



SOZIALES

Zugang & Bezahlbarkeit	48
Qualität unserer Produkte & Dienstleistungen	52
Digitale Transformation	56
Mitarbeiterentwicklung & Wohlbefinden	61
Diversität & Chancengerechtigkeit	67

SOZIALES

MENSCHEN BEGLEITEN – EIN LEBEN LANG

Im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit stehen Menschen. Unser Versprechen lautet **Committed to Life**. Es bedeutet, dass wir Menschen in verschiedenen Abschnitten ihres Lebens begleiten – manchmal sogar ein Leben lang. Wir wollen ihnen dabei wertschätzend begegnen, auf Augenhöhe und mit Verständnis für ihre unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen.

Wir wollen so vielen Menschen wie möglich den Zugang zu einer hochwertigen Gesundheitsversorgung ermöglichen. Im Zuge der digitalen Transformation setzen wir dabei immer häufiger auch auf innovative Behandlungsangebote, mit denen wir noch mehr Menschen erreichen können. Dabei stehen das Wohlergehen und die Sicherheit der Patientinnen und Patienten an erster Stelle. Darum bieten wir ihnen medizinische Behandlungen und Produkte, die strenge Anforderungen an Qualität und Sicherheit erfüllen.

Unsere 190.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit sind diejenigen, die unser Versprechen Committed to Life Tag für Tag mit Leben füllen: Sei es im direkten Kontakt mit Patientinnen und Patienten, Angehörigen und Geschäftspartnern oder eher hinter den Kulissen bei Aufgaben in Verwaltung und Produktion. Um sie bestmöglich bei ihrer Arbeit zu unterstützen, bieten wir ihnen vielfältige Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Zusatzleistungen. Denn auf dem stark umkämpften Gesundheitsmarkt wollen wir auch in Zukunft der Arbeitgeber ihrer Wahl sein.

**MILLIONEN VON MENSCHEN VERTRAUEN UNS IHR
WERTVOLLSTES GUT AN: IHRE GESUNDHEIT.
WIR SIND EIN STARKER PARTNER AN IHRER SEITE.
WIR BEGLEITEN SIE DURCHS LEBEN. DENN FÜR UNS
IST KLAR: DER MENSCH IST VIEL MEHR ALS SEINE
KRANKHEIT.**

Dr. Michael Moser, Mitglied des Vorstands

SOZIALES

Unsere Arbeit mündet in einer Vielzahl von Berührungspunkten mit und zwischen Menschen, die sich in diesen nachfolgenden zentralen Themen im Gesundheitsbereich spiegeln:

- **Zugang & Bezahlbarkeit**
- **Qualität unserer Produkte & Dienstleistungen**
- **Digitale Transformation**
- **Mitarbeiterentwicklung & Wohlbefinden**
- **Diversität & Chancengerechtigkeit**

GESUNDHEITSVERSORGUNG: ZUGANG VERBESSERN, SYSTEME ENTLASTEN

Menschen, die mit unseren Produkten behandelt werden, leiden oftmals unter schweren oder chronischen Erkrankungen.

Unsere Aufgabe ist es, die Versorgungssicherheit und die Versorgungsqualität unserer Produkte und Dienstleistungen sicherzustellen. Wir bieten in einem großen Netz von Kliniken verschiedene Dienste an und stellen hochwertige Arzneimittel und Medizinprodukte bereit – immer abgestimmt auf verschiedene Gesundheitssysteme und den Bedarf von Patientinnen und Patienten.

PASSENDE LÖSUNGEN FÜR MILLIONEN MENSCHEN

Unser Anspruch: Wir wollen Verantwortung für das Wohl von Millionen Patientinnen und Patienten übernehmen. Mit verschiedenen Maßnahmen sorgen wir dafür, dass unsere Produkte und Dienstleistungen für immer mehr Menschen zugänglich sind.

Rund **26** Mio

Patientinnen und Patienten haben wir 2023 in unseren Kliniken behandelt.

Mehr als

23

Mio

ambulant.

Mehr als

2

Mio

stationär.

Zugang & Bezahlbarkeit



Der Grundsatz der Chancengerechtigkeit ist für uns eine wichtige Voraussetzung, um den Zugang zu Gesundheitsleistungen weltweit zu verbessern und die Entwicklung stabiler Gesundheitssysteme zu unterstützen. Das bedeutet, dass wir Therapien und gesundheitliche Aufklärung allen zugänglich machen wollen, die sie benötigen – unabhängig von Alter, Einkommen, ethnischer Zugehörigkeit oder Bildungsstand. Dazu engagieren wir uns in verschiedenen **Programmen** und suchen über **Verbände** gemeinsam mit anderen Unternehmen nach Lösungen.

ARZNEIMITTEL: EFFIZIENZ UND EFFEKTIVITÄT IM FOKUS

Bei unseren Gesundheitsprodukten legen wir einen starken Fokus auf **Generika** und **Biosimilars**, da sie im Vergleich zu Originalmedikamenten preiswerter sind. Sie helfen dabei, die Kosten für Behandlungen zu senken. Das entlastet Gesundheitssysteme, weil sie weniger Geld für Medikamente ausgeben müssen. Je nach Gesundheitssystem können diese Produkte und damit verbundene Programme auch für Patientinnen und Patienten eine finanzielle Hilfe darstellen – denn diese müssen dann einen geringeren Eigenanteil für Therapien zahlen.

KLINIKEN: INTERDISZIPLINÄRE UND DIGITALE VERSORGUNG

Wir bauen gezielt regionale **Versorgungscluster** auf und fördern den fachlichen Austausch über medizinische Bereiche und unsere Kliniken hinweg: Fresenius verbindet bestimmte Angebote einzelner Häuser und arbeitet daran, die Qualität durch Konferenzen zu konkreten Themen zu verbessern, z. B. in der Behandlung von Krebs oder Schlaganfällen. Dadurch können wir Behandlungen, die besonders kosten- und personalintensiv sind, in einem Verbund von Kliniken anbieten. Sie müssen also nicht an jedem einzelnen Standort verfügbar sein. Helios setzt z. B. Teams aus Fachkräften verschiedener Disziplinen ein, um einen ganzheitlichen Therapieansatz und damit eine raschere und

Zugang & Bezahlbarkeit

bessere Gesundheit zu ermöglichen. Ein Schwerpunkt liegt darauf, Patientinnen und Patienten nach orthopädischen Eingriffen schnell wieder mobil zu machen – und zwar über das Modell des sogenannten Ortho-Campus, bei dem Chirurgie und Reha eng zusammenrücken.

