



Gemeinsam Großes leisten

Der Arbeitsalltag in unseren Kliniken fordert ein Höchstmaß an Leistung von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Um den hohen Ansprüchen gerecht zu werden, gehen wir fair miteinander um, unterstützen uns und sind füreinander da. Wir fördern unseren Nachwuchs und bieten unseren Mitarbeitern Sicherheit und Entwicklungsmöglichkeiten für eine gesunde Zukunft.

Personalverantwortung tragen

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind treibende Kraft für die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten. Sie sind bei der Behandlung kranker und schwerkranker Menschen häufig erheblichen Belastungen ausgesetzt; sie entwickeln unser Unternehmen kontinuierlich in allen Bereichen weiter – ihnen verdanken wir, dass wir seit 25 Jahren ein wachsendes, medizinisch und wirtschaftlich erfolgreiches Klinikunternehmen sind.

Gleichwohl stehen wir im Personalbereich vor großen Herausforderungen. Gründe dafür sind die Fachkräfte-suche, die Digitalisierung im Gesundheitswesen, der demografische Wandel sowie eine Vielzahl regulatorischer Eingriffe in den letzten Jahren.

Um die Veränderungen der Arbeitswelten bei Helios erfolgreich und nachhaltig zu gestalten, brauchen wir eine zukunftsfähige Personalstrategie. Wir arbeiten daran, unseren Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu bieten, mit dem sie sich identifizieren können und der ihnen die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung bietet. Denn nur, wenn wir unsere Arbeitsplätze zukunftsgerichtet ausgestalten, sind wir attraktiv für unsere potenziellen Bewerber.

Der Personalbereich bei Helios wird verantwortet von unserer Geschäftsführerin Personal. Die Steuerung obliegt den Zentralen Diensten Personalmanagement und Tarifarbeit sowie Personalgewinnung und -entwicklung. Sie setzen übergeordnete Strategien und Konzepte auf, koordinieren unternehmensweite Aktivitäten und unterstützen unsere Regionen bei den unterschiedlichen Personalfragen. Regionalverantwortliche übernehmen in unserer dezentralen Unternehmensorganisation die fachliche Betreuung des Personalmanagements auf regionaler Ebene. Sie sind die Schnittstelle zwischen der Unternehmenszentrale und den Kliniken, in denen operative Personalabteilungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort betreuen.

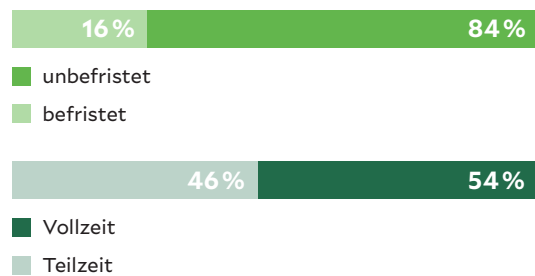
Zum 31.12.2019 waren bei Helios Deutschland insgesamt 68.613 Menschen beschäftigt (2018: 66.465), davon 76 Prozent Frauen und 24 Prozent Männer. 84 Prozent unserer Belegschaft ist unbefristet angestellt. Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem findet die Facharztausbildung regelhaft als befristete Beschäftigung zur Weiterbildung statt und der überwiegende Teil unserer Auszubildenden wird in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt. 54 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Vollzeit und 46 Prozent in Teilzeit. Außerdem sind für 84 Prozent unserer Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt. Detailliertere Daten zu unseren Beschäftigten sind im [Kapitel Kennzahlen ab S. 48](#) zu finden.

