

GESUND NAH

**WIN-Charta, Klima
und Gesundheit**

Nachhaltigkeitsbericht 2019



Über uns	
Gesundheits-Förderer	2
Erlebbare Gesundheit und Nähe	3
Bäum dich auf!	
AOK-Challenge für mehr Klimaschutz	5
<hr/>	
Bewusstsein für Zusammenhänge	
Gemeinsam-Voranbringer	6
Im Gespräch:	
Johannes Bauernfeind, Vorstandsvorsitzender der AOK Baden-Württemberg, und Dr. Robin Maitra, Vorstandsmitglied der Landesärztekammer Baden-Württemberg und Mitglied der Allianz Klimawandel und Gesundheit	
<hr/>	
WIN-Charta – Unsere Themen	
Gesundheits-Bewusstmacher	10
Erstes Schwerpunktthema: Ressourcen achten	11
Zweites Schwerpunktthema: Klimaneutral agieren	14
Drittes Schwerpunktthema: Produktverantwortung gerecht werden	15
<hr/>	
Weitere WIN-Aktivitäten	
Leitsätze 1–3 und 7–12	
Menschen- und Arbeitnehmerrechte	18
Mitarbeiterwohlbefinden	19
Anspruchsgruppen	20
Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	21
Nachhaltige Innovationen	21
Finanzentscheidungen	24
Anti-Korruption	24
Regionaler Mehrwert	26
Anreize zum Umdenken	27
<hr/>	
Nachhaltige Ernährung	
Regionaler Genuss, gesunde Ernährung	22
<hr/>	
Projekthaus13	
Neuer Ort für Kreativität und Teamwork	25
<hr/>	
Unser WIN-Projekt	
Wohnung für Bienen, Erholung für Menschen	28
<hr/>	
Nichtfinanzielle Erklärung	
Kontinuitäts-Garant	30
<hr/>	
WIN-Charta und die UN Sustainable Development Goals	33

Zentrale Bedeutung: Gesundheitsschutz

Nachhaltigkeit bedeutet, mit Ressourcen wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortungsvoll umzugehen. Für Unternehmen heißt das zum Beispiel, Überproduktion und Abfälle zu vermeiden. Bei der Beschaffung gilt es, ganzheitliche Wirtschaftlichkeit sowie soziale und ökologische Faktoren als Entscheidungswerte gleichzusetzen und den Lebenszyklus der Waren im Blick zu haben. Außerdem sind unbedingt CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Laut Lancet Countdown Report 2019 entfielen auf das deutsche Gesundheitswesen etwa 70 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente. Das entspricht 5,2 Prozent der gesamten nationalen Emissionen. Als Mitgestalter des Gesundheitswesens sind auch wir dafür verantwortlich.

Mit unserer Umweltstrategie 2030 verfolgen wir das Ziel, spätestens 2030 klimaneutral zu wirtschaften und nachhaltiges Handeln in unsere Unternehmens-DNA integriert zu haben. Mehr darüber erfahren Sie ab Seite 2.

Der Klimawandel birgt außerdem ein hohes Risiko für die Gesundheit. Bereits jetzt zeichnen sich Auswirkungen auf Herz-Kreislauf- und Atemwegserkrankungen sowie die Verläufe von Infektionen ab. Klimaschutz ist deshalb für uns Gesundheitsschutz und muss als solcher im Gesundheitswesen anerkannt werden.

Zum Thema Klima und Gesundheit tauschten sich ausführlich aus: Dr. Robin Maitra, Vorstandsmitglied der Landesärztekammer Baden-Württemberg sowie Mitglied der Allianz Klimawandel und Gesundheit, und Johannes Bauernfeind, Vorstandsvorsitzender der AOK Baden-Württemberg. Eine Zusammenfassung des Gesprächs finden Sie ab Seite 6.

Unser nach DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem verpflichtet uns bereits seit 2013 zu einer zielorientierten betrieblichen Umweltpolitik und zu einem Programm für Umweltschutz, das wir mit greenAOK umsetzen. Vor drei Jahren unterzeichneten wir als erste gesetzliche Krankenkasse die WIN-Charta, die Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg.