Außerdem nutzen wir **digitale Prozesse und Anwendungen**, um den Zugang zur Gesundheitsversorgung einfacher zu gestalten. Wir wollen z. B. erreichen, dass Menschen nicht lange auf einen Termin warten müssen. Bei Quirónsalud konnten wir 2023 für mehr als drei Viertel der Patientinnen und Patienten ein erstes Beratungsgespräch innerhalb von sieben Tagen ermöglichen. Weitere Einblicke in unsere Fortschritte bezüglich Digitalisierung gibt es im Kapitel [Digitale Transformation](#).

FORSCHUNG FÜR DEN FORTSCHRITT

In Forschungsprojekten und Studien entwickeln wir neue Behandlungsstandards und verbessern Bestehendes. Ein Beispiel ist die **geschlechtsspezifische Medizin**. Bis Ende des 20. Jahrhunderts wurden geschlechtsspezifische Unterschiede in der Medizin vernachlässigt. Aus biologischer Sicht unterscheiden sich Frauen und Männer u. a. in der Chromosomen-Ausstattung, Geschlechtsmerkmalen und Hormonen. Diese Ungleichheiten sowie Umweltbedingungen, Kultur und soziale Umstände können die Gesundheit beeinflussen. Fresenius möchte einen Beitrag leisten, die individuelle Beratung, Diagnose und Behandlung zu verbessern. So hat Helios 2022 Ergebnisse einer Studie zu geschlechts- und altersspezifischen Besonderheiten von Krankheitsverläufen bei unterschiedlichen Covid-19-Varianten veröffentlicht.

HERZSPRECHSTUNDE FÜR FRAUEN

Mit dem Herzzentrum Leipzig bietet Helios seit 2014 eine spezifisch auf Frauen ausgerichtete Sprechstunde für Herzgesundheit an. Schwerpunktmäßig werden Patientinnen mit Autoimmunerkrankungen – woran Frauen viel häufiger erkranken –, aber auch mit Rheuma-Formen oder Schwangerschaftskomplikationen behandelt. Denn all diese Erkrankungen können Herzprobleme nach sich ziehen. In ruhiger und vertrauensvoller Atmosphäre geht das behandelnde Fachpersonal auf Symptome ein und klärt darüber hinaus über geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Etwa darüber, dass bei Frauen das Risiko für Herzrhythmusstörungen höher ist als bei Männern, wenn sie Arzneimittel gegen Allergien oder Antibiotika einnehmen. Einige Wirkstoffe für das Herz müssen bei Frauen wiederum anders dosiert werden, und bei Gerinnungsmedikamenten kann es häufiger zu Nebenwirkungen kommen.

Zugang & Bezahlbarkeit

UNSERE VERPFLICHTUNG ZU CHANCENGERECHTIGKEIT IN DER VERSORGUNG

Fresenius engagiert sich dafür, Therapien und gesundheitliche Aufklärung allen Menschen zugänglich zu machen. Zum Ausdruck kommt unser **Bekenntnis** zu verantwortungsvollem Handeln in der Unterzeichnung der **Zero Health Gaps Pledge** des Weltwirtschaftsforums:

Im Januar 2024 haben wir diese weltweit erste Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung unterzeichnet, der sich bisher mehr als 80 Unternehmen angeschlossen haben.



Zwischenmenschlichkeit hat in der Pflege einen besonderen Stellenwert.

STETS IM FOKUS: QUALITÄT UND SICHERHEIT

Die Qualität unserer Dienstleistungen und Produkte sowie die Sicherheit von Patientinnen und Patienten haben für uns oberste Priorität. Darum bieten wir ihnen medizinische Behandlungen und Produkte, die unsere strengen Anforderungen an Qualität und Sicherheit erfüllen. Den Rahmen für unser Qualitätsmanagement bilden geltende Gesetze, anerkannte internationale Rahmenwerke und Standards sowie unsere eigenen Anforderungen.



Immer im Fokus: Das Wohl der Patientinnen und Patienten.

DAS FUNDAMENT UNSERER ARBEIT

Behandlungen sollen rund um die Uhr sicher ablaufen, Geräte zuverlässig funktionieren und Medikamente wie vorgesehen wirken. Mit strukturierten Prozessen, Schulungen und Qualitätsmanagementsystemen arbeiten wir daran, die Patienten- und Produktsicherheit kontinuierlich zu verbessern. Unser **Qualitätsmanagement** hilft uns dabei, Fehler zu minimieren, die Effizienz unserer Abläufe zu steigern und das Vertrauen von Patientinnen und Patienten sowie Kunden zu stärken. Wir nutzen es außerdem, um potenziellen Gefährdungen zu begegnen. Wir wappnen uns nicht nur gegen externe Einflüsse wie Naturkatastrophen, sondern auch gegen technisches Versagen.

Qualität unserer Produkte & Dienstleistungen

Je nach Geschäftsaktivität unterscheiden sich die **Qualitätsanforderungen** – einerseits für unsere Gesundheitseinrichtungen und andererseits für die Entwicklung, die Produktion und den Vertrieb von Arzneimitteln oder medizinisch-technischen Produkten. Dementsprechend sind auch unsere Managementsysteme verschieden ausgestaltet und folgen speziellen internen sowie externen Standards. Mithilfe von Kennzahlen überwachen, steuern und verbessern wir unsere Prozesse im Qualitätsmanagement.

AUSZEICHNUNGEN FÜR MEDIZINISCHE QUALITÄT

Quirónsalud

- Das US-Nachrichtenmagazin Newsweek wählte 2023 fünf Kliniken von Quirónsalud zu den weltbesten Spezialkrankenhäusern.
- Laut Monitor de Reputación Sanitaria 2023 zählen fünf Zentren von Quirónsalud zu den Top 10 der privaten Krankenhäuser mit dem besten Ruf in Spanien.

Helios

- Die Wirtschaftswoche kürte Helios zum Top-Gesundheitsdienstleister in Deutschland in der Kategorie Kliniken-Krankenhausgruppen überregional.

Fresenius Kabi

- Fresenius Kabi wurde von Vizient Inc. als Supplier Partner of the Year 2023 ausgezeichnet. Vizient ist das größte anbieterorientierte Unternehmen für Leistungsverbesserungen im Gesundheitswesen in den USA.

UNSER ANSATZ FÜR PRODUKTSICHERHEIT

Neben einer hohen Qualität müssen wir auch die Sicherheit unserer Produkte gewährleisten. Deshalb vermarkten und kennzeichnen wir sie mit vollständigen sowie faktenbasierten Informationen und wollen dadurch einen **sicheren Umgang** mit ihnen ermöglichen.

