

**BKK Dachverband e.V.**  
Mauerstraße 85  
10117 Berlin

**Ansprechpartnerin**  
Andrea Röder  
Stellvertretende Pressesprecherin

TEL (030) 2700406-302  
FAX (030) 2700406-222  
andrea.roeder @bkk-dv.de  
www.bkk-dachverband.de

Berlin, 17.05.2015

Sperrfrist: 17:00 Uhr

## **BKK Dachverband: „Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit 2017“ - Elf Firmen werden ausgezeichnet**

Zu ihnen gehören:

- In der **Kategorie „Industrie“** gewinnt Europas Marktführer für Sattelaufleger **Schmitz Cargobull AG** mit Sitz in Horstmar im Münsterland.
- In der **Kategorie „Handel / Transport / Verkehr“** geht der Preis an den international führenden Konzern im Airport-Business, die **Fraport AG** mit ihrem wichtigsten Standort am Flughafen Frankfurt/Main.
- In der **Kategorie „Kleine und Mittlere Unternehmen“** werden gleich zwei Betriebe ausgezeichnet. Zum einen die **WGfS GmbH**, der größte Pflegeanbieter aus Filderstadt in Baden-Württemberg.  
  
Zum anderen gewinnt die **UWT GmbH**, einer der weltweit führenden Hersteller von Messtechnologie aus Betzigau im Allgäu.
- In der **Kategorie „Sonstige Dienstleistungen“** erhält die **Gedikom Gesundheitsdienstleistung Kommunikation GmbH** aus Bayreuth, eine 100% Tochter der Kassenärztlichen Vereinigung Bayerns, eine Auszeichnung.
- In der **Kategorie „Öffentlicher Dienst“** bekommt der Betrieb, die **Münchner Stadtentwässerung** die Anerkennung.
- In der **Kategorie „Gesundheits- und Sozialwesen“** siegt die **St. Gereon Seniorendienst gGmbH**, Betreiberin von Pflegeheimen, im Kreis Heinsberg bei Aachen.

Seite 2

Gleich vier Großunternehmen sind Preisträger des **Sonderpreises „BGF-Innovativ“**:

- **Bayer AG** für ihr Engagement **Azu-Be Fit**
- **Deutsche Telekom AG** für mehr Bewegung am Arbeitsplatz durch **Deskbikes**
- **Bayer Supply Center Grenzach** für ihr Konzept **„Gesunder Schlaf“**
- **thyssenkrupp Steel Europa AG** für ihre Umsetzung des bundesweiten Projektes **Männergesundheit**.

Die ausgezeichneten BGM-Programme laden zum Nachahmen ein. Die Preisträger im Einzelnen:

### **Schmitz Cargobull AG / Kategorie „Industrie“**

Mit einer Jahresproduktion von rund 56.000 Fahrzeugen ist die Schmitz Cargobull AG Europas führender Hersteller von Sattelauflegern und Anhängern mit Sitz in Horstmar im Münsterland. In der Kategorie „Industrie“ gewinnt das Unternehmen mit rund 5.600 Mitarbeitern den „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit 2017“. Die Firma zeigt, dass es gelingen kann, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an verschiedenen Standorten in hoher Qualität zu implementieren. Das Thema Gesundheit ist in der Unternehmenspolitik als Führungsleitlinie schriftlich fixiert und gehört zur Firmenphilosophie. Ein Benefit ist die individuelle Erfassung des psychischen Gesundheitszustands und bietet „schnelle Hilfe“ mit Zusicherung eines Arzttermins innerhalb von 10 Tagen in einer akuten psychischen Belastungssituation. Weitere Inhalte des Gesundheitsmanagements sind u. a. Themen wie Coaching der Führungskräfte zum „gesunden Führen“, Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der ergonomischen Arbeitsgestaltung. Ziel dieser Maßnahmen soll eine Steigerung der Zufriedenheit, Erhöhung der Unternehmensbindung und der Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit bis in das hohe Rentenalter sein, um sich so dem demografischen Wandel stellen zu können. Hoher Akzeptanz in der Belegschaft findet der Test- und Trainingsaufleger „GeKo – Gesundheit kommt an!“ Die Idee: Wenn der Mitarbeiter nicht zum Fitness-Training geht, dann kommt das Fitness-Center zum Mitarbeiter „vor Ort“. Mit dieser Idee wurde ein Satteltrolley zu einem rollenden Trainingsstudio verwandelt. Die Trainingszeiten sind an den Schichtplänen der Mitarbeiter ausgerichtet. Mit einem einfachen Ampelsystem kann jeder Teilnehmer seine „Fitness“ verfolgen und daraus sein persönliches Programm erstellen. Ein Therapeut des Gesundheitszentrums berät und begleitet die „maßgeschneiderten“ Einheiten, vor allem Herz-Kreislauf-Training und Rückenschulung, sodass schon bei 30 Minuten wöchentlichem Training sehr gute Erfolge erzielt werden können. In allen umliegenden Standorten der Schmitz Cargobull AG kooperiert die Firma mit Gesundheitszentren und Fitnessstudios (Sonderkonditionen sind für die Belegschaft ausgehandelt). Außerdem gewährt der Betrieb einen finanziellen Zuschuss für die Teilnahme an BGM-Maßnahmen. Ziel aller Projektmaßnahmen ist ein ganzheitliches betriebliches Sozial- und Gesundheitsmanagement mit durchgängigen Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter. Das Unternehmen will weg von der Frage „Was macht krank?“ hin zu der Frage „Was hält gesund?“.