Beschäftigte

68.613
insgesamt



Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis



Talente gewinnen und ausbilden

Wie alle Klinikträger spürt Helios seit Längerem in bestimmten Regionen und Fachgebieten einen Fachkräftemangel. Die gesetzliche Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen, verbunden mit unserem Anspruch an eine hohe Verlässlichkeit bei der Dienstplangestaltung und eine bestmögliche Arbeitsentlastung für unsere Beschäftigten führte insbesondere im Bereich der Pflege zu einem Mangel an Fachkräften. Um dieser Entwicklung zu begegnen, bauten wir ein zentrales Personalmarketing zum Thema Pflege auf, wir erhöhten die Ausbildungsplätze in diesem Bereich und führten die bundesweite Pflege-Recruiting-Kampagne „Der wichtigste Job der Welt“ durch. Insgesamt konnten wir rund 1.300 neue Pflegekräfte einstellen. In den kommenden Jahren möchten wir auch weitere für uns relevante Berufsgruppen stärker durch gezieltes Personalmarketing ansprechen.

Im Jahr 2019 lernten 4.389 Auszubildende in unseren 29 unternehmenseigenen Bildungszentren sowie im Rahmen von Kooperationen mit externen Bildungspartnern (2018: 3.859). Davon befanden sich in allen drei Ausbildungsjahrgängen der Pflegeausbildung insgesamt 3.554 Auszubildende (2018: 3.150). Die Übernahmequote der Helios Auszubildenden als Gesundheits- und Krankheitspfleger im Jahr 2019 nach bestandener Prüfung lag bei 79% (2018: 68 Prozent) eines Jahrgangs. Darüber hinaus lernten im Jahr 2019 bei Helios insgesamt 573 Famulanten, 718 Medizinstudierende im praktischen Jahr und 4.447 Ärzte in Weiterbildung.

Weitere Daten zu unseren Auszubildenden und Neueinstellungen sind im Kapitel [Kennzahlen auf S. 49](#) abgebildet.

Auszubildende

	2017	2018	2019
Anzahl	3.711	3.859	4.389
Übernahmequote*	66 %	68 %	79 %

* Die Übernahmequote bezieht sich auf alle Auszubildenden als Gesundheits- und Krankheitspfleger, die im Jahr 2019 ihre Prüfung bestanden haben.



Workshop zur Erarbeitung der Unternehmensvision und -mission in der Region Mitte

Bestimmung unserer Vision und Mission

Im Jahr 2019 starteten wir den Prozess zur Entwicklung einer Unternehmensvision und -mission. Ziel war es, möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen komplexen Prozess einzubinden: In fünf regionalen Veranstaltungen, an denen jeweils mehr als 100 Beschäftigte teilnahmen, trugen wir in moderierten Workshops zusammen, was Helios für den Einzelnen ausmacht, welches Selbstverständnis den eigenen Arbeitsantrieb steuert, was unsere Teams in den Kliniken oder in der Verwaltung zusammenhält und – nicht zuletzt – welche Grundsätze unser Unternehmen künftig leiten sollten. Die Ergebnisse der Veranstaltungen fließen in die Definition einer Vision und Mission von Helios ein, welche anschließend in einem mehrstufigen, internen Kommunikationsprozess im Unternehmen verankert wird. Dieser Prozess wird bis Ende 2020 abgeschlossen sein.

Im Rahmen unserer zweijährigen Traineeausbildung lernen Hochschulabsolventen unternehmensweit mehrere Kliniken in unterschiedlichen Regionen kennen. Sie durchlaufen Einsätze in medizinischen und nicht medizinischen Abteilungen – von der Patientenversorgung bis zum Klinikmanagement. Ziel ist es, in den Fachabteilungen und in Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort die operative und strategische Leitung einer Klinik oder eines Fachbereiches zu erlernen. Zusätzliches Wissen erlangen unsere Trainees durch die Teilnahme an einem modularen Seminarprogramm. Unsere Trainees wählen eine Ausbildung in den Bereichen Klinikmanagement, Medizintechnik, Pflegemanagement, Personalmanagement oder Finanzen und Controlling. 2019 wurden bei Helios insgesamt 38 Trainees ausgebildet.

