

**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, 11.06.2015

Sperrfrist: 18:00 Uhr

## **BKK Dachverband: „Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit 2015“ – Sieben Firmen werden ausgezeichnet**

Zu ihnen gehören:

- **Kategorie „Industrie“:** Der internationale Technologiekonzern **Siemens AG** mit den Standorten Berlin und München
- **Kategorie „Handel / Transport / Verkehr“:** Der weltweit größte Post- und Logistikkonzern **Deutsche Post DHL**
- **Kategorie „Kleine und Mittlere Unternehmen“:** Die ambulante Krankenpflege **Bettina Harms GmbH** im Landkreis Gifhorn und der Stadt Wolfsburg
- **Kategorie „Sonstige Dienstleistungen“:** Der führende Anbieter von Unternehmenssoftware **SAP SE** mit Stammsitz in Walldorf
- **Kategorie „Öffentlicher Dienst“:** Einer der großen Träger der Gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland, die **Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover** mit Hauptsitz in Laatzen, Verwaltungssitz Braunschweig
- **Kategorie „Gesundheits- und Sozialwesen“:** Tochterunternehmen der Stadt Mönchengladbach und Betreiberin von sieben städtischen Altenheimen **Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach**
- **Sonderpreis „BGF-Innovativ“:** Das weltweit tätige Unternehmen auf dem Gebiet Gesundheit, Agrarwirtschaft und Polymer-Werkstoffe **Bayer Pharma AG** mit Sitz des Vorstandes in Berlin

Seite 2

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

### **Siemens AG / Kategorie „Industrie“**

Der international führende Technologiekonzern **Siemens AG** mit seinen Hauptsitzen in Berlin und München erhält den `Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit 2015´ in der **Kategorie Industrie**. Das weltweit agierende Unternehmen ist in mehr als 200 Ländern aktiv und zeigt, dass es gelingen kann, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an verschiedenen Standorten in hoher Qualität zu implementieren. Das Thema Gesundheit ist in den Führungsleitlinien schriftlich fixiert und gehört zur Firmenphilosophie. Die drei Fachbereiche Medical Services, Psychosocial Health and Well-being und Health Promotion sorgen für eine ganzheitliche Betrachtung und Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. „Gezieltes Vorgehen – das wirkt“ unter diesem Motto begleitet das Programm „Healthy @ Siemens“ im Laufe der nächsten Jahre an den verschiedenen Standorten weltweit bei der Etablierung eines systematischen Gesundheitsmanagements.

Dazu gehört auch die Prävention bei psychischen Belastungen, die in den letzten Jahren weiterentwickelt wurde. . Etwa werden im Rahmen einer weltweiten Mitarbeiterbefragung Ressourcen und Verbesserungspotenziale in den Organisationseinheiten transparent gemacht. Das bietet Führungskräften die Grundlage, zusammen mit den Mitarbeitern Gefährdungen am Arbeitsplatz und psychische Fehlbelastungen so möglichst früh zu erkennen und zu beheben. Dabei hilft u.a. eine neue Informationsplattform „Psychische Gesundheit“ im Intranet.

BGM ist bei der Siemens AG in ein Gesamtkommunikationskonzept eingebettet. Jährlich werden zweisprachige Online- und Print-Medien herausgeben, die über die Aktivitäten des Unternehmens berichten.

Auch auf das Familienleben der Mitarbeiter wird Rücksicht genommen: Schnupperteilzeit, Sabbatical, vielseitige Arbeitszeitmodelle erleichtern den „Siemensianern“ die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Ergebnisse können sich sehen lassen: Der Krankenstand ist konstant auf einem niedrigen Niveau. Ein qualifiziertes Netzwerk aus Gesundheitsexperten betreut rund 116.000 Beschäftigte in Deutschland. Die Gesundheitsexperten bieten Leistungen in den Bereichen medizinische Betreuung und Sozialberatung an und setzen Gesundheitsförderungsprogramme um.