Einen weiteren Schwerpunkt legen wir auf die Erfassung und Bekanntmachung von **Nebenwirkungen**. Nach der Einnahme von Medikamenten lassen sich Begleiterscheinungen nie ganz ausschließen, denn verschiedene Körper reagieren oft unterschiedlich. Der Nutzen einer Arznei muss immer höher sein als das Risiko für unerwünschte Reaktionen und Ereignisse. Deshalb überwachen wir die Auswirkungen von Medikamenten.

Qualität unserer Produkte & Dienstleistungen

Diese Aktivitäten fasst man unter **Pharmakovigilanz** (Arzneimittelsicherheit) zusammen. Fresenius Kabi beobachtet das Verhältnis von Nutzen und Risiko der Produkte nach festgelegten Prozessen, erkennt jede Änderung früh und kann rechtzeitig reagieren. Meldungen über Nebenwirkungen leitet der Unternehmensbereich direkt an Behörden weiter. Außerdem setzt er die Öffentlichkeit und seine Kunden über festgestellte Mängel oder Maßnahmen zu Produkt- und Patientensicherheit unverzüglich in Kenntnis, z. B. über allgemeine Kommunikationskanäle oder direkte Ansprache.



In der Produktion: Überprüfung eines Infusionsbeutels.

VON BEGEHUNGEN BIS SIMULATIONEN – SICHER IN UNSEREN EINRICHTUNGEN

Genau wie bei unseren Gesundheitsprodukten hat Sicherheit in unseren medizinischen Einrichtungen höchste Priorität. Spezialisierte Fachkräfte führen dort regelmäßig **Begehungen** durch, um potenzielle Gefahren für die Patientinnen und Patienten so niedrig wie möglich zu halten. Um die Vorbeugung und Kontrolle von Infektionen kümmern sich z. B. Hygienefachkräfte und Fachkräfte für [Epidemiologie](#).

Unsere Beschäftigten werden entsprechend ihrer Aufgabengebiete regelmäßig zu relevanten Themen wie Behandlungsabläufen, Patientensicherheit und Hygienemanagement geschult. Daneben tauschen sie sich bei Veranstaltungen aus. So können sie die Erfahrungen von anderen in ihren eigenen Krankenhausalltag mitnehmen und sich entsprechend verhalten. Noch praxisbezogener geht es bei Trainings für OP-Verfahren und Krisenszenarien zu: In unseren Kliniken sowie in drei Helios-eigenen **Simulations- und Notfallakademien** spielen Ärztinnen und Ärzte sowie Fachkräfte aus der Pflege diverse Situationen so durch, wie sie auch in Tages- und Nachtschichten vorkommen können.

Qualität unserer Produkte & Dienstleistungen



Simulationen bereiten unser Fachpersonal auch auf komplexe Situationen vor.

FEHLER ERKENNEN, AUFNEHMEN UND AUS IHNEN LERNEN

Über **Berichts- und Lernsysteme** erfassen wir alle kritischen Zwischenfälle – unabhängig davon, ob jemand zu Schaden gekommen ist oder nicht. Auf dieser Basis können mögliche Fehler in Prozessen und Abläufen sichtbar und behoben werden. Vor allem gilt es, Vorsorge zu treffen, damit sogenannte Never Events vermieden werden – unerwünschte Ereignisse, die zu schwerwiegenden Schäden bei Patientinnen und Patienten führen können. Dazu gehören z. B. Seitenverwechslungen bei OPs oder Hilfsmittel wie Bauchtücher, die nach einer OP versehentlich im Körper belassen wurden.

Für ein **transparentes Fehlermanagement** ermutigen wir Beschäftigte sowie Patientinnen und Patienten, jegliche Vorfälle und Beinaheunfälle zu melden. Die systematisch erfassten unerwünschten Ereignisse sowie Behandlungsfehlervorwürfe werten wir aus und leiten Verbesserungsmaßnahmen ab. Außerdem führen wir sogenannte Peer Reviews durch – spezifische Audits im ärztlichen und pflegerischen Bereich, bei denen im Fachkollegium Fälle diskutiert werden. Im Sinne der Transparenz setzen wir uns darüber hinaus mit Haftungsfällen auseinander und zielen auf einen korrekten rechtlichen Umgang mit Beschwerden und Vorfällen ab.

TELEMEDIZIN, APPS, KI & CO.: VORTEILE DER DIGITALISIERUNG NUTZEN

Ob im Kontakt mit Patientinnen und Patienten oder bei der Herstellung von Produkten – die Digitalisierung bringt neue Technologien und Behandlungsmethoden voran und kann helfen, Herausforderungen im Gesundheitswesen zu begegnen. Mit unseren digitalen Lösungen wollen wir Patientinnen und Patienten Mehrwert bieten und die Qualität und Effizienz unserer Therapien immer weiter verbessern.

DIGITAL UND EFFIZIENT

Überall in der Gesundheitsbranche steigt die Nachfrage nach neuen digitalen Dienstleistungen. Patientinnen und Patienten zeigen sich zunehmend offener gegenüber telemedizinischen Behandlungen und wollen Dienste genau dann nutzen, wenn sie sie brauchen – wochentags auch mal von unterwegs aus oder spätabends und am Wochenende. Außerdem gewinnen **KI-gestützte Analysetools** immer mehr an Bedeutung, etwa zur schnelleren Erkennung von Darmkrebs oder Lungenentzündungen.

Es ist unser Ziel, interne Abläufe im gesamten Konzern wie auch in der Wertschöpfungskette zu optimieren und zu beschleunigen. Wo möglich, digitalisieren wir bestehende Prozesse oder führen neue, digital gestützte Abläufe ein. Dadurch wollen wir die Handhabung und Effizienz unserer Produkte und Dienstleistungen verbessern.

EFFIZIENTERE PLANUNG DANK DIGITALISierter LOGISTIK

Für unsere Produktionsstätten bietet die Digitalisierung von Logistikprozessen einige Vorteile: Fresenius Kabi arbeitet bei seinen Produkten z. B. mit **Track-and-Trace-Systemen**. Damit kann der Unternehmensbereich etwa Arzneimittel, aber auch Spritzen und **parenterale Infusionslösungen** nachverfolgen. So ist ersichtlich, wo sie sich im **Lieferprozess** gerade befinden, wann sie ankommen und in etwa verbraucht sein werden. Mittels sogenannter Smartlabels lassen sich z. B. Lagerbestände in Krankenhäusern überwachen und es kann genau geplant werden, wann neue Produkte geliefert werden müssen.

