57.552	75,5
Männlich	19.621	24,9	19.235	24,7	18.703	24,5

¹ Zum 31.12.2024; exklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Medizinstudierenden im praktischen Jahr, Personen im Bundesfreiwilligendienst/Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeitskräften. Helios Deutschland beschäftigt keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

² Inklusive fünf diverser Person und 95 Personen ohne Angabe.

ARBEITSVERTRAG¹

	2024	2023	2022
Unbefristet	82,9 %	83,3 %	83,5 %
davon weiblich	76,4 %	76,6 %	76,7 %
davon männlich	23,6 %	23,4 %	23,3 %
Befristet²	17,1 %	16,7 %	16,5 %
davon weiblich	68,7 %	68,8 %	69,4 %
davon männlich	31,3 %	31,1 %	30,6 %

¹ Zum 31.12.2024

² Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem findet die Facharztausbildung regelhaft als befristete Beschäftigung statt. Auch der überwiegende Teil unserer Auszubildenden wird als befristetes Arbeitsverhältnis geführt.

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS¹

	2024	2023	2022
Vollzeit	55,0 %	54,9 %	54,5 %
davon weiblich	67,1 %	67,2 %	66,9 %
davon männlich	32,9 %	32,8 %	33,1 %
Teilzeitmodelle	44,9 %	45,0 %	45,4 %
davon weiblich	84,9 %	85,3 %	85,8 %
davon männlich	15,1 %	14,7 %	14,2 %
Sonstige²	0,1 %	0,1 %	0,1 %

¹ Zum 31.12.2024

² Unter „Sonstige“ werden Beschäftigte erfasst, die zum Beispiel mit einem Stundenentgelt vergütet werden.

DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT¹

	2024	2023	2022
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	9,8	9,9	10,1

¹ Zum 31.12.2024

NEUEINSTELLUNGEN¹

	2024	2023	2022
Prozent²	14,1	15,0	15,1
davon weiblich	66,1 %	67,3 %	67,3 %
davon männlich	33,9 %	32,7 %	32,7 %
davon unter 30	32,6 %	32,7 %	34,3 %
davon 30 bis 50	53,9 %	52,2 %	51,1 %
davon über 50	13,6 %	15,2 %	14,6 %

¹ Alle Beschäftigten, die aufgrund einer neu geschaffenen Stelle oder einer ErsatzEinstellung für Helios eingestellt wurden.

² Berechnet als Anzahl der Neueinstellungen in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

ARBEITNEHMERKÜNDIGUNGEN¹

	2024	2023	2022
Prozent²	7,5	7,7	8,0
davon weiblich	72,6%	72,8 %	72,2 %
davon männlich	27,2%	27,8 %	27,8 %
davon unter 30	31,3 %	28,6 %	30,2 %
davon 30 bis 50	53,6 %	53,9 %	53,8 %
davon über 50	15,2 %	17,5 %	16,0 %

- 1 Berechnet als Anzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres.
- 2 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

	2024		2023		2022	
	Anzahl	% ¹	Anzahl	%	Anzahl	%
Gesamt	2.807 ²	3,6 %	4.212	5,4	5.040	6,6
Weiblich	2.480	4,2 %	3.607	6,1	4.386	7,6
Männlich	326	1,7 %	605	3,1	654	3,5

- 1 Jeweils gemessen an 100 % der Beschäftigten der jeweiligen Kategorie zum Jahresende (zum Beispiel 6,1 % der weiblichen Beschäftigten hat 2023 Elternzeit in Anspruch genommen)
- 2 Inklusive einer diversen Person.

BESCHÄFTIGTE IN AUSBILDUNG UND STUDIUM¹

	2024	2023	2022
Auszubildende	6.573	6.008	5.587
davon in der Pflege	4.641	4.387	4.103
Medizinstudierende im Praktischen Jahr	1014	1.000	971
Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung	4.562	4.528	4.357
Famulantinnen und Famulanten	924	893	985

- 1 Zum 31.12.2024

ÜBERNAHME VON AUSZUBILDENDEN ALS GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGERIN UND -PFLEGER¹

	2024	2023	2022
Übernahmequote	79 %	80 %	85 %
An Abschlussprüfung teilgenommen	1121	1.207	1.191 ³
Prüfung bestanden ²	1012	1.150	1.124 ³
Angebot von Helios bekommen	958	1.048	1.078 ³
Angebot angenommen	795	905	934 ³

- 1 Die Zahlen für alle weiteren Ausbildungsberufe werden bisher nicht zentral erfasst.
- 2 Die Anzahl der bestandenen Prüfungen kann erst zum Ende des Folgejahres berichtet werden, da Wiederholungsprüfungen bis zu einem Jahr dauern können.
- 3 Ausbildungsbeginn Frühjahr und Herbst 2019

AUS- UND WEITERBILDUNG

	2024	2023	2022
In Weiterbildung investierter Teil des Jahresumsatzes ¹	0,40 %	0,43 %	0,31 %
Anzahl Veranstaltungen	5.000	5.000	3.900
Anzahl Kursabschlüsse ²	55.486	53.936	- ³

- 1 Ermittelt aus den Daten der Kliniken.
- 2 Diese Kennzahl wird in diesem Jahr neu berichtet.
- 3 Wert wurde in dem Jahr nicht erhoben.