***Zitat der Jury:*** *Die Psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stand im Mittelpunkt der Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dies ist für Unternehmen mit häufigen Umstrukturierungsprozessen von großer Bedeutung und Wichtigkeit.*

*Marianne Giesert, Direktorin, geschäftsführende Gesellschafterin IAF Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH*

### **Deutsche Post DHL Group / Kategorie „Handel / Transport / Verkehr“**

Deutsche Post DHL Group ist ein Dauersieger beim Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit. 2015 wird der gelbe Riese zum sechsten Mal ausgezeichnet. In diesem Jahr in der Kategorie „Handel / Transport / Verkehr“. Für die Logistikbranche übernimmt Deutsche Post DHL Group mit 200.000 Beschäftigten in Deutschland und weltweit über 480.000 Mitarbeitern Leuchtturmfunktion. War früher die Absenkung des Krankenstandes Thema im Unternehmen, so nimmt jetzt das Thema „psychische Gesundheit“ einen breiten Raum ein. Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitsmittel und -umgebung werden regelmäßig hinterfragt. Darüber hinaus bietet das Unternehmen über 200 Gesundheitsfördermaßnahmen in 18 Handlungsfeldern an. Alleine in Deutschland konnte die Zahl dieser Maßnahmen auf jährlich 30.000 – 40.000 gesteigert werden. Angebote sind zum Beispiel: Ernährungsberatungen, Bewegungspausen, Rückenschulen, Workshops zum Erlernen von Entspannungstechniken. Bis auf wenige Ausnahmen haben fast alle Niederlassungen einen Arbeitskreis Gesundheit eingerichtet und an 18 Standorten wurden Gesundheitszirkel oder Fokusgruppen umgesetzt. Sie spüren innerbetriebliche Problemfelder auf und bieten Lösungsvorschläge an.

**Zitat der Jury:** „Obwohl in diesem Jahr vielleicht das eine oder andere Paket seinen Empfänger nicht rechtzeitig erreicht hat, ein so vorbildliches und auch erfolgreiches Praxisbeispiel gibt es in dieser Branche nicht viele. Deshalb haben wir uns entschieden, den Preis erneut an die Deutsche Post zu vergeben.“

*Norbert Breutmann, Leiter Arbeitswissenschaft, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)*

### **Bettina Harms GmbH / Kategorie „Kleine und Mittlere Unternehmen“**

Betriebliches Gesundheitsmanagement funktioniert in kleinen und mittleren Unternehmen, dies beweist die Bettina Harms GmbH. Zur GmbH gehören drei ambulante Pflegedienste, drei Tagespflegeeinrichtungen und drei betreute Wohngemeinschaften mit 246 Beschäftigten aus verschiedenen Berufsgruppen und Altersstufen mit Sitz im Landkreis Gifhorn und der Stadt Wolfsburg. 2012 entschied sich der ambulante Pflegedienst der Unternehmerin Bettina Tews-Harms unter dem Motto „Gesundheit Betrieb 2020“ das Thema systematisch anzugehen. Denn zum vielzitierten Pflegenotstand gehört auch, dass immer weniger Berufstätige bereit sind in der Pflegebranche zu arbeiten. Die Ursache: Unattraktive Arbeitszeiten, körperliche und psychische Belastungen bei geringer Bezahlung. Hier steuert die Bettina Harms 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. Hier bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern Beratung und Betreuung von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen an. Die Kolleginnen und Kollegen werden eingebunden in die Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen und Strukturoptimierungen. In den Betriebsleitlinien sind Gesundheit und Mitarbeiterzufriedenheit schriftlich verankert.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich diese Investitionen lohnen: Der Krankenstand liegt konstant unter dem Branchendurchschnitt, auch bei den psychischen Erkrankungen konnte der seit Jahren bundesweit andauernde Aufwärtstrend gestoppt werden.