Digitale Transformation

**VON DER TERMINBUCHUNG BIS ZUR NACHSORGE:
ERLEICHTERTE VERSORGUNGSPROZESSE**

In der **Patientenbetreuung** greifen viele digitalisierte Prozesse ineinander: Das fängt an, wenn wir die Aufnahme von Patientinnen und Patienten vorbereiten – zum Beispiel über Videokonferenzen oder Chats mit den zu Behandelnden –, und hört auf, wenn wir sie wieder entlassen und ihnen für die weitere Genesung digitale Optionen mit auf den Weg geben. Darunter fällt z. B. die digitale Nachsorge über eines unserer Medizinischen Versorgungszentren, etwa für die digitale Wundüberwachung nach einer OP. Bei Helios und Quirónsalud gibt es seit mehreren Jahren virtuelle Portale: Dort können Patientinnen und Patienten auf Behandlungsdokumente wie Befunde zugreifen, Termine online buchen oder Videosprechstunden besuchen. Außerdem können sie sich über empfohlene Therapiemaßnahmen für ihren individuellen Fall informieren.

**PLATTFORM
FÜR BEHANDELNDE
UND BEHANDELTE**

84 %

unserer deutschen
und spanischen Kliniken
bieten ein digitales
Patientenportal an.

In unserer **Highlight Story** erfahren Sie mehr darüber, wie Quirónsalud smarte und digitalisierte Prozesse einsetzt, um die Notaufnahmen zu entlasten.

APPS & CO.: WICHTIGE INFORMATIONEN DIGITAL VERMITTELT

Wir wollen Vertrauen und Sicherheit im Umgang mit Erkrankungen und nötigen Behandlungen sowie Produkten vermitteln – ob Patientinnen und Patienten, deren Angehörigen oder medizinischem Fachpersonal. Sie alle sollen sicher und souverän mit einem Produkt umgehen können. Je nach Zielgruppe und Produktart bieten wir unterschiedliche **Unterstützungsprogramme** an. Fresenius Kabi veröffentlicht auf spezifischen Websites etwa Informationen in mehreren Sprachen oder auch Beispiele zur Anwendung und weitere praktische Hinweise. Dadurch können sich Interessierte barrierearm Wissen aneignen. Für einen informierten Umgang mit dem eigenen Gesundheitszustand hat Fresenius Kabi die KetoApp entwickelt. Sie unterstützt Menschen mit chronischer Nierenerkrankung dabei, sich ihrer Krankheit entsprechend angemessen und abwechslungsreich zu ernähren.

Digitale Transformation

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ: KRANKHEITEN SCHNELLER ERKENNEN

Wenn wir künftig mehr daten- und KI-gestützte Analysemethoden und Verfahren einsetzen, können Gesundheitsversorgung und Produktion noch besser, schneller und effektiver erfolgen als jetzt schon. Bereits heute integrieren wir **datengesteuerte Analysen** und **Entscheidungsfindungen** zunehmend in den klinischen Alltag. Dabei werden immer mehr Echtzeit-Datenmengen generiert. Wir wollen dies für Prognose, Personalisierung, Prävention und Partizipation nutzen und somit Therapieergebnisse noch einmal deutlich verbessern. Ein aktuelles Anwendungsbeispiel: Quirónsalud arbeitet seit 2022 u. a. in der Notaufnahme mit einem eigens entwickelten KI-basierten Algorithmus. Damit kann z. B. die Wahrscheinlichkeit einer beidseitigen Lungenentzündung anhand von Laborwerten und anderen Patientenparametern bestimmt werden, bevor sie auf dem Röntgenbild sichtbar wird.

KI IN DER DARMKREBSVORSORGE

In der Darmkrebsvorsorge setzen wir KI noch tiefgreifender ein: Bei Dickdarmspiegelungen erkennt ein Computeralgorithmus Polypen in der Darmschleimhaut – eine mögliche Vorstufe von Darmkrebs. Sobald der Computer einen Polypen erkannt hat, löst er ein optisches und akustisches Signal aus und weist die Ärztin oder den Arzt auf den Befund hin. Mit dieser Methode können wir unseren Patientinnen und Patienten eine noch genauere Vorsorge ohne zusätzliches Risiko anbieten. Möchten Sie einen Blick wagen? [Hier](#) geht's zur Highlight Story.

Auch neben dem Klinikalltag nutzen wir die Vorzüge von **intelligenter Automatisierung**: In den Geschäftsbereichen Lieferkette, Einkauf und Produktion wollen wir damit Geschäftsprozesse in Verwaltungsfunktionen etwa mittels Chatbots, intelligenter Dokumentenverarbeitung oder Empfehlungs- und Prognoseanwendungen verbessern.

Mit der Frage, wie wir KI bei Fresenius nutzen können und wollen, beschäftigt sich eine 2023 gegründete Arbeitsgruppe. Ihr Ziel ist es, konzernweit einheitliche Regeln für die Entwicklung und Umsetzung von Anwendungen festzulegen. So wollen wir sicherstellen, dass unsere genutzten KI-Programme zu den ethischen Ansprüchen und Werten von Fresenius passen.

Digitale Transformation



Höchste Präzision dank modernster Technologie.

DIGITAL GESTEUERTE INFUSIONEN

Wir greifen bei Fresenius nicht nur immer stärker auf digitalisierte Prozesse zurück, sondern arbeiten auch daran, digitalisierte Produkte in unser Angebot aufzunehmen. Ein Beispiel hierfür ist Ivenix: Bei der Entwicklung dieses technologisch fortschrittlichen Infusionssystems wurden die Bedürfnisse von Patientinnen und Patienten sowie Klinikpersonal in den Mittelpunkt gestellt. Seine großvolumige Pumpe arbeitet z. B. nahtlos mit anderen Systemen zusammen. Infusionsmanagement sowie Programme und Analysen informieren Pflegekräfte bestmöglich und beugen infusionsbedingten Fehlern vor. Bisher ist das System auf dem US-amerikanischen Markt verfügbar.

ROBOTER IM OP

Auch wenn es nach Science-Fiction klingen mag: Aus vielen Gesundheitseinrichtungen sind Roboter nicht mehr wegzudenken. Verglichen mit konventionellen OPs ermöglichen roboterassistierte z. B. präzisere, weniger invasive Eingriffe – bei denen also z. B. nur ganz kleine Schnitte am Körper vorgenommen werden müssen. In der Folge können Patientinnen und Patienten schneller genesen. Bei Quirónsalud und Helios führen Ärztinnen und Ärzte robotergestützte Eingriffe etwa in der Wirbelsäulen-, Hüft- und Kniegelenkchirurgie oder Onkologie durch.

Digitale Transformation



Ivenix-Pumpe im Einsatz.