ALTERSSTRUKTUR¹

	2024	2023	2022
Altersdurchschnitt in Jahren	41,9	42,1	42,2
Unter 30	22 %	21 %	20 %
30 bis 50	46 %	46 %	47 %
Über 50	32 %	33 %	33 %

- 1 zum 31.12.2024

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
Impressum	47

ALLE HELIOS BESCHÄFTIGTEN NACH DIENSTARTEN UND GESCHLECHT¹

	Gesamt %	davon weiblich %	davon männlich %
Ärztliches Personal	16,1 %	43,9 %	56,1 %
Pflegepersonal ²	45,9 %	83,5 %	16,5 %
Med.-techn. Personal ²	12,1 %	87,5 %	12,5 %
Personal im Funktionsdienst ²	10 %	83,6 %	16,3 %
Klinisches Hauspersonal	0,5 %	91,8 %	8,2 %
Technisches Personal ²	0,1 %	22,2 %	77,8 %
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst ²	7,5 %	65,8 %	34,2 %
Verwaltungspersonal ²	6,6 %	67,4 %	32,6 %
Personal im Sonderdienst	0,3 %	52,1 %	47,9 %
Personal der Ausbildungsstätten	0,7 %	77,8 %	22,2 %
Sonstiges Personal	0,2 %	72,0 %	28,0 %

¹ Zum 31.12.2024

² Auszubildende sind der jeweiligen Dienststart zugeordnet und nicht separat aufgeführt.

ALTERSSTRUKTUR IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

	< 30	30 – 50	> 50
Gesamt¹	32 %	31 %	31 %
Ärztliche Direktorinnen oder Direktoren und Chefärztin-nen und Chefärzte	0 %	24,3 %	75,7 %
Leitende Oberärztinnen und Oberärzte oder Oberärztin-nen und Oberärzte	0 %	58,5 %	41,5 %
Pflegedirektorinnen oder Pflegedirektoren	3,8 %	51,9 %	4,5 %
Klinikgeschäftsführung	4,0 %	78 %	18,0 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0 %	75 %	25,0 %
Leitung Zentrale Dienste	0 %	41,2 %	58,8 %
Regionalleitung	0 %	52,3 %	47,7 %

¹ Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2024.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

	2024	2023	2022
Gesamt¹	32 %	31 %	31 %
Ärztliche Direktorin und Chefärztin	13 %	13 %	13 %
Leitende Oberärztin und Oberärztin	36 %	35 %	35 %
Pflegedirektorin	57 %	51 %	54 %
Klinikgeschäftsführung	32 %	31 %	33 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0 %	0 %	0 %
Leitung Zentrale Dienste	41 %	44 %	44 %
Regionalleitung	50 %	52 %	50 %

¹ Anzahl der Frauen in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2024.

Hinweise:

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.

INHALT

Auf einen Blick	2
Vorwort	5
Strategie & Management	6
Helios im Profil	7
Nachhaltigkeit bei Helios	9
Umwelt	11
Soziales	18
Patientinnen und Patienten	19
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
Digitalisierung	30
Governance	32
Kennzahlen	38
<u>Impressum</u>	47

IMPRESSUM

Herausgeber

Helios Kliniken GmbH
Friedrichstraße 136
10117 Berlin

www.helios-gesundheit.de

Projektleitung und Redaktion

Constanze von der Schulenburg (v. i. S. d. P.)
Helios Stabsstelle Nachhaltigkeit/Sustainability Office
E-Mail: constanze.schulenburg@helios-gesundheit.de

Konzeption und Schlussredaktion

Stakeholder Reporting, part of Forvis Mazars
Hamburg

www.stakeholder-reporting.com

www.forvismazars.com

Layout

unclassic GbR
Hamburg

www.unclassic.de

Bildnachweise

Tim Fraats: Titelbild

Michael Ehresmann: S. 4, 6, 11, 38

Ludmilla Parsyak: S. 5

Helios/Jens Braune del Angel: S. 8

Helios HSK, Loriis Media: S. 18, 32