**Zitat der Jury:** „Wir haben uns in der Kategorie „Kleine und Mittlere Unternehmen für die Bettina Harms GmbH entschieden, weil die Fachkräftesicherung in der Pflege von enormer Bedeutung ist. Das

Seite 6

*Unternehmen Bettina Harms zeigt, wie man das auch mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement intelligent erreichen kann.“*

*Dr. Kai Seiler, Fachgruppenleiter Gesundheitsmanagement, psychosoziale Faktoren, Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW)*

### **SAP SE / Kategorie „Sonstige Dienstleistungen“**

Mehr als 74.000 Mitarbeiter profitieren vom Engagement der SAP, die sich bereits seit 1997 mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement befasst. Der Konzern ist führender Anbieter von Unternehmenssoftware mit Stammsitz in Walldorf. Besonders hervorzuheben ist, dass der Softwareriese einen betrieblichen Gesundheitskulturindex „Business Health Culture Index“ (BHCI) entwickelt hat. Basierend auf Mitarbeiterbefragung und anonym erfassten Krankheitsdaten wird der Stand der Gesundheitssituation des Unternehmens regelmäßig analysiert.

Auch den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer wird Rechnung getragen. SAP nimmt an nationalen und internationalen Demografie-Initiativen teil. Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen und Gesundheitschecks für ältere Mitarbeiter werden berücksichtigt. Die „Mach mit – Bleib fit!“ Gesundheitsinitiative der SAP Landesgesellschaft Deutschland wurde 2014 ins Leben gerufen – mit dem Ziel, die Arbeit und das Privatleben bewusst und gesund miteinander in Einklang zu bringen, aktiv zu werden und signifikant in die Gesundheit und das Wohlbefinden zu investieren. In den unterschiedlichen Workshops wurde durch gezielte Methoden und Tools Wege aufgezeigt, die Life Balance der Mitarbeiter nachhaltig zu verbessern.

In den letzten zwei Jahren wurde eine Globale Gesundheitsstrategie entwickelt. Durch diese wird das Thema Gesundheit weltweit strategisch verankert und ganzheitlich, auf individueller, Team- und organisationaler Ebene gesichert. Die wichtigsten Zielgruppen sind: Mitarbeiter, Führungskräfte, Teams, Organisationseinheiten. Für die nächsten Jahre wurde eine unternehmensweite Gesundheitskampagne pilotiert: ein innovatives globales Mitarbeiterunterstützungs-

Seite 8

programm. Dieses hilft dabei, die individuelle Gesundheit jedes einzelnen Mitarbeiters zu unterstützen sowie eine gesündere Organisation aufzubauen.

Das Ergebnis: Neben einer Vielzahl von Angeboten rund um Gesundheit und Lebensqualität fördert SAP eine mitarbeiterbezogene Unternehmens- und Führungskultur. Damit wird ein wichtiger Beitrag zu einer nachhaltigen Förderung des Mitarbeiterengagements und Motivation geleistet, das zur Produktivität und Innovationskraft und somit zum Unternehmenserfolg beiträgt.

**Zitat der Jury:** „Nicht nur die Fülle und Vielfalt zeichnen das Betriebliche Gesundheitsmanagement der SAP aus. Es ist auch nicht selbstverständlich, dass die Themen Gesundheit, Lebensbalance und Mitarbeiterzufriedenheit in den Unternehmenszielen weltweit einen Bestandteil darstellen.“