CYBERSECURITY: STETS AUF NUMMER SICHER

Digitale therapeutische Ansätze können die Patientenversorgung verbessern. Während wir unsere Prozesse digitalisieren und mit digitalen Produktlösungen neue Märkte erschließen, sollen sich unsere Patientinnen und Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kunden auf die Cybersicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen verlassen können: Dafür stärken wir mit verschiedenen Maßnahmen unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber Cyberangriffen, reduzieren unsere Cyberrisiken und wenden Schäden ab. Die Bedrohungen rund um unser Unternehmen ändern sich ständig, weshalb wir sie immer wieder bewerten, um möglichst gut gewappnet zu sein. Für all unsere **📌 Risikodomänen** legen wir Mindestsicherheitsstandards fest und setzen gezielte Sicherheitsmaßnahmen durch. Dazu gehört auch, unsere medizintechnischen Geräte auf neue Anforderungen und Erkenntnisse der Cybersecurity hin zu verbessern.



[Video jetzt online anschauen](#)

BESCHÄFTIGTE GEWINNEN, HALTEN, FÖRDERN: UNSER EINSATZ

In unseren Gesundheitseinrichtungen und der Produktion, aber auch in Verwaltung und IT: Tag für Tag und Nacht für Nacht tragen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Fähigkeiten und ihrer Energie zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Auf dem stark umkämpften Gesundheitsmarkt wollen wir der Arbeitgeber ihrer Wahl sein. Damit sich die Menschen gerne bei uns bewerben und begeistert bleiben, bieten wir ihnen mehr als einen durchschnittlichen Arbeitsplatz.

KARRIERESTART

Insgesamt **68** Möglichkeiten

für die Berufsausbildung: 37 Ausbildungsberufe und 31 duale Studiengänge.

IM DURCHSCHNITT

41,3

Jahre

waren unsere Beschäftigten 2023.

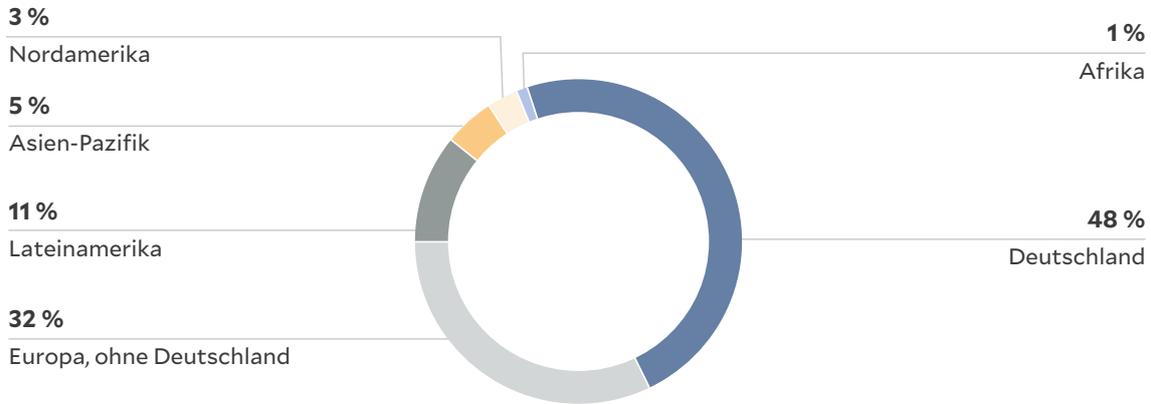
INSGESAMT

193.865

Beschäftigte waren 2023 beim Fresenius-Konzern angestellt, knapp 5.000 Personen mehr als 2022.

Mitarbeiterentwicklung & Wohlbefinden

INTERNATIONAL AUFGESTELLT: BESCHÄFTIGTE NACH REGIONEN



WIE WIR DIE RICHTIGEN MENSCHEN FÜR FRESENIUS FINDEN

Aktuelle wie zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen uns als zuverlässigen Arbeitgeber wahrnehmen, der Flexibilität bietet und ein Türöffner für diverse Erfahrungen ist. Damit wir unterschiedliche Talente für uns gewinnen können, stellen wir uns breit auf. Bei der Suche nach dem passenden Menschen für eine bestimmte Rolle gehen wir z. B. gezielt auf Potenzialträgerinnen und -träger zu.



An einem unserer Produktionsstandorte: Teamarbeit ist von entscheidender Bedeutung.

Wir schauen intern nach Personen, die etwa innerhalb eines Bereichs aufsteigen wollen und deren Profil zu einer offenen Stelle passt; darüber hinaus sprechen wir externe Kandidatinnen und Kandidaten an. Außerdem setzen wir auf digitale Präsenz über Social Media und Karrierewebsites, und die Unternehmensbereiche kooperieren mit Schulen, Universitäten und Fachhochschulen. Auch auf Karrieremessen sind unsere Vertreterinnen und Vertreter für verschiedene Fachrichtungen anzutreffen. Weil das noch nicht genug ist, veranstalten wir auch selbst Job-Events. Bei all unseren Aktivitäten achten wir darauf, transparent und klar zu kommunizieren. Das soll möglichen Bewerberinnen und Bewerbern zeigen, dass wir sie ernst nehmen und uns wertschätzender Austausch wichtig ist.

RECRUITING UND PERSONALPLANUNG: NETZWERKE NUTZEN

Die Unternehmensbereiche sind in vielen Ländern vernetzt und richten ihren Blick auch beim Recruiting auf die internationale Bühne. Fängt jemand aus dem Ausland an, etwa für Helios in Deutschland zu arbeiten, helfen speziell ausgebildete **Integrationsmanagerinnen und -manager** ihr oder ihm dabei, Anträge auszufüllen oder Sprachschulen zu finden. So wollen wir Neuankömmlingen den Start in der ungewohnten Umgebung leichter machen. Wenn viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. in der Grippezeit gleichzeitig krank sind oder längere Sommerurlaube anstehen, kann das Personal kurzfristig knapp werden. Es kommt auch vor, dass sich Elternzeitvertretungen oder eine zeitlich begrenzte Unterstützung für ein Projekt nicht aus den eigenen Reihen organisieren lassen. In solchen Fällen setzen unsere Unternehmensbereiche etwa für den Pflegebereich oder die Produktion Zeitarbeitskräfte ein.

FÜR DIE BINDUNG UNSERER BESCHÄFTIGTEN – AUF LANGE SICHT

Für das Bestehen und die Innovationskraft von Fresenius ist klar: Wir brauchen motivierte, qualifizierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen. Dafür bieten wir neben attraktiven Arbeitsbedingungen und angemessener Vergütung auch unterschiedliche freiwillige Zusatzleistungen und wollen auf möglichst viele individuelle Bedürfnisse eingehen. Verschiedene Bereiche unseres Konzerns setzen die einzelnen Benefit-Elemente je nach Markt und Region unterschiedlich um.