Weiterentwicklung fördern

Die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Beschäftigten ist essenziell, um langfristig eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten. Darum bietet Helios eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten an, die in unserer Helios Akademie gebündelt sind.

Die Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird überwiegend regional geplant und umgesetzt. Ein unternehmensweites Ziel fordert die Kliniken auf, jährlich rund 0,4 Prozent ihres Jahresumsatzes in die Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren. Im Jahr 2019 betrug der tatsächliche finanzielle Einsatz in unseren Kliniken im Durchschnitt 0,43 Prozent (2018: 0,38 Prozent).

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf ein großes Angebot an Helios-eigenen Weiterbildungsangeboten zurückgreifen:

Allein in unserer eigenen Seminardatenbank stehen jährlich 600 bis 900 Weiterbildungskurse zur Verfügung. Diese fachlichen und außerfachlichen Seminare geben unseren Beschäftigten die Möglichkeit, sich entsprechend ihrem individuellen Schwerpunkt weiterzubilden.

„Unser Versprechen „Bester Service“ gilt für unsere Patientinnen und Patienten ebenso wie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Engagierte junge Menschen nach ihrer Ausbildung für unser Unternehmen zu gewinnen, Anreize für unsere Beschäftigten zu schaffen, sich selbst weiterzuentwickeln und sich in die nachhaltige Weiterentwicklung von Helios einzubringen, darin sind wir schon gut – aber wir wollen noch besser werden.“



Corinna Glenz
Geschäftsführerin Personal



In unserer internen Seminardatenbank bieten wir jährlich **600 – 900 Weiterbildungskurse** an.

In der Helios Zentralbibliothek können rund 35.000 E-Books und mehr als 1.000 verschiedene Fachzeitschriften online abgerufen werden. Außerdem haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugriff auf die stets aktuelle Studiendatenbank PubMed mit rund 8,5 Millionen Artikeln und Studien sowie auf den Service UpToDate.

In unseren drei Simulationszentren in Hildesheim, Krefeld und Erfurt trainieren seit 2015 Teams aus ärztlichen und pflegenden Beschäftigten gemeinsam in Simulationsszenarien, um die Qualität der Behandlungen sowie die berufsübergreifende Zusammenarbeit stetig zu verbessern.

2019 startete außerdem unser unternehmensweites Schulungsprogramm „Patientenzentrierte Kommunikation“, das unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der achtsamen Kommunikation mit Patientinnen und Patienten, Angehörigen, aber auch mit Arbeitskolleginnen und -kollegen schult. Im Zentrum des Schulungsansatzes steht ein stressfreier, wohlwollender Umgang miteinander – auch in angespannten Situationen am Arbeitsplatz. Das Schulungsprogramm stammt ursprünglich aus dem Helios Klinikum Erfurt, in dem von 2013 bis Mitte 2019 circa 750 Beschäftigte trainiert wurden.



In der Helios Zentralbibliothek sind rund **35.000 E-Books** und **Fachzeitschriften** zu finden.

Das Programm wurde inzwischen auf Unternehmensebene ausgerollt: Für 40 Beschäftigte an verschiedenen Standorten begann 2019 die Ausbildung zum Schulungsleiter. Sie führen ab 2020 an unseren Kliniken und Bildungszentren selbstständig Trainings durch. Rund 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bisher an der Schulung teilgenommen. Ziel ist es, in den kommenden Jahren alle Helios Mitarbeiter zu patientenzentrierter Kommunikation zu schulen.

Unsere neuen Führungskräfte führen wir mit zusätzlichen Onboarding-Programmen an ihre neuen Aufgaben mit Personalverantwortung heran.