**Zitat des Unternehmens:**

*„Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns wirklich wichtig. Der Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebsrat und die Projektgruppe setzen sich hierfür besonders engagiert ein. Zuallererst steht für uns die Arbeitssicherheit und danach Arbeitsplätze an denen gesundheitsbewusste Mitarbeiter auch unter teilweise schwierigen Bedingungen gesund bleiben können. Und gesunden Spaß gibt es in den vielen Betriebssportgruppen und Angeboten zum Gesundheitsmanagement. Wir Schmitzianer sind stolz auf unser Gesundheitsmanagement.“, sagt Michael Timmermann, Werkleiter Werk Vreden.*

**Zitat der Jury:**

*„Gute und gesunde Arbeitsbedingungen in Unternehmen sind ein Wettbewerbsfaktor. Schmitz Cargobull setzt auf eine „Kultur der Gesundheit im Betrieb“ und lebt dies sozialpartnerschaftlich. Hier ist Gesundheit ein Teil der Unternehmenspolitik und Gesundheit kommt an.“ Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Bundesministerium für Arbeit und Soziales*

### **Fraport AG / Kategorie „Handel / Transport / Verkehr“**

In diesem Jahr wurde in der Kategorie „Handel / Transport / Verkehr“ einer der international führenden Konzerne im Airport-Business ausgezeichnet – die Fraport AG. Am Heimatstandort Flughafen Frankfurt/Main sind annähernd 81.000 Menschen in über 450 Unternehmen angestellt. Das Unternehmen bietet mit seinen unterschiedlichen Kerngeschäften ein sehr breit gefächertes Berufsspektrum. Die Förderung von Gesundheit und individuellen Ressourcen der Mitarbeiter ist seit vielen Jahren fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Die Maßnahmen des Fraport Gesundheitsmanagements (FGM) verfolgen das Ziel, die gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz systematisch in die betrieblichen Strukturen und Arbeitsprozesse zu integrieren. In Zusammenarbeit mit den Beschäftigten, den Führungskräften, dem Betriebsrat sowie der Arbeitsmediziner, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Vertreter für Schwerbehinderte wurde ein umfangreicher Maßnahmenkatalog entwickelt. Dieser umfasst, z. B. Gesundheitsfördergespräche, Rückkehrgespräche, Gesundheitsbefragungen, Erfahrungsaustausch bzw. Mentoring für Führungskräfte, Ad-hoc-Kinderbetreuung, diverse Gesundheitskampagnen, eine Börse für die Möglichkeit tätigkeitsgleicher Dienste untereinander zu tauschen oder Jokertage mit der Möglichkeit kurzfristig einen Urlaubstag zu nehmen um Spannungsfelder zwischen Arbeitswelt und Privatleben auszugleichen. Diese Umsetzung und das Engagement aller Beteiligten im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements haben zu einer nachhaltigen Reduzierung der Fehlzeiten und der betrieblichen Unfälle geführt.

Seit einigen Jahren organisiert das Fraport-Gesundheitsmanagement eine Vortragsreihe zu diversen Gesundheitsthemen, um gezielt die Beschäftigten der Fraport AG sowie einiger Tochterunternehmen über die Bedeutung von Gesundheit im beruflichen und privaten Alltag sowie über verschiedene Präventionsmöglichkeiten zu informieren. Anfang 2016 wurde darüber hinaus eine betriebliche Krankenzusatzversicherung eingeführt. Ein Leistungspaket, das eine verbesserte Absicherung im Krankheitsfall, aber auch die Inanspruchnahme von Präventionsleistungen, Alternativmedizin und einem Leistungsplus bei Zahnersatz beinhaltet. Attraktiv ist zudem, dass bei Rückenbeschwerden eine Sofortkonsultation eines Physiotherapeuten arrangiert wird. Das Fraport-Gesundheitsmanagement hat zudem ein bundesweites Novum implementiert: Ein mit Spezialgerät ausgestatteter

und umgebauter LKW wird auf dem Flughafen-Vorfeld als Mobiles Rückentrainingsstudio genutzt. Dadurch können die vielen Tausend Beschäftigten, die körperliche Arbeit im operativen Schichtdienst leisten, einfacher an diesem Angebot teilhaben. Das Training dient dabei sowohl präventiv zur Vermeidung als auch rehabilitativ zur Verbesserung von Rückenbeschwerden und damit auch zur Verringerung von Fehlzeiten der betroffenen Beschäftigten im Konzern.

**Zitat des Unternehmens:**

*„Indem wir ständig neue und interessante Angebote für alle Beschäftigtengruppen schaffen und so zur Gesunderhaltung unserer Beschäftigten beitragen, können wir gleichzeitig sowohl die individuellen Bedürfnisse erfüllen als auch einen klaren Beitrag zur Erreichung strategischer Unternehmensziele leisten“, erklärt Fraport-Arbeitsdirektor Michael Müller.*

*„Wir freuen uns, dass unsere Gesundheitsstrategie auf diese Weise von einer hochkarätigen Jury gewürdigt wird. Gerade wegen des hohen Anteils Beschäftigter mit körperlicher Tätigkeit und im Schichtdienst sind zielgruppenspezifische Angebote der richtige Weg“, betont Fraport-Arbeitsdirektor Michael Müller anlässlich der feierlichen Vergabe des Awards in der Bertelsmann Repräsentanz in Berlin.*

Fraport verfolgt den Ansatz, die Arbeit im Unternehmen für die Beschäftigten so wenig belastend wie möglich auszugestalten und ergänzende Angebote zur Gesunderhaltung zu machen. Im flughafeneigenen Fitnessstudio „Fitpoint“ können Beschäftigte beispielsweise für einen geringen Monatsbeitrag an modernen Sportgeräten trainieren. Ein kostenloses Angebot „Rückentraining und -therapie“ bietet die Möglichkeit, unter physiotherapeutischer Betreuung die wirbelsäulenstabilisierende Muskulatur gezielt zu stärken. Darüber hinaus finden regelmäßig oder fortlaufend Aktionen statt, die zur Kombination von Beruf und Sport animieren, so etwa „Mit dem Rad zur Arbeit“ oder „Fit am Arbeitsplatz“. Gesundheitsbezogene Weiterbildungsangebote wie Ernährungsvorträge oder Gesundheitsworkshops dienen zudem als präventive Maßnahmen. „Indem wir die Gesunderhaltung unserer Beschäftigten fördern, leisten wir einen klaren Beitrag zur Erreichung strategischer Unternehmensziele“, erklärt Michael Müller.