UNSERE BENEFITS – EIN PAAR BEISPIELE

- Finanzielle Vorsorge: Pensionspläne, Betriebsrente, tariflicher Zukunftsbetrag
- Prämien: Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, Erfolgsbeteiligungen
- Flexibles Arbeiten: Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten, Zeitkonten, Jobsharing
- Gesundheit und Wohlbefinden: Vorsorge, interne Angebote zu körperlicher und mentaler Gesundheit, Rabatte Fitnessstudios, vergünstigte Hotelcards

MITARBEITERAKTIEN: GUT INVESTIERT

Seit 2023 können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – von der Auszubildenden bis zur Führungskraft – der beteiligten Gesellschaften des Segments Corporate und von Fresenius Kabi dem Programm Fresenius SHARE anschließen.

Es besteht aus zwei Bausteinen:

Zum einen können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jährlich ein stark vergünstigtes Paket mit Stammaktien der Fresenius SE & Co. KGaA kaufen.

Außerdem erhalten sie einen bestimmten Betrag in Stammaktien, wenn gewisse Ziele erreicht werden. Dazu zählen: finanzieller Konzernerfolg, Teilnahmequote an einem Cybersecurity-Training und der konkrete Wert eines Cybersecurity-Ratings sowie das Ergebnis der **Audit- und Inspektionskennzahl**. Für das Jahr 2023 wurden drei von vier Zielen erreicht, die Beschäftigten erhalten die Aktien entsprechend anteilig.

PASSGENAUE VORTEILE BIETEN

Von Vorteilen wie Homeoffice und Gleitzeit profitieren v. a. all jene, die direkt bei der Fresenius SE & Co. KGaA angestellt bzw. in der Verwaltung der Unternehmensbereiche tätig sind. Diese **Leistungen** genau so etwa im Bereich Gesundheitsdienstleistungen anzubieten, ist schwierig bis unmöglich. Hier gilt es, bedarfsgerechte Anreize zu setzen und adäquate Angebote zu machen. Helios und Quirónsalud bieten z. B. private Krankenzusatzversicherungen oder Altersvorsorge. Auch können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gehaltsanteile für definierte Vorteile umwandeln. Beim Thema Kinderbetreuung bietet Helios den Angestellten Unterstützung: In insgesamt 35 Kindergärten können sie ihre Kleinen während der Arbeitszeit betreuen lassen.

Möchte jemand bei Fresenius Kabi in den USA wegen der Geburt oder Adoption eines Kindes, für die Betreuung von Pflegekindern oder die Pflege eines schwer kranken Familienmitglieds das Berufsleben kurzzeitig pausieren, kann sie oder er das seit Herbst 2022 tun. Bis zu acht Wochen dürfen die Beschäftigten den bezahlten Familienurlaub beanspruchen. In den USA gibt es in diesen Fällen keine gesetzlichen Angebote wie die Eltern- oder Pflegezeit in Deutschland.

ZUHÖREN UND FEEDBACK EINHOLEN

Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuhören und sie einbeziehen. Dazu gehört auch, um Feedback zu bitten, mit ihnen in den **Dialog** zu gehen und Besprochenes in die Tat umzusetzen. Den Weg dafür ebnet uns individuelle Feedbackgespräche, in denen es etwa um die zukünftige Zusammenarbeit geht oder die persönliche Planung von Fort- oder Weiterbildungen. Außerdem holen wir in unserer konzernweiten

Mitarbeiterentwicklung & Wohlbefinden

Mitarbeiterumfrage sowie in regionalen Befragungen Rückmeldungen zum Arbeitsumfeld ein. Darin ermutigen wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, positives Feedback zu geben, Kritik zu äußern und Verbesserungsvorschläge anzubringen.

**GEGEN DEN PERSONALMANGEL:
FOKUS AUF INDIVIDUELLE ENTWICKLUNG**

Seit einigen Jahren fehlt es v. a. in der Pflege vielerorts anhaltend an Personal. Wir bei Fresenius arbeiten daran, den Auswirkungen dieser Situation entgegenzuwirken: Unser Fokus liegt auf Maßnahmen für die Ausbildung und Entwicklung. Helios und Quirónsalud **bilden** die meisten **Pflegekräfte selbst aus** oder gewinnen sie über Ausbildungskooperationen. Beschäftigte können sich über die Helios Akademie, 34 eigene Bildungszentren und je nach Land weitere Ausbildungsangebote des Unternehmensbereichs ausbilden lassen. Über die Bildungszentren und weitere Schulungsangebote steht ihnen außerdem ein breit gefächertes Angebot zur Fort- und Weiterbildung offen. Fresenius Kabi wiederum bietet den Beschäftigten in der Region Asien-Pazifik seit 2022 ein Lernprogramm, um Kompetenzen aufbauen und weiterentwickeln zu können.



Erfahrungsaustausch unter Auszubildenden im Krankenhaus.

Viele individuelle **Weiterbildungsmaßnahmen** wie auch Pflichtschulungen finden inzwischen regulär als Webinare oder E-Learning-Kurse statt. So ist schnelles, aktuelles und passgenaues Lernen möglich. Hat jemand in Deutschland keinen eigenen Rechner oder kein ruhiges Arbeitsumfeld, kann sie oder er die Trainings an speziellen Lernplätzen durchlaufen. Weiterhin gibt es aber auch hybride oder Präsenzformate, bei denen der Schwerpunkt auf persönlicher Interaktion liegt.

Mitarbeiterentwicklung & Wohlbefinden

Wer sich beruflich verändern will, kann neben der individuellen Weiterbildung am ursprünglichen Arbeitsort auch international Erfahrung sammeln. So können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fresenius Kabi über Kurz- oder Langzeitentsendungen im Ausland fachlich und persönlich weiterentwickeln.

Um außerdem unsere Talente auf den oberen Ebenen zu fördern und im Unternehmen zu halten, bieten wir allen Führungskräften zwei konzernweite Programme an: Das mittlere Management kann an einer Schulung in Kooperation mit der Hochschule St. Gallen teilnehmen. Dabei geht es v. a. um die Umsetzung von Strategien, Veränderungsmanagement und Zusammenarbeit. An die obersten Führungsebenen richtet sich das überarbeitete Top-Executive-Programm, das wir gemeinsam mit der Harvard Business School 2024 zum ersten Mal in neuer Form durchführen werden. Auch in den Unternehmensbereichen gibt es jeweils Entwicklungsprogramme für potenzielle, neue und erfahrene Führungskräfte.