Wie vielfältig wir unser nachhaltiges Wirtschaften im Sinne der WIN-Charta-Leitsätze 2019 mit Leben füllten und weiter voranbrachten, lesen Sie ab Seite 10.

Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie erscheint dieser Nachhaltigkeitsbericht mit erheblicher Zeitverzögerung. Wir wünschen Ihnen gleichwohl eine anregende Lektüre.



Maxana Baltruweit
Strategische Umweltmanagerin,
AOK Baden-Württemberg



Gesundheits- Förderer

Die AOK Baden-Württemberg versichert über 4,5 Millionen Menschen.

Sie beschäftigt rund 10.800 Menschen und verantwortet ein Haushaltsvolumen von insgesamt 18 Milliarden Euro.

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts verfügt sie über eine paritätisch besetzte Selbstverwaltung aus Versicherten sowie Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern.

Erlebbar Nähe und Gesundheit

Die Angebote der AOK Baden-Württemberg werden von den Versicherten wertgeschätzt. 2019 konnten wir bei einem Marktanteil von 45,6 Prozent insgesamt 60.994 neue Kundinnen und Kunden gewinnen. Damit wuchsen wir deutlich dynamischer als der Markt.

Als Gesundheitskasse sind wir vor Ort bei unseren Versicherten – GESUNDNAH. Die Interessen der Kundinnen und Kunden vertreten wir gerne und zuverlässig im Bewusstsein einer starken Mitverantwortung für den regionalen Markt.

Versorgung sichern

Wir gestalten innovative, umfangreiche Versorgung mit und setzen aktiv Impulse. Dank der bundesweit einzigartigen Verzahnung von AOK-Hausarztprogramm und AOK-Facharztprogrammen profitieren unsere Versicherten zum Beispiel von einer koordinierten, umfassenden Gesundheitsversorgung durch den gewählten Hausarzt.

Akutsprechstunden an Werktagen, Abendsprechstunden bis 20 Uhr für Berufstätige, zahlreiche zuzahlungsfreie rabattierte Arzneimittel, jährliche Check-ups ab 35 mit zusätzlichen Laborwerten, Check-ups für 18- bis 34-Jährige, kürzere Wartezeiten sowie schnelle Termine beim Facharzt bzw. Psychotherapeuten runden die Programme ab.

Unsere Verträge mit Fachärzten sind eng mit unseren Programmen in der Prävention verknüpft. So können Patienten mit chronischem Rückenschmerz an gezielten Programmen teilnehmen, zum Beispiel in einem der 46 AOK-Rückenstudios.

Kinder- und Jugendärzte sind ebenfalls Teil dieser Versorgungsstruktur. Kinder und Jugendliche profitieren zum Beispiel von erweiterten Vorsorgeuntersuchungen. Die sogenannten OTC-Arzneimittel – also apothekenpflichtige, nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel – sind für 12- bis 17-Jährige kostenfrei, wenn sie vom Arzt verordnet wurden.

Mit Betreuungs-Programmen für chronisch Kranke und AOKproReha, das wir gemeinsam mit der Uni-Klinik Freiburg entworfen haben, sind unsere Versicherten stets auf dem neuesten Stand der Medizin versorgt.

Prävention und Gesundheitsförderung

Wir entwickeln vielfältige Angebote zur Prävention und Gesundheitsförderung, auch solche, die bereits bestehende Einschränkungen ins Visier nehmen. Im Blick haben wir immer: mehr Lebensqualität, mehr Lebensfreude, mehr Selbstbestimmung. Unsere Programme sollen möglichst viele Menschen erreichen. Ganz im Sinne von GESUNDNAH gehen wir dorthin, wo sie einen Großteil ihres Tages verbringen – in Kitas, Schulen, Betrieben, Pflegeheimen oder Kommunen. Unsere Programme führen wir mit eigenem Fachpersonal und gemeinsam mit Partnern durch. Dabei legen wir Wert auf Nachhaltigkeit und Qualität.

Gesundheit in Unternehmen fördern

Chronische und akute Krankheiten können durch ungünstige Arbeitsumstände verursacht und negativ beeinflusst werden. Dazu gehören Stress, Termindruck, Überforderung und ein verbesserungswürdiges Betriebsklima. Wir unterstützen Unternehmen dabei, sich mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) nachhaltig für die Gesundheit ihrer Belegschaft zu engagieren.