**Zitat der Jury:**

*„Die Fraport AG hat ein ausgezeichnetes betriebliches Gesundheits-System entwickelt, um den vielfältigen Anforderungen der Belegschaft eines Internationalen Airports zu entsprechen. Besonders ist dabei das FIT-MOBIL sowie das firmeneigene Fitness-Studio hervorzuheben. Auch die „runden Tische“ zur Erarbeitung von Wiedereingliederungsmaßnahmen sind ein Ausrufezeichen des BGM der Fraport AG.“ Klaus-Peter Hennig, Verwaltungsrat / Arbeitgebervertreter VIACTIV Krankenkasse*

### **WGfS GmbH / Kategorie „Kleine und Mittlere Unternehmen“**

Das Betriebliches Gesundheitsmanagement auch in kleinen und mittleren Unternehmen funktioniert, beweist die WGfS GmbH. Das Unternehmen ist der größte Pflegeanbieter aus Filderstadt in Baden-Württemberg. 200 Mitarbeiter versorgen 145 Senioren in drei stationären Altenheimen. Zusätzlich betreut der ambulante Pflegedienst 80 Personen in den eigenen vier Wänden, darunter eine Demenz-Wohngruppe. 1987 hat die gelernte Krankenschwester Rosemarie Amos-Ziegler den privaten Pflegedienst gegründet. Viel Zeit und Energie haben die Inhaber investiert, um die Wohngruppen einzurichten, das soziale Leben zu gestalten, Personal zu gewinnen und Mitarbeiter zu schulen. Vor zehn Jahren führte die WGfS GmbH Betriebliches Gesundheitsmanagement ein. Vor allem baut das Unternehmen Präventionsleistungen ständig weiter aus, mit dem Ziel, die physische und psychische Gesundheit der Belegschaft zu erhalten. Zwölf Arbeitsstunden im Jahr kann jeder Mitarbeiter an Stressmanagement-, Sport- oder Ernährungskursen teilnehmen (für die Teilnahme gibt es ein Belohnungssystem). Eine hausinterne Masseurin lockert verspannte Muskel und ein Ernährungscoach gibt Tipps zur gesunden Kost. Das Unternehmen will das Bewusstsein der Mitarbeiter für den eigenen Körper und die Psyche schärfen. Denn zum vielzitierten Pflegenotstand gehört auch, dass immer weniger Berufstätige bereit sind in der Pflegebranche zu arbeiten.

Die Ursachen: Unattraktive Arbeitszeiten, körperliche und psychische Belastungen bei geringer Bezahlung. Hier steuert die WGfS GmbH dagegen. Mitarbeiterzufriedenheit hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Fort- und Weiterbildungen werden gefördert, bezuschusst und ermöglicht, auf persönliche Krisensituationen der Beschäftigten wird Rücksicht genommen. Eine Wohlfühlmanagerin (Sozialpädagogin) vermittelt bei Konflikten auch im privaten Umfeld. 85 Prozent der Verbesserungsvorschläge der Belegschaft für die Umgestaltung des Arbeitsalltags wurden von den Inhabern umgesetzt. Dazu gehört auch der Einbezug der Mitarbeiter in die Erarbeitung der Schichtpläne. Zur Mitarbeiterzufriedenheit trägt auch die Personalentwicklungsstrategie der GmbH bei. Ob Praktikant oder Führungskraft, jeder hat einen persönlichen Entwicklungsplan. In den Betriebsleitlinien sind Gesundheit und Mitarbeiterzufriedenheit schriftlich verankert. Die Ergebnisse



zeigen, dass sich die Investitionen lohnen: Auf der Demenz-Station konnte der Krankenstand 2016 um rund 30 Prozent gesenkt werden.

**Zitat des Unternehmens**

*„Die Gesundheit der Mitarbeiter steht für die WGfS GmbH an erster Stelle. Nur wer sich wohlfühlt kann motiviert arbeiten. Den Deutschen Unternehmenspreis für Gesundheit betrachten wir als Bestätigung für unser Engagement im Bereich für das Betriebliche Gesundheitsmanagement“, so die Geschäftsführerin Rosemarie Amos Ziegler.*

**Zitat der Jury:**

*„Uns hat die sehr konkrete Zielsetzung im Rahmen des BGM überzeugt, die für ein mittelständisches Unternehmen nicht selbstverständlich ist. Auch der hohe Umsetzungsgrad der Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten ist außergewöhnlich und für diese Branche nicht typisch.“ Dr. Kai Seiler Präsident des Landesinstitutes für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.*

### **UWT GmbH / Kategorie „Kleine und Mittlere Unternehmen“**

Als zweites Unternehmen in der Kategorie „Kleine und Mittlere Unternehmen“ wird die UWT GmbH mit dem Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit ausgezeichnet. Das Unternehmen ist einer der weltweit führenden Hersteller von Messtechnik für die Detektion sowie Überwachung von Füll- und Grenzständen in jeglicher Art von Schüttgütern und Feststoffen. Hauptsitz der Firma mit Produktion und Entwicklung ist Betzigau im Allgäu. Genauso wichtig wie das Unternehmensleitbild der UWT GmbH, das auf Zuverlässigkeit, höchste Qualität und Flexibilität wert legt, ist für Firmenchef Uwe Niekrawietz auch die Mitarbeitergesundheit und -zufriedenheit der 85 Beschäftigten. Bereits 2009 hat der Betrieb das Angebot „UWT vital“ ins Leben gerufen, um die Belegschaft für das Thema Gesundheit und Wohlbefinden zu sensibilisieren, das Gesundheitsverhalten zu stärken und die physische und psychische Balance insgesamt zu fördern. Das Projekt ist in der Personalabteilung in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung verankert. „UWT vital“ ist ein Mix aus verschiedenen Angeboten für einen gesünderen, bewegungsreicheren und ausgeglicheneren Alltag und beinhaltet wöchentliche Sportgruppen (Mountain Biken, Yoga, Selbstverteidigung, HIIT-Training, Laufgruppe, Nordic Walking, Zumba usw.) und umfangreiche Gesundheitsangebote wie mobile Massage, Betriebsphysiotherapie, Gesundheitstag, Rückenschule, Gesundheitsdiagnostik und Ernährungskurse. Das Angebot umfasst weiterhin einen Shiatsu Massagesessel zur Erholung und Entspannung in den Pausen. Kostenlos stellt das Unternehmen Äpfel und Getränke zur Verfügung. Neben den Entspannungsangeboten können die Mitarbeiter auch im Bedarfsfall eine externe psychologische Telefonberatung nutzen. Neu seit 2017 ist ein Belohnungssystem im Rahmen der Gesundheitsförderung für alle Mitarbeiter. Dafür gibt das Unternehmen zusätzlich bis zu 50 Euro pro Mitarbeiter und Jahr aus. Die Mitarbeiterzufriedenheit ist hoch. 97 Prozent der Mitarbeiter empfinden die BGM-Maßnahmen im Unternehmen als hilfreich und dass diese einen guten Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben schaffen.