UNSER GEMEINSAMER ERFOLG: ZERTIFIZIERUNGEN UND AUSZEICHNUNGEN

Unser Engagement als Arbeitgeber wurde 2023 erneut mit verschiedenen Auszeichnungen gewürdigt:

MINT Minded Company 2023

MINT Minded Companies fördern **MINT**-Nachwuchs in besonderer Weise. Fresenius wurde von MINT-Studentinnen und -Studenten, -Absolventinnen und -Absolventen sowie -Talente nominiert. Zuerst wurden wir erfolgreich durch die audimax MEDIEN GmbH geprüft und konnten anschließend die Zertifizierung durch Unterzeichnung der Zehn-Punkte-Erklärung MINT Welcome abschließen.

Potentialpark 2023 Germany Talent Communication Ranking

Das Marktforschungsinstitut Potentialpark hat Fresenius zum zwölften Mal in Folge als eines der Unternehmen mit dem besten Internetangebot für Bewerberinnen und Bewerber in Deutschland ausgezeichnet. Unter 140 gerankten Unternehmen erreichten wir den zweiten Platz.

Top Employer Institute

2023 hat sowohl Fresenius Kabi in neun Ländern (Österreich, China, Dominikanische Republik, Polen, Schweiz, USA, Indien, Philippinen, Puerto Rico) als auch Quirónsalud die extern geprüfte Top-Employer-Zertifizierung erhalten.

GEGEN DISKRIMINIERUNG EINSTEHEN UND CHANCENGERECHTIGKEIT FÖRDERN

So vielfältig wie unsere Arbeit sind auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir sind überzeugt: Erst das Zusammenspiel unterschiedlichster Sichtweisen, Meinungen, kultureller Prägungen, Erfahrungen und Werte ermöglicht es uns, die kreativen Potenziale zu nutzen, die uns als Gesundheitsunternehmen erfolgreich machen. Deshalb fördern wir internationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie Vielfalt und Inklusion im gesamten Konzern.

MEHR ALS SCHLAGWORTE: VIELFALT UND CHANCEN- GERECHTIGKEIT FÖRDERN

Diversität und Chancengerechtigkeit sind grundlegende Werte unserer Unternehmenskultur und ein entscheidender Teil unseres Geschäftserfolgs. Als weltweit agierender Konzern sind wir mit Tochtergesellschaften in über 60 Ländern tätig und beschäftigen mehr als 190.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie alle repräsentieren verschiedene Kulturen, Generationen, Geschlechter, sexuelle Orientierungen und Fähigkeiten.

Diese unterschiedlichen Perspektiven, Hintergründe und Erfahrungen helfen uns, besser auf die individuellen Bedürfnisse unserer Patientinnen und Patienten, Beschäftigten, Kunden und Partner einzugehen.

Deshalb stellen wir uns aktiv gegen jede Form von Diskriminierung und schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem alle – unabhängig von Hautfarbe, Abstammung, Glauben, politischer Einstellung, Alter, Geschlecht, Ethnizität, Nationalität, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung, körperlicher Verfassung, Aussehen oder sonstigen persönlichen Eigenschaften – respektiert und gefördert werden. Wir sind uns unserer **Verantwortung** bewusst, Diversität zu wahren und Chancengerechtigkeit zu fördern.

Über
150
Nationalitäten
zählen wir unter unseren
Beschäftigten.

Diversität & Chancengerechtigkeit

Gleichzeitig wissen wir, dass Vielfalt auch Herausforderungen mit sich bringt. Unsere Initiativen – aus dem Management und der Belegschaft heraus – sollen deswegen eine sichere Umgebung schaffen, in der alle ihre Potenziale voll entfalten können.

EINE SOLIDE GRUNDLAGE: UNSER SCHULUNGS- UND SENSIBILISIERUNGSPROGRAMM**UNBEWUSSTE ANNAHMEN
ÜBERWINDEN**

Ein besonderer Schwerpunkt lag im vergangenen Jahr auf dem Thema Unconscious Bias, also den oft unbewussten Annahmen, die wir über andere Menschen oder Gruppen haben. Diese **Unconscious Bias** können dazu führen, dass wir bestimmte Personen oder Perspektiven bevorzugen oder ausschließen, ohne es zu merken. Das kann nicht nur unsere Entscheidungen und unser Verhalten beeinträchtigen, sondern auch die Leistung und das Wohlbefinden unseres Teams.

Um diese blinden Flecken zu erkennen und zu überwinden, bieten wir verschiedene Lernformate an. Sie schärfen das Bewusstsein für dieses Thema und vermitteln konkrete Strategien, wie wir fairer und inklusiver werden können. Dazu gehören zum Beispiel Online-Kurse, Workshops, Webinare oder Peer-Group-Coachings. Einige dieser Formate richten sich speziell an Führungskräfte, die eine besondere Verantwortung tragen, ein diverses und motiviertes Team zu fördern.

Wir arbeiten daran, dass alle im Konzern für das Thema Diversität, dessen Chancen und Herausforderungen sowie für einen fairen, wertschätzenden Umgang miteinander sensibilisiert sind. Inzwischen ist es wissenschaftlicher Konsens, dass niemand von uns frei von Vorurteilen und Annahmen ist, die unser Denken und Handeln beeinflussen können. Deshalb bieten wir Schulungen und Sensibilisierungsprogramme an, die dazu anregen, uns kritisch zu hinterfragen und voneinander zu lernen.

Die Basis für unser Handeln ist unser **Verhaltenskodex**, der die ethischen Prinzipien und Standards unseres Unternehmens festlegt. Er macht deutlich, wie wir unsere Verantwortung für Vielfalt leben, wie wir miteinander und mit unseren Geschäftspartnern umgehen wollen und was wir von ihnen erwarten. Wir schulen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zu diesem Kodex, um ihn lebendig zu halten und konsequent anzuwenden.

Diversität & Chancengerechtigkeit

DIVERSITÄT IN DER PRAXIS

Wir fördern Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion durch vielfältige Konzepte und Maßnahmen. Auch Beschäftigte haben hier Gestaltungsspielraum und bereits selbst Initiativen angestoßen. Unsere Fördermaßnahmen passen wir stets an die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Geschäftsmodelle und Regionen an.

FÜR DIVERSERE FÜHRUNGSEBENEN: FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist uns ein wichtiges Anliegen. Uns ist bewusst, dass Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert sind, sowohl in der Gesundheitsbranche als auch in der Gesellschaft im Allgemeinen. Wir sind überzeugt, dass eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in Führungsebenen nicht nur die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft unseres Unternehmens stärkt, sondern auch ein Zeichen für eine moderne und zukunftsorientierte Unternehmenskultur ist.