E-Learning-Programm zum Thema „Notfälle im Krankenhaus vermeiden“

Helios Wissensziele

Ein zentrales Element der Wissensvermittlung für sämtliche Helios Mitarbeiter über alle Berufsgruppen hinweg zu definierten Schwerpunktthemen ist unser jährliches Helios Wissensziel: Seit 2014 legen wir jedes Jahr bis zu zwei strategische Fokusthemen fest, die in einem E-Learning-Programm aufbereitet werden. 2019 haben wir uns den Themen „Notfälle im Krankenhaus vermeiden“ und „Compliance“ gewidmet und damit über 50 Prozent unserer Beschäftigten erreicht, insgesamt 33.836 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezielt unterstützen

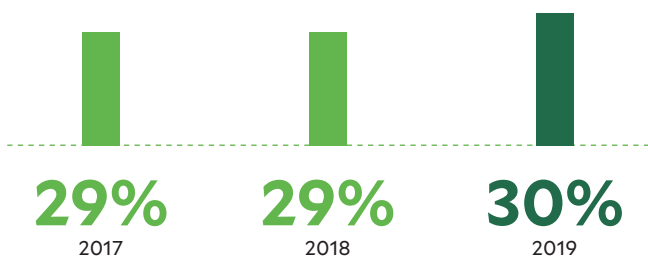
Der Arbeitsplatz Krankenhaus bedeutet für Familien durch Schichtpläne und wechselnde Einsatzzeiten eine erhebliche Herausforderung, ihren Job mit dem Familienleben und der Betreuung ihrer Kinder in Einklang zu bringen. Daher fördert Helios bereits seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Häufig mangelt es vor allem an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder während des wechselnden Schichtbetriebs. Um diese Situation zu verbessern, bieten wir deutschlandweit an 35 Standorten Kinderbetreuungsangebote an. Diese erstrecken sich von der Tagesbetreuung in den Kliniken und Belegplätzen in Kindergärten über klinikeigene 24-Stunden-Kitas bis hin zu Betriebskindertagesstätten und Ferienbetreuung. 709 Kinder unserer Mitarbeiter wurden hier 2019 betreut.

Darüber hinaus fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit individuellen Arbeitszeit- und Teilzeitmodellen, Jobsharingmodellen sowie Weiterbildungsmaßnahmen, die während der Elternzeit absolviert werden können.

Im Jahr 2019 haben insgesamt 4.060 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen (2018: 4.833 Mitarbeiter), davon 3.345 weibliche und 715 männliche Beschäftigte. Bereits seit 2007 haben wir in unserem Konzernvertrag einen Kinderbetreuungskostenzuschuss von monatlich bis zu 150 Euro vereinbart, den die Beschäftigten in Anspruch nehmen können, wenn sie früher aus ihrer Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Frauen in Führungspositionen



Vielfalt und Chancengleichheit leben

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es uns ein großes Anliegen, diskriminierungsfrei und chancengleich zu agieren. Niemand soll bei Helios aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität benachteiligt werden.

Wir möchten den Frauenanteil in Führungspositionen langfristig steigern. Im Jahr 2019 waren insgesamt 30 Prozent unserer Führungspositionen von Frauen besetzt (2018: 29 Prozent). Auf Klinikebene haben sich 39 unserer Einrichtungen aufgrund gesetzlicher Vorschriften bereits konkrete Zielwerte gesetzt. Detaillierte Daten zu Frauen in Führungspositionen bei Helios sind im Kapitel [Kennzahlen auf S. 50](#) zu finden.



OUT@Helios-Truck auf dem Christopher Street Day in Berlin

Queer Community OUT@Helios

Seit Anfang 2019 gibt es eine im Helios Klinikum Berlin-Buch organisierte Queer Community. Mit regelmäßigen Stammtischen und einem Team von Ansprechpartnern steht die Community OUT@Helios für Vielfalt und Toleranz. Darüber hinaus war die Teilnahme am Christopher Street Day 2019 eine gute Gelegenheit, um öffentlich zu sagen: Bei uns kann und soll sich jeder und jede verwirklichen. Rund 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter feierten auf dem Helios-Truck.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sicherstellen

Als Gesundheitsdienstleister ist es für uns selbstverständlich, unseren Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Wir erstellen regelmäßig arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen, um Gefahren zu identifizieren. Dazu gehören beispielsweise Stich- und Schnittverletzungen, denen wir mit Aufklärungsarbeit, stichsicheren Kanülen und Schutzimpfungen begegnen.