Darüber hinaus informieren und beraten wir mit dem AOK-Service Gesunde Unternehmen rund 230.000 Firmenkunden zu betriebs-spezifischen, gesundheitlichen Maßnahmen und für sie zugeschnittene Programme.

Inhaltlich und emotional nah

Unsere Haltung ist in jeder Beziehung nachhaltig: Wir handeln nach innen und außen werteorientiert, sind den Menschen nah und gerne für sie da. Wir begegnen ihnen und uns selbst achtsam – GESUNDNAH.

Gesundheit umfasst für uns Prävention und Versorgung. Nähe meinen wir räumlich, inhaltlich und emotional. Das UND steht für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beide Aspekte erlebbar machen.

GESUNDNAH heißt Verantwortung

Wir sind die mit Abstand größte Krankenkasse im Land. Die Gesundheitslandschaft Baden-Württembergs gestalten wir im Sinne unserer Kundinnen und Kunden mit.

GESUNDNAH heißt Nähe

Beratung und Service stehen für uns an erster Stelle. Im Miteinander mit unseren Versicherten verstehen wir uns als Gastgeber, der individuelle Lösungen anbietet – von Mensch zu Mensch.

Mit unseren 10.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 230 AOK-KundenCentern, eigenen Gesundheitszentren und 46 AOK-Rückenstudios sind wir persönlich, partnerschaftlich und umfassend für unsere Versicherten da. Wir gehen zuverlässig und persönlich auf all ihre Fragen, Wünsche und Anliegen ein.

Lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Wir verstehen uns als Vorreiter und Vorbild für ein sinnorientiertes, zukunftsfähiges und wertschöpfendes Personalmanagement sowie eine zukunftsorientierte Personal- und Unternehmensentwicklung. Bei uns arbeiten motivierte, hoch qualifizierte und selbstbewusste Menschen.

Als aktiver Dienstleister, Impulsgeber und Partner unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, Beruf und Familie bestmöglich miteinander verknüpfen zu können. Dafür haben wir exzellente Produkte und Angebote entwickelt.

Lebensphasenorientierung bedeutet für uns, dass wir die jeweilige Lebensphase sowie die individuelle Lebenssituation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Generationen berücksichtigen.

Klimaneutral werden

Um das Klima zu schützen und die Lebensgrundlage der Menschen auf der Erde zu bewahren, müssen Wirtschaft und Gesellschaft klimaneutral werden. Unsere Vision lautet darum: Spätestens 2030 wollen wir klimaneutral wirtschaften.

2019 legten wir die Systemgrenzen für unseren ersten unternehmensweiten CO₂-Fußabdruck fest. Neben den Produkt- und Energieverbräuchen ermitteln wir seither sämtliche Daten zu Geschäftsreisen, den täglichen Arbeitswegen der Belegschaft, Abfällen sowie der Sanierung unserer Gebäude.

Eine erste Basisdatenerhebung zur Identifizierung unserer Verbrauchsmengen schlossen wir in 2019 ab. Die Ergebnisse aus einer eigens durchgeführten internen Mobilitätsbefragung im Juli 2019 (Teilnahmequote 45%) lieferten zudem einen guten Überblick über das Pendelverhalten und die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Mobilität.

Kooperationen eingehen

Die Ermittlung unserer CO₂-Emissionen ist aufgrund der Datenmenge eine große Herausforderung. Für die Umrechnung in sogenannte CO₂-Äquivalente sind spezielle Berechnungen notwendig. Mehrere Anbieter haben sich darauf spezialisiert, mit einigen dieser Firmen sind wir im Gespräch, um mögliche Kooperationen zu besprechen.

Erster CO₂-Fußabdruck in 2020

Unser Ziel ist, im Jahr 2020 das erste Mal unseren CO₂-Fußabdruck zu berechnen. Anschließend werden wir unsere vermeidbaren Emissionen weiter reduzieren. Mit großen und kleinen Projekten wollen wir Verbräuche aller Art einsparen, um unsere klimaschädlichen Emissionen nach und nach soweit wie möglich zu reduzieren.