*Klaus-Peter Hennig, Verwaltungsrat / Arbeitgebervertreter, BKK vor Ort*



### **Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover / Kategorie „Öffentlicher Dienst“**

In der Kategorie Öffentlicher Dienst entschied sich die Jury erneut für die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover. Mit 2.239 Angestellten ist die DRV Braunschweig-Hannover der größte Träger der gesetzlichen Rentenversicherung in Norddeutschland. Auf Grundlage von Mitarbeiterbefragungen, Arbeitsplatz- und Altersstrukturanalysen werden die Bedürfnisse der Mitarbeiter regelmäßig ermittelt. Außerdem werden Arbeitsabläufe auf Schwachstellen durchleuchtet. Zudem ist BGM beim norddeutschen Rentenversicherer stark mit allen Unternehmensbereichen vernetzt, dazu gehören die Bereiche Personalentwicklung, Arbeitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Für alle Lebensphasen bietet das Unternehmen seinen Beschäftigten ein breites Portfolio an gesundheitsfördernden Angeboten. Im Vordergrund steht aktive Stressbewältigung, Konzentrationstraining, Resilienz, gesunde Führung, Motivation und Konfliktmanagement. Für alle Beschäftigten sind flexible Arbeitszeitmodelle und Teleworking möglich. Fest etabliert sind individuelle und vertrauliche Mitarbeiterberatungen. Führungskräfte sind angehalten, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) voranzutreiben. Für den Aufbau eines nachhaltigen und erfolgreichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements braucht es Ausdauer. Und Ausdauer zahlt sich aus! Seit 2004 ist BGM fester Bestandteil der Verwaltungsphilosophie bei der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover. Die Krankenstände sind trotz steigendem Durchschnittsalter stabil. Die Beschäftigten sind laut Umfrage sehr zufrieden und identifizieren sich stark mit ihrem Arbeitgeber. Hervorzuheben ist außerdem, dass die Mitarbeiter das Verhältnis zwischen den Kollegen und das Verhältnis zu ihren Vorgesetzten als gut bis ausgezeichnet charakterisieren.

**Zitat der Jury:** „Die Stärke liegt im System: Durch ein umfassendes und konstant weiterentwickeltes Konzept konnte die DRV Braunschweig-Hannover ein Betriebliches Gesundheitsmanagement installieren, das im Öffentlichen Dienst seinesgleichen sucht. Die hohen Zufriedenheitswerte der Mitarbeiterschaft sind dabei nicht zuletzt ein Erfolg des gesamten Führungsteams, welches das Thema BGM schon lange als Teil seiner täglichen Arbeit begreift.“

*Dr. Kathrin Thurau, Initiative Neue Qualität der Arbeit, c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA)*

### **Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach / Kategorie „Gesundheits- und Sozialwesen“**

Die Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach zeigt, wie man den Entwicklungen in der Pflegebranche gesundheitsförderlich begegnen kann. Dafür erhält die 100 prozentige Tochtergesellschaft der Stadt Mönchengladbach den deutschen Unternehmenspreis Gesundheit in der Kategorie Gesundheits- und Sozialwesen. 848 Beschäftigte arbeiten in sieben Altenheimen. Angeboten werden voll- und teilstationäre Pflege, Tages- und Kurzzeitpflege sowie Beratungen für ältere Menschen. Wirtschaftlichkeit und soziales Handeln stehen hier nicht im Widerspruch. Über die Anbindung der Gesundheitsmanagement-Expertin als Stabstelle und die Benennung von Gesundheitsbeauftragten an den verschiedenen Standorten wurde der Weg zu einem nachhaltigen Gesundheitsmanagement im Unternehmen geebnet. Mit seinem umfassenden Gesundheitskonzept „Wertschätzen und Vorausschauen“ unterstreicht das Unternehmen seine in dieser Branche nicht selbstverständliche mitarbeiterorientierte Gesundheitsstrategie. Dabei werden folgende Themenfelder berücksichtigt: Betriebliche Gesundheitsförderung, Bewusstseins- und Einstellungswandel, Rekrutierung neuer Mitarbeiter, Qualifikations- und Kompetenzentwicklung, Laufbahngestaltung, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation sowie Work-Life-Balance. Dienstvereinbarungen regeln die Zusammenarbeit. Zudem widmet sich das Unternehmen mit dem geförderten Projekt „Netzwerk Pflegend Beschäftigte“ dem zukunftssträchtigen Bereich der Pflege von Angehörigen. Persönliche Ansprechpartner, die bei Finanzierungsfragen helfen und Dienstleistungsangebote vermitteln, stehen nicht nur den Klienten sondern auch den Beschäftigten helfend zur Seite. Flächendeckend und regelmäßig werden die Gesundheitsrisiken und -ressourcen in der Altenpflege analysiert und durch externe Mitarbeiterberatungen in

allen Lebenslagen, auch bei psychischen Belastungen erweitert. Fehlzeiten konnten dadurch deutlich reduziert werden.