Die hohen Hygieneanforderungen an unsere Beschäftigten führen zu einer entsprechenden Belastung der Haut. Neben der grundsätzlichen Aufklärung zum fachgerechten Einsatz von Desinfektionsmitteln beraten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu individuellen Hautschutz- und Handschuhplänen. Darüber hinaus führen Umlagerungen von übergewichtigen Patientinnen und Patienten zu Rückenproblemen. Zur Prävention stellen wir Lager- und Tragehilfen zur Verfügung und bieten Hilfestellung bei der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze.

Die Organisation von Arbeitsmedizin und Gesundheitsförderung war bis Ende 2018 dezentral und nur partiell unternehmensübergreifend organisiert. Um die arbeitsmedizinische Betreuung unserer Beschäftigten bestmöglich sicherzustellen, haben wir uns 2019 entschieden, einen zentralen Geschäftsbereich Helios Arbeitsmedizin aufzubauen. Über diesen können wir bereits jetzt 70 Prozent der eigenen Beschäftigten einheitlich und aus eigener Hand betreuen. Darüber hinaus geben wir unser internes Wissen seit 2019 auch an andere Unternehmen weiter und bieten die Arbeitsmedizin auch externen Kunden an.

Als ersten Ausbauschritt übernahmen wir das Mitteldeutsche Institut für Arbeitsmedizin, das nach MAAS-BGW und ISO 9001 zertifiziert ist. Für das Jahr 2020 haben wir uns die weitere Etablierung zentraler Prozesse vorgenommen, beispielsweise die Einführung einheitlicher Richtlinien in den Bereichen Mutterschutz, Strahlenschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und Bildschirmarbeit. Außerdem möchten wir unsere Beschäftigten durch den Einsatz eines digitalen Schulungsangebotes für Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisieren.

Fluktuation beobachten und auswerten

Nicht immer gelingt es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns zu halten. 2019 hat sich die Quote der Arbeitnehmerkündigungen mit 9,1% im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht (2018: 6,9 Prozent). Dies ist darauf zurückzuführen, dass seit 2019 auch Aufhebungsverträge, die durch die Arbeitnehmer selbst initiiert wurden, in die Angabe einbezogen werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben im Durchschnitt 10,6 Jahre bei Helios beschäftigt (2018: 10,8 Jahre).



Gewinnerin des Wettbewerbs „Herzensprojekt“ im Helios Klinikum Pforzheim

Mitarbeiterengagement

Wir unterstützen das vielseitige ehrenamtliche Engagement unserer Beschäftigten. Beispielsweise im Rahmen des Wettbewerbs „Herzensprojekt“, der 2019 in mehreren Kliniken stattfand. Beschäftigte konnten 25 Stunden bezahlte Freizeit sowie 500 Euro Zuschuss für ein soziales Projekt gewinnen. Zudem haben Helios Mitarbeiter die Möglichkeit, monatlich den Cent-Betrag ihrer Entgeltabrechnung zu spenden. 2019 sind dadurch 2.500 Euro zusammengekommen, die wir an die Tafel Oberhausen gespendet haben.

Unsere Kennzahlen

Transparenz ist der erste Schritt auf dem Weg zur Verbesserung. Darum erheben wir zahlreiche Kennzahlen und nutzen diese zur Steuerung unserer Leistungen.

Mitarbeiter

Hinweise:

- Die Angaben enthalten bis zum 30.06.2018 die Daten des zu Fresenius Vamed transferierten Reha-Geschäfts.
- Die Anzahl von Beschäftigten wird immer in Köpfen (Headcounts) angegeben.