Ziel ist Klimaneutralität, d. h.: Unvermeidbare eigene Emissionen – und zwar nur diese – werden an einem anderen Ort ausgeglichen, z. B. durch Klimaschutzprojekte, die Emissionen in gleicher Höhe reduzieren. Die Bilanz unserer Emissionen wäre damit ausgeglichen, also „neutral“.

Bäum dich auf!

AOK-Challenge für mehr Klimaschutz

Unternehmen können ihren Beitrag zur CO₂-Reduktion leisten – doch jeder einzelne Mensch ebenfalls. Dafür genügen bereits kleine Veränderungen im Alltag.

Die AOK-Klimachallenge, eine Online-Aktion der GESUNDNAH-Community, regt seit 2019 zum entsprechenden Umdenken an. So unterstützen wir die breite Öffentlichkeit dabei, Schritt für Schritt zu einem nachhaltigeren Lebensstil zu finden.

Anhand eines CO₂-Tests können Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Challenge zunächst erfahren, wie viel CO₂ sie im Alltag verursachen – und wo sie also besonders viel CO₂ sparen können. Hierzu passend stehen 16 spannende Klimachallenges aus den alltagsrelevanten Bereichen Ernährung, Energie, Mobilität und Konsum zur Verfügung. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen können per Klick bei der Challenge mitmachen, in einem Zeitraum von 30 Tagen CO₂ einsparen und so ihren persönlichen CO₂-Fußabdruck reduzieren.

Ziel der Challenge ist ein persönliches „Aufbäumen“ für den Klimaschutz. Dabei gaben wir folgendes Versprechen: Je mehr zusammen eingespart wird, desto mehr Bäume werden wir in Baden-Württemberg pflanzen.

Während des Kampagnenzeitraums von November 2019 bis Januar 2020 konnten wir das gesteckte Ziel tatsächlich erreichen: Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Challenge sparten wir über 130 Tonnen CO₂ ein.

Die Tipps aus der AOK-Klimachallenge finden sich im Klima-Sparbüchle der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg wieder. Während der Nachhaltigkeitstage im September 2020 werden wir unser Versprechen einlösen und 5.000 Bäume in Höhe der eingesparten Emissionen pflanzen.

aok.de/bw/klimachallenge



In Kooperation mit



Baden-Württemberg





Johannes Bauernfeind, Vorstandsvorsitzender der AOK Baden-Württemberg



Dr. Robin Maitra, Vorstandsmitglied der Landesärztekammer Baden-Württemberg und Mitglied der Allianz Klimawandel und Gesundheit

Gemeinsam- Voranbringer

Laut Lancet Countdown Report 2019¹ entfielen auf das deutsche Gesundheitswesen etwa 70 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente. Das entspricht 5,2 Prozent der gesamten nationalen Emissionen. Wir sind überzeugt, dass Klimaschutz im Gesundheitswesen, verbunden mit Gesundheit und Wohlergehen der Menschen, nur sektorenübergreifend gelingen kann. Darum gilt es, mehr Miteinander zu wagen. Ein Gespräch über Klima und Gesundheit.

¹ <https://www.lancetcountdown.org>

Das Klima ändert sich. Inwiefern bemerken Sie dies bereits heute in Ihrem beruflichen und privaten Alltag?

Robin Maitra _ Es gibt immer mehr heiße Sommer und extreme Wetterlagen. So etwas nehmen wir alle wahr, denke ich. Doch noch kommt niemand in die Sprechstunde und sagt, „ich habe Klima“. Die Leute haben allerdings vermehrt Beschwerden, zum Beispiel Asthma oder Herz-Kreislauf-Probleme. Das Thema ist außerdem in den Gremien der Landesärztekammer angekommen, der Deutsche Ärztetag wird es auf unser Bestreben hin ebenfalls wieder zum Thema machen. Die ganze Entwicklung wird sich noch verstärken.