**Zitat des Unternehmens:**

*„Das Thema Gesundheit ist bereits seit vielen Jahren ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie bei UWT. Wir sehen es als Teil unserer Verantwortung als Arbeitgeber, ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu schaffen.*

*Mit unserem in 2009 initiierten UWT Vital-Programm unterstützen wir das Wohlbefinden und Gesundheitsverhalten der Belegschaft und sorgen durch verschiedene Angebote für einen gesünderen, bewegungsreicheren und ausgeglicheneren Alltag. Darüber hinaus setzen wir auf eine ausgewogene Work-Life-Integration und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.*

*Dass sich unser Engagement lohnt zeigt sich unter anderem in unserer unterdurchschnittlichen Krankheitsquote und der hohen Mitarbeiterzufriedenheit. Für mich als Geschäftsführer hat sich über die Jahre hinweg absolut bestätigt, dass glückliche und gesunde Mitarbeiter Leistungen erbringen, die wir so von ihnen nicht erwarten konnten“, sagt Uwe Niekrawietz, Geschäftsführer der UWT GmbH.*

**Zitat der Jury:**

*„Wir haben uns für die UWT GmbH entschieden, weil das Unternehmen zeigt, dass mit Engagement und einer pragmatischen Herangehensweise in der Umsetzung des BGM auch ein kleines Unternehmen viel erreichen kann.“ Dr. Kai Seiler, Präsident des Landesinstitutes für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen*

**Gedikom Gesundheitsdienstleistung Kommunikation GmbH / Kategorie  
„Sonstige Dienstleistungen“**

Gedikom ist ein hundertprozentiges Tochterunternehmen der Kassenärztlichen Vereinigung Bayerns mit Sitz in Bayreuth. In der Kategorie „Sonstige Dienstleistungen“ wird Gedikom in diesem Jahr mit dem „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit“ ausgezeichnet. Die Teilnahme am Wettbewerb resultiert aus einem Mitarbeitervorschlag der bis dato 304 Beschäftigten, was die Zufriedenheit der Belegschaft des medizinischen Servicecenters widerspiegelt. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten bei Gedikom liegt auf Servicecenter-Dienstleistungen, Kommunikation und Beratung im Gesundheitswesen. Seit letztem Jahr leistet die Gedikom noch einen weiteren wichtigen Beitrag zur flächendeckenden Gesundheitsversorgung: Im Auftrag der Kassenärztlichen Vereinigung Bayerns übernimmt der Gesundheitsdienstleister die Einrichtung und den Betrieb von Bereitschaftspraxen in ganz Bayern. Regelmäßig werden auf Grundlage von Mitarbeiterbefragungen, Arbeitsplatz- und Altersstrukturanalysen die Bedürfnisse der Mitarbeiter ermittelt und die Arbeitsabläufe auf Schwachstellen durchleuchtet. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Gedikom GmbH setzt sich zusammen aus: Personal- und Führungsentwicklung, Arbeitssicherheit, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung (GediFit), Gesundes Führen und Fehlzeitenmanagement. Zusätzlich werden interessierte Mitarbeiter zu drei bis vier Mal im Jahr stattfindenden Workshops eingeladen.

„Unser Ziel ist es, ein nachhaltiges BGM zu etablieren, das von möglichst vielen Mitarbeitern gelebt und gemeinsam weiterentwickelt wird. „Gesundheit intelligent koordinieren“, dafür stehen wir für das Gesundheitswesen aber auch für unsere Mitarbeiter ein – an 365 Tagen im Jahr, rund um die Uhr“, sagt Annegret Schnick, Prokuristin. Die Führungsgrundsätze und die Unternehmensstrategie sind zusammen mit den Mitarbeitern erarbeitet worden. „Die Gesundheitspotenziale unserer Mitarbeiter zu stärken ist als Ziel fest in unserer Strategie verankert und sogar als individuelles Ziel unserer Bereichsleiter formuliert“, so Geschäftsführer Christian Hess. Gedikom arbeitet mit der „Initiative Gesunder Betrieb“ (i-gb) zusammen. Alle Beschäftigten bekommen eine i-gb Card als persönlichen Mitgliedsausweis des Gesundheitsnetzes, an dem über 250 Präventionspartner beteiligt

sind. Damit stehen ihnen vielfältige Gesundheits-, Präventions- und Wellnessangebote kostenlos oder vergünstigt zur Verfügung. Durch diese Intervention wurde auch das Gesundheitsbewusstsein in der Gedikom erhöht, die Motivation der Mitarbeiter gesteigert und das Betriebsklima verbessert. Seit Jahren verzeichnet das Unternehmen eine deutliche Reduzierung der Krankheitstage. 90 Prozent der Mitarbeiter nutzen die Teilzeioptionen ihrer Arbeitszeit.

**Zitat des Unternehmens:**

*„Unser Ziel ist es, ein nachhaltiges BGM zu etablieren, das von möglichst vielen Mitarbeitern gelebt und gemeinsam weiterentwickelt wird. ‚Gesundheit intelligent koordinieren‘ dafür stehen wir für das Gesundheitswesen aber auch für unsere Mitarbeiter ein – an 365 Tagen im Jahr, rund um die Uhr“, erklärt Annegret Schnick, Prokuristin.*

**Zitat der Jury:**

*„Nicht nur die professionelle Herangehensweise und die Systematik in der Umsetzung sind beeindruckend. Es ist auch nicht selbstverständlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so aktiv in gesundheitsstrategische Prozesse eingebunden werden.“ Norbert Breutmann, Leiter Arbeitswissenschaft Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.*