- Prozentuale Angaben beziehen sich in der Regel auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten (siehe Tabelle 1). Bei Abweichungen wird dies kenntlich gemacht.
- Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Anzahl der Beschäftigten*

	2019		2018		2017	
	ANZAHL	PROZENT	ANZAHL	PROZENT	ANZAHL	PROZENT
Gesamt	68.613	100,0 %	66.465	100,0 %	74.287	100,0 %
Weiblich	52.261	76,2 %	50.521	76,0 %	56.482	76,0 %
Männlich	16.352	23,8 %	15.944	24,0 %	17.805	24,0 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres; exklusive Praktikanten, Medizinstudenten im praktischen Jahr, Personen im Bundesfreiwilligendienst / Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeitskräften (Helios setzt Leiharbeitskräfte nicht regelhaft ein, sondern nur in Ausnahmefällen, um unvorhergesehene Personalengpässe überbrücken zu können. Die Daten über Leiharbeiter werden nicht systematisch erhoben.).

Arbeitsvertrag*

	2019	2018	2017
Unbefristet	83,9 %	83,9 %	83,1 %
Davon weiblich	77,4 %	77,1 %	77,2 %
Davon männlich	22,6 %	22,9 %	22,8 %
Befristet**	16,1 %	16,1 %	16,9 %
Davon weiblich	69,8 %	70,5 %	70,5 %
Davon männlich	30,2 %	29,5 %	29,5 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

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

Beschäftigungsverhältnis*

	2019	2018	2017
Vollzeit	54,0 %	54,7 %	54,6 %
Davon weiblich	67,6 %	67,1 %	66,4 %
Davon männlich	32,4 %	32,9 %	33,6 %
Teilzeitmodelle	45,9 %	44,3 %	43,9 %
Davon weiblich	86,2 %	86,8 %	87,5 %
Davon männlich	13,8 %	13,2 %	12,5 %
Sonstige**	0,1 %	1,1 %	1,6 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres

** Unter „Sonstige“ werden Beschäftigte erfasst, die z.B. mit einem Stundenentgelt vergütet werden.

Altersstruktur*

	2019	2018	2017
Altersdurchschnitt in Jahren	42,5	42,6	42,7
Unter 30	19 %	18 %	19 %
30 bis 50	48 %	49 %	49 %
Über 50	33 %	33 %	32 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres

Beschäftigte in Ausbildung und Studium*

	2019	2018	2017
Auszubildende	4.389	3.859	3.711
davon in der Pflege	3.554	3.150	2.962
Medizinstudenten im praktischen Jahr	718	749	833
Ärzte in Weiterbildung	4.447	4.410	4.610
Famulanten	573	724	723

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

Übernahme von Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpfleger*

	2019	2018	2017
Übernahmequote	79 %	68 %	66 %
An Abschlussprüfung teilgenommen	774	810	758
Prüfung bestanden	746	746	626
Angebot von Helios bekommen	737	665	554
Angebot angenommen	589	507	411

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

Neueinstellungen*

	2019	2018	2017**
Prozent***	15,3 %****	15,9 %****	19,8 %
Davon weiblich	69,4 %	67,9 %	69,1 %
Davon männlich	30,6 %	32,1 %	30,9 %
Davon unter 30	32,4 %	31,6 %	-
Davon 30 bis 50	53,1 %	50,6 %	-
Davon über 50	14,5 %	17,8 %	-

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

** Die Angaben fehlen für 2017 teilweise, da eine detaillierte Erhebung erst ab 2018 erfolgte.

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

**** Analog zum Fresenius NFB inklusive der Einstellungen in der Helios Health 15,4 Prozent für 2019 und 16,0 Prozent für 2018.