Dafür haben wir uns die folgenden Ziele gesetzt: Bis 2025 soll der Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Konzernvorstands im [i Segment Corporate](#) bei über 30 % liegen.

Status im Jahr 2023:



Um den Frauenanteil in Führungspositionen im gesamten **Fresenius-Konzern** zu bestimmen, ziehen wir das konzernweite variable Vergütungsprogramm (Long-Term Incentive Plan 2023 – LTIP) heran: Der LTIP ist im Wesentlichen auf Führungspositionen ausgerichtet, die sich maximal zwei Level unterhalb des Vorstandsgremiums befinden.

Diversität & Chancengerechtigkeit**FRAUENANTEIL IM LTIP IM
JAHR 2023:**

rund
27
%

Darüber hinaus arbeiten wir an Maßnahmen, um unseren Mitarbeiterinnen die besten Chancen zu bieten, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und auf Führungsverantwortung vorzubereiten. 2022 haben wir z. B. das Lernprogramm Leadership for Women – Boost your Self-Positioning gestartet. Die Teilnehmerinnen können ihre Selbstpositionierung anhand verschiedener Themenmodule stärken und sich mittels Peergroup-Coachings bereichsübergreifend vernetzen. In den ersten beiden Jahren haben bereits rund 260 Frauen teilgenommen.

STIMME DER INKLUSION: SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN

Der Fresenius-Konzern beschäftigt Personen mit Beeinträchtigungen und Schwerbehinderungen. Dazu zählen Menschen im Rollstuhl, Menschen mit einer geistigen Behinderung sowie Menschen, die eine Krebserkrankung überstanden haben oder mit Krankheiten wie Diabetes, Rheuma oder Depressionen leben. Wir wollen es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden, und setzen dabei die jeweiligen lokalen gesetzlichen Vorgaben um.

In Deutschland finden in den Betriebsstätten von Fresenius, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, alle vier Jahre die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung statt. Für dieses Amt können sich alle dort Beschäftigten zur Wahl aufstellen lassen. Auch in Spanien verfügen wir über entsprechende Gremien in unseren Kliniken.

Die Schwerbehindertenvertretungen stehen Beschäftigten bei Fragen zur Arbeitsplatzgestaltung, zum Gesundheitsschutz oder zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Seite. Sie arbeiten eng mit dem Betriebsrat, der Geschäftsleitung und den Fachbereichen zusammen, um die Rechte und die Förderung schwerbehinderter Menschen zu gewährleisten.

Diversität & Chancengerechtigkeit**WIRKEN UND WIRKUNG DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG**

Helios hat mit der Schwerbehindertenvertretung des Segments eine **übergreifende Inklusionsvereinbarung** abgeschlossen:

Sie fördert Chancengerechtigkeit, indem sie die Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen und von Behinderung bedrohter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärkt. Darüber hinaus soll die Inklusionsvereinbarung unterbinden, dass Beschäftigte mit (Schwer-)Behinderung diskriminiert oder sozial ausgegrenzt werden.

Über **1.100**

leitende Angestellte von Helios haben 2023 Online-Schulungen zu den Themen Schwerbehindertenrecht und Inklusionsvereinbarung absolviert.

GEMEINSAM(E) INTERESSEN VERTRETEN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben verschiedene Mitarbeiternetzwerke aufgebaut, mit denen sie gemeinsame Interessen vertreten. Die Netzwerke bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über verschiedene Standorte hinweg eine Plattform zum Austausch, zur Vernetzung und zur Weiterbildung. Sie unterstützen außerdem den Anspruch von Fresenius, konzernweit ein Beschäftigungsumfeld zu schaffen, in dem Diversität und Wertschätzung Hand in Hand gehen. Dies spiegelt auch die **Charta der Vielfalt** wider, die Fresenius im Mai 2023 unterschrieben hat.

MITARBEITERNETZWERKE BEI FRESENIUS

Die **Women's Initiative** setzt sich für die Vernetzung, das Mentoring und die Unterstützung von Frauen ein. Die Initiative wurde im Jahr 2022 zunächst mit Schwerpunkt in Europa gegründet und hat mittlerweile weltweit Mitglieder, z. B. in Australien, Taiwan und den USA. Sie organisiert regelmäßig Veranstaltungen, Workshops und Mentoring-Programme für interessierte Mitarbeiterinnen.

Bei Fresenius Kabi in den Vereinigten Staaten gibt es aktuell fünf **Employee Impact Groups**: Voices of African Descent, Women's Voice, Pride, Alliance of Asians and Pacific Islanders sowie iHOLA! (hispanische/lateinamerikanische Beschäftigte).

Diversität & Chancengerechtigkeit**CHANCENGERECHTIGKEIT IM TALENTMANAGEMENT**

Chancengerechtigkeit beginnt für Fresenius bereits mit einem inklusiven und fairen Bewerbungs- und Einstellungsprozess – vor allem für Menschen, die potenziell eher von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind.

UNTERSTÜTZUNG INTERNATIONALER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Wir bieten spezielle Beratungsangebote und Unterstützung für internationale Arbeitskräfte an, um ihnen das Ankommen zu erleichtern.

Helios hat 2020 damit begonnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu **Integrationsmanagerinnen und -managern** auszubilden. Sie unterstützen internationale Pflegekräfte bei ihrer Ankunft in Deutschland, beim Umgang mit Behörden und in anderen Situationen. Ziel ist nicht nur die berufliche und sprachliche Integration, sondern auch die soziale. Dies wird an den jeweiligen Klinikstandorten durch lokale Initiativen ergänzt. Um die kulturelle Öffnung und das Verständnis untereinander in den Teams weiter zu fördern, bilden wir verantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu **Kulturbotschafterinnen und -botschaftern** aus.

Quirónsalud hat ein Verfahren entwickelt, das Beschäftigten, die aus dem Ausland rekrutiert wurden, die Ankunft in Spanien erleichtern soll. Zudem unterstützt die Funktion für Arbeitsrecht und Mitarbeiterservices das internationale pflegerische und medizinische Personal dabei, Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen zu erhalten.

Wir fördern Vielfalt auch im Arbeitsalltag und machen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Angebote, die **interkulturelle Kompetenzen** und den Austausch zwischen den Standorten stärken sollen. Dazu gehören z. B. Sprachkurse, internationale Trainingsprogramme oder Austauschplattformen. Wir sind überzeugt, dass diese Maßnahmen nicht nur die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen, sondern auch unsere Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit als Unternehmen steigern.

Neben der Förderung von Vielfalt legen wir großen Wert auf Gleichberechtigung und **Fairness**. Wir behandeln alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich und bieten ihnen dieselben Chancen und Vorteile. Dies wird z. B. durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sichergestellt.