### **Münchner Stadtentwässerung / Kategorie „Öffentlicher Dienst“**

In der Kategorie „Öffentlicher Dienst“ entschied sich die Jury für die Münchner Stadtentwässerung. 996 Mitarbeiter sind neben der Abwasserreinigung auch mit der Instandhaltung, Sanierung sowie dem Ausbau des 2.500 Kilometer langen Kanalnetzes im Münchner Untergrund beauftragt. Seit 2007 sind Gesundheit und Arbeitssicherheit fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie bei der Münchner Stadtentwässerung. Auf Grundlage von Mitarbeiterbefragungen, Arbeitsplatz- und Altersstrukturanalysen werden die Bedürfnisse der Mitarbeiter regelmäßig ermittelt. Außerdem werden Arbeitsabläufe auf Schwachstellen durchleuchtet. Zudem ist BGM bei der Münchner Stadtentwässerung stark mit vielen Unternehmensbereichen vernetzt, dazu gehören der Werkleiter, die Personalvertretung, der Betriebsarzt und die Mitarbeiter für Arbeitssicherheit. Für alle Lebensphasen bietet das Unternehmen seinen Beschäftigten ein breites Portfolio an gesundheitsfördernden Angeboten. Im Vordergrund steht Stressbewältigung, Resilienz, gesunde und mitarbeiterorientierte Führung, Motivation und Konfliktmanagement. Für ältere Beschäftigte sind flexible Arbeitszeitmodelle möglich. Fest etabliert sind individuelle und vertrauliche Mitarbeiterberatungen mit Gesundheits- und Konfliktlotsen (z. B. Mobbing und Sucht). Führungskräfte sind angehalten, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) voranzutreiben. Arbeitszeitmodelle fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für den Aufbau eines nachhaltigen und erfolgreichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements braucht es Ausdauer. Bei der Münchner Stadtentwässerung zahlt sich diese Zeit aus. Die Krankenstände sind trotz steigendem Durchschnittsalter stabil. Die Beschäftigten sind laut Umfrage zufrieden mit den angebotenen Maßnahmen und dem umfangreichen Fortbildungsprogramm. Die Teilnehmerzahlen steigen stetig an.

Hervorzuheben ist außerdem, das Pilotprojekt „Interkulturelles BGM“, das bereits vor Jahren in den regulären Betrieb überführt wurde. Dafür wurden Mitarbeiter freigestellt und als Gesundheitslotsen ausgebildet, die es ermöglichen, kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gezielt zu berücksichtigen. Ein notwendiges Projekt: Die Münchner Stadtentwässerung beschäftigt Mitarbeiter aus über acht verschiedenen Nationen. In Teilbereichen des Betriebes haben über ein Drittel der Beschäftigten einen Migrationshintergrund. Gesundheitslotsen sind

wichtig, da Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen auch unterschiedliche Vorstellungen darüber haben, was Gesundheit bedeutet. Es existieren andere berufliche Belastungen und Beanspruchungen, aber auch Sprachbarrieren oder Wissenslücken. Diese „Verschiedenheit“ kann sich in der Arbeitsunfähigkeit ausdrücken, die je nach kulturellem Hintergrund variiert.

**Zitat des Unternehmens:**

*„Der Erfolg eines jeden Unternehmens hängt im Wesentlichen vom Wissen und vom Einsatzwillen seiner Beschäftigten ab. Doch damit die Beschäftigten und deren Führungskräfte ihre täglichen Arbeitsanforderungen bestmöglich und gesund bewältigen können, sind gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, eine offene und faire Kommunikation und ein gutes Betriebsklima elementar wichtig. Denn nur so kann man belastende Faktoren erkennen und ihnen entgegenwirken. Als Werkleiter der Münchner Stadtentwässerung ist es mir deshalb besonders wichtig, nachhaltig an einer Unternehmenskultur zu arbeiten und Kapazitäten und Strukturen so zu gestalten, dass die Gesundheit und damit eine hohe Motivation, Qualifizierung und Leistungsbereitschaft gezielt gefördert werden. So ist es uns möglich, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal zu unterstützen, was natürlich auch angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels eine notwendige Unternehmensstrategie darstellt“, so Bernd Fuchs, 1. Werkleiter bei Münchner Stadtentwässerung.*

**Zitat der Jury:**

*„Uns hat nicht nur das enge Miteinander der verschiedenen betrieblichen Akteure und der hohe Wirkungsgrad des BGM überzeugt, sondern auch der kultursensible Ansatz über ausgebildete Gesundheitslotsen, Beschäftigte mit Migrationshintergrund für eine gesundheitsbewusstere Arbeits- und Lebensweise zu gewinnen. Bei der Münchner Stadtentwässerung ist nichts von der Stange, sondern tun, was gebraucht wird, ist hier der Leitsatz. Respekt und weiter so!“ Norbert Breutmann, Leiter Arbeitswissenschaft Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*

### **St. Gereon Seniorendienst gGmbH / Kategorie „Gesundheits- und Sozialwesen“**

Die St. Gereon Seniorendienst gGmbH zeigt, wie man den Entwicklungen in der Pflegebranche gesundheitsförderlich begegnen kann. Dafür erhält der Pflegedienst, der dem Spitzenverband des Deutschen Caritasverbandes angehört den „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit“ in der Kategorie „Gesundheits- und Sozialwesen“. 253 Mitarbeiter und eine überdurchschnittliche hohe Zahl von 238 Auszubildenden arbeiten in drei Altenpflegeheimen und Einrichtungen des Betreuten Wohnens. Angeboten werden voll- und teilstationäre Pflege, Tages- und Kurzzeitpflege, ambulante Pflege, außerklinische Intensivpflege sowie Beratungen für ältere Menschen. Wirtschaftlichkeit und soziales Handeln stehen dabei nicht im Widerspruch. Der Leitgedanke des Seniorendienstes garantiert den „Kunden“ die „Pflege aus einer Hand“ und den Mitarbeitern eine große Auswahl von Beschäftigungsfeldern, die ihrem Können und Wollen entsprechen. Im Unternehmensleitbild steht die physische und psychische Gesundheit der Belegschaft im Vordergrund. Über die Anbindung des Gesundheitsmanagements als Stabsstelle und dem BGM-Steuerkreis an den verschiedenen Standorten, wurde der Weg zu einem nachhaltigen Gesundheitsmanagement im Unternehmen geebnet. Die Unternehmenskultur steht auf drei Säulen:

**Mitunternehmertum:** Täglich finden Informationsgespräche statt, um den gleichen Informationsstand aller Mitarbeiter zu sichern.

**WollSoKö** (Wollen-Sollen-Können): Die Aufgabe der Führungskräfte ist darauf zu achten, dass sich die Motivation des Mitarbeiters in dem wiederfindet, was er leisten kann und was er leisten soll. Mögliche Änderungen des Arbeitsbereiches oder der Dienstzeiten sollen eine Über- aber auch eine Unterforderung verhindern.

**K-R-K Modell** (Kompetenz-Ressourcen-Kompensations-Modell): Gefördert werden soll die Eigenverantwortung jedes Mitarbeiters, indem die Kompetenzen, auch die nebenfachlichen, in einen immer fortlaufenden Verbesserungsprozess in die „lernende Organisation“ St. Gereon Seniorendienst gGmbH eingebracht werden.