**Zitat der Jury:**

*„Nach ökonomischen Grundsätzen zu handeln und sozial zu denken, schließen sich nicht aus. Den Beweis liefert die Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach jeden Tag. So können die Mitarbeiter jene Wertschätzung, die sie selbst erfahren, glaubhaft nach außen tragen.“*

*Siegfried Gänslar, Vorstand, Die Schwenninger Krankenkasse*

### **Bayer Pharma AG Berlin / Sonderpreis „BGF-INNOVATIV“**

Vor dem Hintergrund der aktuellen gesetzlichen Regelungen zum Renteneintritt mit 67 Jahren wird sich in den kommenden Jahren die Altersstruktur der Mitarbeiter in Unternehmen spürbar ändern. Infolgedessen entstehen auch neue Anforderungen an die Gesundheitsfürsorge der Mitarbeiter. Die Bayer Pharma AG Berlin hat die Bedeutung eines innovativen betrieblichen Gesundheitsmanagements bereits erkannt und ist gut für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet.

Am Unternehmenssitz von Deutschlands größtem Pharmaunternehmen in Berlin arbeiten rund 4500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung, Entwicklung und pharmazeutischer Produktion. Mit der Methode **Work-Ability-Development (WAD)** wurden deren Arbeitsstrukturen und individuelle Verhaltensweisen am Arbeitsplatz untersucht und verbessert.

Die Methode WAD setzt auf ganzheitliche Betrachtung und trägt somit der deutlichen Zunahme von Erkrankungen mit multifaktoriellen Ursachen Rechnung. WAD verknüpft Methoden der Arbeitsmedizin wie Beratungsgespräche und Arbeitsplatzbegehungen mit Methoden der Organisationsentwicklung, zum Beispiel Stakeholder-Interviews, Mitarbeiterbefragungen und Workshops. So konnten die Arbeitsfähigkeit negativ beeinflussende Ursachen aufgespürt und mit aktiver Beteiligung der Mitarbeiter systematisch beseitigt werden. In der Folge wurden Grundprinzipien des Miteinanders neu festgelegt, ein verbindlichen Umgang in Konfliktsituationen verabredet und es erfolgte, sofern erforderlich, eine ergonomische Neugestaltung der Arbeitsbereiche.

Die Evaluation des Pilotprojektes WAD 2010 und 2012 mit rund 250 Beschäftigten ergab ein deutliches Bild: so bestätigten über 70 Prozent der Mitarbeiter die Wahrnehmung spürbarer Veränderungen in der Arbeitsstruktur. Neben der erfolgreichen Beseitigung von Stör-

faktoren innerhalb der Arbeitsabläufe bescheinigen die Kollegen dem Unternehmen eine Zusammenarbeit über alle Hierarchieebenen. Auch der persönliche Umgang miteinander habe sich in der Folge verbessert.

*Zitat: „Die positive kreative Energie zu erleben, mit der alle Beteiligten im Laufe des Projekts gemeinsam beispielgebende Lösungen entwickeln konnten, war jede Mühe und jeden Einsatz wert“, sagte die Leitende Betriebsärztin der Bayer Pharma AG Berlin, Dr. Sabine Griebel.*

Ebenfalls ausgezeichnet wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Bayer Pharma AG Berlin: hier überzeugten die umfassende Struktur und die breit angelegten Anwendungsfelder des Systems die Jury, die dieses mit einem Exzellenz-Award würdigt.