Arbeitnehmerkündigungen*

	2019	2018	2017
Prozent**	9,1%**	6,9 %	6,0 %
Davon weiblich	71,5 %	71,0 %	72,0 %
Davon männlich	28,5 %	29,0 %	28,0 %
Davon unter 30	26,2 %	29,1 %	30,7 %
Davon 30 bis 50	57,1 %	56,4 %	53,9 %
Davon über 50	16,7 %	14,6 %	15,4 %

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

** Ab 2019 werden Aufhebungsverträge, die durch den Arbeitnehmer initiiert wurden (d.h. Aufhebungsverträge ohne Abfindung), zu den Arbeitnehmerkündigungen geschlüsselt.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*

	2019	2018	2017
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10,6	10,8	10,5

* Zum 31.12 des Kalenderjahres.

Inanspruchnahme von Elternzeit

	2019		2018		2017	
	ANZAHL	RATE*	ANZAHL	RATE*	ANZAHL	RATE*
Gesamt	4.060	5,9 %	4.833	7,3 %	3.519	4,7 %
Weiblich	3.345	6,4 %	4.131	8,2 %	2.956	5,2 %
Männlich	715	4,4 %	702	4,4 %	563	3,2 %

* Jeweils gemessen an 100% der Beschäftigten der jeweiligen Kategorie zum Jahresende (z.B. 6,4% der weiblichen Beschäftigten haben 2019 Elternzeit in Anspruch genommen).

Aus- und Weiterbildung

	2019	2018	2017
In Weiterbildung investierter Teil des Jahresumsatzes*	0,43 %	0,38 %	0,40 %

* Ermittelt aus den Daten der Kliniken.

Frauen in Führungspositionen

	2019	2018	2017
Gesamt*	30 %	29 %	29 %
Ärztliche Direktorin und Chefarztin	11 %	11 %	11 %
Leitende Oberärztin und Oberarztin	34 %	33 %	33 %
Pflegedirektorin	59 %	62 %	65 %
Klinikgeschäftsführung	37 %	34 %	37 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	14 %	17 %	13 %
Leitung Zentrale Dienste	50 %	52 %	48 %
Regionalleitung	35 %	41 %	40 %

* Anzahl der Frauen in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12. des Kalenderjahres.

Führungspositionen nach Altersgruppe

	UNTER 30	30 BIS 50	ÜBER 50
Gesamt*	0,1 %	54,8%	45,2%
Ärztliche Direktor(en)/-innen und Chefärzt(e)/-innen	0,0 %	29,5%	70,5%
Leitende Oberärzt(e)/innen und Oberärzt(e)/innen	0,0 %	60,7%	39,3%
Pflegedirektor(en)/innen	0,0 %	65,4%	34,6%
Klinikgeschäftsführung	3,2 %	85,5%	11,3%
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0,0 %	42,9%	57,1%
Leitung Zentrale Dienste	0,0 %	58,3%	41,7%
Regionalleitung	1,6 %	57,1%	41,3%

* Anzahl der Mitarbeiter in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2019.

Alle Helios Beschäftigten nach Dienstarten und Geschlecht*

	GESAMT	DAVON WEIBLICH	DAVON MÄNNLICH
Ärztliches Personal	17,3 %	45,2 %	54,8 %
Pflegepersonal**	36,8 %	85,3 %	14,7 %
Med.-techn. Personal**	13,5 %	89,6 %	10,4 %
Personal im Funktionsdienst**	13,2 %	83,3 %	16,7 %
Klinisches Hauspersonal	1,5 %	94,6 %	5,4 %
Technisches Personal**	0,4 %	9,9 %	90,1 %
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst**	9,5 %	72,9 %	27,1 %
Verwaltungspersonal**	6,7 %	71,0 %	29,0 %
Personal im Sonderdienst	0,3 %	55,2 %	44,8 %
Personal der Ausbildungsstätten	0,5 %	73,8 %	26,2 %
Sonstiges Personal	0,2 %	79,3 %	20,7 %

* Zum 31.12. 2019

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