Mit seinem umfassenden Gesundheitskonzept unterstreicht das Unternehmen seine in dieser Branche nicht selbstverständliche mitarbeiterorientierte Gesundheitsstrategie. Dabei werden folgende Themenfelder berücksichtigt: Betriebliche Gesundheitsförderung,



Bewusstseins- und Einstellungswandel, Qualifikations- und Kompetenzentwicklung, Laufbahngestaltung, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation sowie Work-Life-Balance. Für die Teilnahme an sportlichen Aktivitäten schüttet der Betrieb einen jährlichen Zuschuss pro Mitarbeiter von 120 Euro aus. Die Aktion „Gereon Lauf“ wird mit drei zusätzlichen Urlaubstagen belohnt, wenn der Nachweis von 10.000 Schritten in 100 Tagen erfüllt wird. Dienstvereinbarungen regeln die Zusammenarbeit. Zudem widmet sich das Unternehmen mit dem Verbundprojekt „Pflege-Prävention 4.0“ dem zukunftssträchtigen Bereich der Pflege. Zentraler Projektgegenstand ist die Erforschung von präventiven Maßnahmen für eine sichere und gesunde Arbeit in der Altenpflege von heute und von morgen. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Flächendeckend und regelmäßig werden die Gesundheitsrisiken und -ressourcen in der Altenpflege analysiert und durch externe Mitarbeiterberatungen in allen Lebenslagen, auch bei psychischen Belastungen erweitert. Persönliche Ansprechpartner, die bei Finanzierungsfragen helfen und Dienstleistungsangebote vermitteln, stehen nicht nur den Klienten, sondern auch den Beschäftigten helfend zur Seite. Das Unternehmen kooperiert hier mit der regionalen Caritas. Fehlzeiten und Fluktuation konnten deutlich reduziert werden. Alle Mitarbeiteranträge zur Arbeitsflexibilität konnten bislang erfüllt werden. Dies hat letztlich auch zu einer hohen Zufriedenheit der Belegschaft geführt.

**Zitat der Jury:**

*„Ein Unternehmen, das sich der Pflege von Menschen verschrieben hat, fängt am besten beim eigenen Personal an. Wie dies erfolgreich und nachhaltig umgesetzt werden kann, zeigt das herausragende betriebliche Gesundheitsmanagement der St. Gereon Seniorendienste.“ Siegfried Gänslar, Vorstand, Die Schwenninger Krankenkasse*

### **Bayer AG / Sonderpreis „BGF-INNOVATIV“ für Azu-Be Fit**

Die Bayer AG hat die Bedeutung eines innovativen betrieblichen Gesundheitsmanagements schon vor einigen Jahren erkannt und ist gut für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet. Mit „Azu-Be Fit“ hat das Unternehmen im Jahr 2015 ein weiteres, maßgeschneidertes Programm für die mehr als 1200 Auszubildenden im gesamten Bundesgebiet geschaffen. Dafür erhält sie in diesem Jahr den Sonderpreis „BGF-INNOVATIV“ des „Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit.“

Vor drei Jahren entwickelte die Bayer AG gemeinsam mit der pronova BKK das Projekt „Azu-Be Fit“, um junge Leute zu einer gesunden Lebensführung zu motivieren und ihre Eigenverantwortung zu stärken. Denn der Übergang von der Schule in ein betriebliches Umfeld ist für Berufsstarter oft eine große Umstellung. Gesundheitsschädliche Verhaltensmuster wie Bewegungsmangel oder Essen unter Zeitdruck sind oft die Folgen. Dem begegnet die Bayer AG mit ihrem speziell für diese Zielgruppe konzipierten Gesundheitsförderprogramm „Azu-Be Fit“. Gestartet wird im 1. Ausbildungsjahr mit dem Thema „Bewegung und Ernährung“, im 2. Ausbildungsjahr liegt der Schwerpunkt auf „Prüfungsvorbereitung und Stress“ und im letzten Jahr unter dem Titel „Fasziniert oder süchtig?“ insbesondere auf neuen Suchtformen wie Körperkult und digitalen Medien. Alle Thementage beinhalten, Fachvorträge, Gruppenarbeiten, Rollenspiele, Einzelarbeiten, Screenings und Praxisübungen. Am Ende diskutieren die Teilnehmer im Plenum darüber. Eine Evaluation erfolgt durch Befragung der Teilnehmer zu den Inhalten und deren Relevanz für die eigene Lebensplanung.

**Fazit:** Die meisten Azubis würden das betriebliche Präventionsprojekt weiterempfehlen und sehen darin einen deutlichen Gewinn für ihr Berufs- und Privatleben.

### **Zitat des Unternehmens:**

*„Innovation und das Know-how unserer Mitarbeiter sind die Grundlage unseres Unternehmenserfolgs. Auch im Betrieblichen Gesundheitsmanagement suchen wir stets neue Wege, um unsere Beschäftigten für eine gesunde und bewusste Lebensführung zu begeistern. Der Sonderpreis für Innovation des Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit ist*

*für uns daher eine großartige Anerkennung und zugleich ein Ansporn, im Gesundheitsmanagement von Bayer auch künftig innovative Ideen zu verwirklichen“, sagt Hartmut Klusik, Vorstandsmitglied für Personal, Technologie und Nachhaltigkeit der Bayer AG.*

**Zitat des Unternehmens:**

*„Wir wollen die Kolleginnen und Kollegen möglichst früh von den Vorteilen einer gesunden Lebensweise überzeugen. Die Auszeichnung für das Konzept der Gesundheitstage für unsere Auszubildenden ist eine tolle Bestätigung, dass dieser Ansatz richtig und zukunftsweisend ist. Der Preis freut mich umso mehr, weil bei diesem Projekt alle Akteure unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements, also Unternehmen, Betriebsrat, Werksärzte, die Bayer-Gastronomie und unsere Sportvereine sowie die örtlichen Krankenkassen, hervorragend zum Wohle unserer Beschäftigten zusammengearbeitet haben“, so Oliver Zühlke, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Bayer AG.*

**Zitat der Jury:**

*„Das BGM der Bayer AG verfügt national und international über einen sehr hohen Wirkungsgrad. Die Module für Auszubildende sind für eine demografische Gesundheitsentwicklung beispielhaft. Ebenso sind die Aktivitäten zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und zum Stressmanagement weitere „Markenzeichen“ für den Sonderpreisträger Bayer AG.“ Klaus-Peter Hennig, Verwaltungsrat / Arbeitgebervertreter, VIACTIV Krankenkasse*

### **Deutsche Telekom AG / Sonderpreis „BGF-INNOVATIV“ für Deskbikes**

Am Arbeitsplatz radelnd sitzen – mit diesem Angebot will die Deutsche Telekom AG die Gesundheit ihrer Angestellten verbessern. Mit diesem neuen Ansatz zum Thema „Bewegungsförderung“ hat der Konzern die diesjährige Jury des „Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit“ überzeugt und wird mit dem Sonderpreis „BGF-INNOVATIV“ prämiert. Seit 2016 stellt das Unternehmen seinen Mitarbeitern 500 sogenannte „Deskbikes“ zur Verfügung. Die innovative Ergänzung zum klassischen Bürostuhl erinnert an einen Fahrradheimtrainer. Mitarbeiter können so während ihrer Tätigkeit am Schreibtisch in die Pedale treten und fit bleiben. Hintergrund der Initiative und durch Studien belegt ist, dass die deutschen Verwaltungsangestellten zu viel sitzen. Im Schnitt siebeneinhalb Stunden am Tag. Dieser Bewegungsmangel kann zu Herz-Kreislauf-Problemen, Diabetes, Übergewicht und insbesondere zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen – auch bei der Telekom einer der Hauptgründe für krankheitsbedingte Fehlzeiten. Um dem entgegenzuwirken, hat das Unternehmen die Initiative für mehr Bewegung im Arbeitsalltag gestartet. Dazu müssen die Probanden keineswegs den ganzen Tag strampeln: Ideal ist es, zwei- bis dreimal täglich für 15 bis 30 Minuten in die Pedale zu treten. Bei den Mitarbeitern kommt der Einsatz der Trainingsgeräte am Arbeitsplatz gut an. Die Telekom hört jedoch nicht nur auf das Urteil der Nutzer, sondern hat das Projekt durch die BG Verkehr, das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und das Psychologische Institut der Deutschen Sporthochschule Köln begleiten lassen. Die Wissenschaftler untersuchten dabei nicht nur die Akzeptanz und das Wohlbefinden der Teilnehmenden, sondern auch physiologische Aktivitätskennwerte, Energieumsätze und Körperhaltungen.

**Fazit:** Der dynamische Arbeitsplatz hebt Stimmung und Motivation. Durch die Bewegung fühlen sich die Mitarbeiter besser gelaunt, erholter und anstrengungsbereiter. Weiterer positiver Nebeneffekt: Die Mitarbeiter verbrauchen beim Radeln mehr Kalorien als bei einer rein sitzenden Tätigkeit.

**Zitat des Unternehmens:**

*„Wir gestalten unser Business unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit so, dass Gesundheit und Sicherheit des Menschen Vorrang haben. Neben klassischen Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung implementieren wir regelmäßig innovative Maßnahmen, wie im Projekt ‚Aktive Workplace‘ mit dem Einsatz der Deskbikes als Kombination von Arbeit und Bewegung“, so Christian P. Illek, Personalvorstand Deutsche Telekom AG.*

**Zitat der Jury:**

*„In der Jury gab es auch den einen und anderen, der zunächst schmunzeln musste. Bewegungsmangel ist aber ein gravierendes Problem mit zahlreichen gesundheitlichen Folgen. Mit dem Sonderpreis ‚BGF-INNOVATIV‘ wollen wir die Deutsche Telekom AG in ihrem kreativen Engagement bestärken.“ Dr. Peter Krauss-Hoffmann Bundesministerium für Arbeit und Soziales*

### **Bayer Supply Center Grenzach / Sonderpreis „BGF-INNOVATIV“ für „Gesunder Schlaf“**

Der Bayer Standort Grenzach produziert, verpackt und verteilt hochwertige Arzneimittel, Kosmetika, Nahrungsergänzungsmittel und Medizinprodukte für den nationalen wie internationalen Pharma- Markt. Seit 2005 ist das Bayer Supply Center in Grenzach ein eigenständiges Tochterunternehmen der Bayer AG. Mit der sogenannten „Gesundheitsallianz“ fördert dieser Standort bereits seit fast 15 Jahren die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Die Angebote umfassen die Themen Bewegung, Entspannung und Ernährung bis hin zu medizinischer Vorsorge. 2016 wurde das Portfolio um das Thema „Gesunder Schlaf“ erweitert. In der anspruchsvollen Arbeitswelt von heute sind Arbeitgeber ganz besonders auf gesunde, leistungsfähige Mitarbeiter angewiesen. Eine Voraussetzung hierfür ist genügend Schlaf. Doch bislang wird das Thema in der Arbeitswelt noch stiefmütterlich behandelt. Neben Defiziten im Bereich der kognitiven Leistungsfähigkeit kann nicht erholsamer Schlaf auf Dauer zu Kopfschmerzen, einem geschwächten Immunsystem sowie Herz-Kreislauf-Beschwerden und Bluthochdruck führen. Gestörter Schlaf behindert zudem den Stoffwechsel, da die nächtliche Kalorienverbrennung gehemmt wird und der Blutzucker ansteigt. Dies wiederum kann zu Übergewicht und Typ-2-Diabetes führen. Unregelmäßige Arbeitszeiten wie Schichtarbeit oder die ständige Beschäftigung mit Smartphone und Laptop verhindern zusätzlich ausreichenden und ungestörten Schlaf. Das Bayer Supply Center Grenzach will positiv auf die Schlafqualität ihrer Mitarbeiter einwirken und bietet für seine Arbeitnehmer Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung an. Außerdem wurde der Standort bereits in der Vergangenheit für seine vielfältigen Arbeitszeitmodelle und die Flexibilität in Sachen Arbeitszeit ausgezeichnet.

Den Auftakt zur Initiative „Gesunder Schlaf“ bildete ein Aktionstag mit Vortrag sowie einem Schlafparcours mit sieben Stationen, in dem ein tiefergehendes Wissen mit Tipps zu Lärm, Schlafhygiene, Lichtquellen, Bett- und Schlafkomfort, Medienkonsum, Schlafstörungen und sonstige Verhaltensweisen vermittelt wurde. Neben der Vermittlung von Grundlagen zu Schlaf und Erholung gehen die Teilnehmenden im Rahmen eines dreistufigen Seminars den Ursachen von Schlafstörungen nach und entwickeln Strategien zur Verbesserung des Schlafverhaltens. Ein spezielles Programm für Schichtmitarbeiter ist in Planung genauso wie Ruhe- & Schlafräume. Die Evaluation des Projekts, das zusammen mit

dem Institut für betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) und den Gesundheitsbeauftragten des Unternehmens entwickelt worden ist, ist noch nicht abgeschlossen.

**Zitate des Unternehmens:**

*„Dieser Preis ist eine wertvolle Anerkennung für unsere Bemühungen hinsichtlich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wir freuen uns, dass das Thema ‚Gesunder Schlaf‘ so an Bekanntheit gewinnt“, betont Michael Oliva, Leiter Personal und Öffentlichkeitsarbeit.*

*„Wir nehmen diesen Preis mit großem Stolz entgegen und freuen uns sehr“, so Dr. Dirk Oebels, Standortleiter und Geschäftsführer.*

**Zitat der Jury:**

*„Obwohl das Thema ‚Schlaf‘ erheblichen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Beschäftigten hat, findet es betrieblichen Kontext immer noch zu wenig Beachtung. Das Bayer Supply Center Grenzach hat mit seinem Konzept zum ‚Gesunden Schlaf‘ den Grundstein für einen umsichtigen Umgang mit dem Thema im Unternehmen gelegt.“ Dr. Kai Seiler, Präsident des Landesinstitutes für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen*

### **thyssenkrupp Steel Europa AG / Sonderpreis „BGF-INNOVATIV“ für „Männergesundheit“**

thyssenkrupp Steel Europe AG gehört zu den weltweit führenden Anbietern von Qualitätsflachstahl. Mit rund 27.000 Mitarbeitern liefert der Konzern hochwertige Stahlprodukte für innovative und anspruchsvolle Anwendungen in verschiedensten Industriezweigen. In der männlich dominierten Arbeitswelt von thyssenkrupp Steel Europe, mit Hauptsitz in Duisburg, hat sich das Unternehmen dem bundesweiten Projekt „Männergesundheit“ angeschlossen. Im Rahmen dieser Initiative wurden im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) speziell zugeschnittene Angebote aufgelegt, mit denen das starke Geschlecht direkt angesprochen wird. Darunter sind Workshops zu den Themen Ernährung, Bewegung und Entspannung, Kochkurse mit gesunden Männergerichten (z. B. Grillen für echte Männer), Aktionswochen in den Betriebskantinen und natürlich Beratung und Vorträge zu den Themen Vorsorge und Gesundheit durch Experten. Diese Aktionen sind in den betrieblichen Alltag eingebunden und werden zu drei Zeitpunkten am Tag angeboten, damit alle „Männer“ die Möglichkeit haben während ihren Schichten die Untersuchungen direkt oder in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz wahrnehmen zu können. Der Konzern bietet auch Prostatauntersuchungen, Genitaluntersuchungen und Zahn- und Fußvorsorgeuntersuchungen an, obwohl diese dem gesetzlichen Leistungsangebot der Krankenkassen entsprechen. Damit reagiert das Unternehmen direkt auf die Tatsache, dass Männer als Versorgungsmuffel gelten, obwohl sie etwa fünf Jahre kürzer leben als Frauen. Diese Tatsache ist nicht etwa genetisch bedingt, sondern darauf zurückzuführen, dass Männer in der Regel weniger auf ihre Gesundheit achten als Frauen. Sie ernähren sich oft zu fett und zu kalorienreich, bewegen sich zu wenig und konsumieren mehr Alkohol und Zigaretten. Nur ein Viertel nutzt die zahlreichen Vorsorgeangebote der gesetzlichen Krankenkassen. Darauf reagiert das Unternehmen direkt. Mit den drei zentralen Bausteinen „Wissen ist Macht“ (Impulsvorträgen), „Zeit zu zweit...“ (Ärztliche Sprechstunden) und „Selber ran...“ (Kurse, Workshops, Fitnesstraining) will die thyssenkrupp Steel Europe AG speziell Männer ansprechen, damit sie mehr für ihre Gesundheit tun und Präventions- und Vorsorgeangebote nutzen. Studien belegen, dass sich durch ge-



zielte Intervention von außen oft das Gesundheitsverhalten von Männern positiv verändert. Denn den meisten ist klar, dass ausreichende Bewegung, gesunde Ernährung und eine stabile Psyche wichtig sind, um fit zu bleiben. Um im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte bestehen zu können hat die thyssenkrupp Steel Europe AG sein BGM vor allem auf den geschlechterspezifischen Ansatz „Männergesundheit“ fokussiert.

**Zitat NOVIAS BKK**

*„Die Herausforderung bestand darin“, erklärt Barbara Pöhlmann, Leiterin der BGF bei der Novitas BKK, „eine Zielgruppe zum Mitmachen zu bewegen, die sich erfahrungsgemäß nur eingeschränkt mit der eigenen Gesundheit befasst und mit herkömmlichen Maßnahmen dementsprechend eingeschränkt zu erreichen ist.“*

**Zitat des Unternehmens:**

*„Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung mit dem Exzellenz-Zertifikat und den Gewinn des Sonderpreises „BGF-Innovativ“. Mit dem Projekt „Männergesundheit“ haben wir viele Mitarbeiter erreicht, die vorher noch nie von unserem breiten Maßnahmenangebot profitiert haben. Der Preis bestätigt uns auf unserem Weg, immer wieder neue, innovative Wege und Ansätze im betrieblichen Gesundheitsmanagement einzuschlagen und auszuprobieren und damit auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.“, so Thomas Schlenz, Bereichsvorstand tk SE, Chief Human Resources Officer*

**Zitat der Jury:**

*„Es ist schon eine Herausforderung gesundheitsbezogene Maßnahmen in einen Produktionsbetrieb der 24 h an 365 Tagen im Jahr läuft, umzusetzen. Uns hat aber auch die geschlechtersensible Ausrichtung der Aktivitäten überzeugt und das, was die thyssenkrupp Steel Europe AG damit erreicht hat. Eine so dedizierte Auseinandersetzung mit dem Thema ‚Männergesundheit‘ ist in der betrieblichen Landschaft bisher einmalig.“ Ludger Hamers, Verwaltungsrat / Versichertenvertreter VIACTIV Krankenkasse.*