Johannes Bauernfeind _ Die Trockenheit schadet nicht nur der Pflanzenwelt sondern auch vielen Menschen. Vor allem für chronisch

Kranke und ältere Menschen ist die Hitze problematisch. Als Arbeitgeber haben wir für gesunde Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sorgen. Im Homeoffice stellt sich die Frage, ob die Leute bei sommerlicher Hitze überhaupt arbeiten können. Die Büroräume in der AOK Hauptverwaltung haben zwar eine Kühldecke, doch die Kühlung benötigt Energie, was wiederum den Klimawandel verstärkt. Wir beeinflussen also möglicherweise durch die Tatsache, dass wir in klimatisierten Räumen arbeiten, den Klimawandel. Wir sind darum dabei, das alles in Einklang zu bekommen und an den richtigen Stellschrauben zu drehen. Privat gestaltet sich zu Hitzezeiten der ganze Tagesablauf neu. Wollen wir etwas unternehmen, starten wir sehr früh, damit wir nicht in die Mittagszeit hineinkommen.

Welche konkreten Krankheitsbilder, die sich auf den Klimawandel zurückführen lassen, zeichnen sich bereits heute in Deutschland ab?

Robin Maitra _ Ich bin seit 20 Jahren Hausarzt auf dem Lande, arbeite in einer relativ großen Praxis, erhebe allerdings keine Zahlen. Doch ich merke bei chronisch kranken und älteren Patienten, dass das ein größeres Thema wird. Neben Allergien, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Asthma treten Lungen- und Nierenerkrankungen vermehrt auf. Auch Infektionen von Wunden oder nach Insektenstichen sehe ich häufiger. Außerdem machen sich die

Menschen zunehmend Sorgen wegen des Klimawandels. Ein großer Teil meiner Patienten sind Landwirte, die haben existenzielle Ängste, denn die Ernten werden schlechter.

Johannes Bauernfeind _ Statistisch sehen wir eine ganze Reihe von Erkrankungen, die auch – ich betone: *auch* – auf Klimaveränderungen zurückzuführen sind. Allerdings können Fehlernährung und Bewegungsmangel ebenfalls gesundheitliche Probleme nach sich ziehen. Das sind weitere Faktoren, die sich durch Hitze eventuell potenzieren. Beispiel:

Eine Schweinshaxe im Biergarten bei 37°C ist nicht das Richtige.

Robin Maitra _ Ja, da addieren sich Dinge und es ist schwierig, Beschwerden auf nur eine Ursache zurückzuführen. Obwohl Sie als AOK darauf angewiesen sind, dass wir Ärzte immer richtig

kodieren. Wir bemühen uns ...

Johannes Bauernfeind _ Einen Diagnosecode „Asthma in Verbindung mit 30°C Außentemperatur“ gibt es ja nicht, und der Feinstaub in Stuttgart macht Menschen auch bei niedrigen Temperaturen zu schaffen.

Welche Rolle spielen in diesem sich verändernden Szenario die Ärzteschaft, die Krankenversicherungen und die Versicherten bzw. die Patienten?

Johannes Bauernfeind _ Vor allem geht es darum, das Bewusstsein dafür zu schärfen. Menschen brauchen Kenntnisse über die Zusammenhänge. Darüber, dass der Klimawandel da ist und weitergehen wird. Sie sollten wissen, was sie in diesem Szenario selbst Gutes für sich tun können. Hier sehen wir unsere Verantwortung als gesetzliche Krankenkasse im Rahmen unserer Präventionsleistungen. Wir möchten, dass unsere Versicherten Gesundheitskompetenz entwickeln und gesund bleiben. Erkranken sie, brauchen wir gute Partner, die den Menschen helfen und sie beraten. Auch darüber, wie sie mit klimatischen Veränderungen umgehen können.

Robin Maitra _ Der Klimawandel ist eigentlich schon seit Alexander von Humboldt bekannt. Doch wirklich getan hat sich im Bewusstsein eigentlich nichts. Erst seit die Zusammenhänge zwischen

„An den richtigen Stellschrauben drehen.“

Klimawandel und Gesundheit immer deutlicher werden, schaffen wir es, die Menschen zu erreichen. Gemeinsam mit einem großen Player wie der AOK – da könnte man viel in die Wege leiten.

Johannes Bauernfeind _ Genau, und statt zu sagen, man könne es sowieso nicht ändern, gilt mehr als je zuvor: Weitere Akteure finden, die sich für ein Bremsen des Klimawandels einsetzen!

Wie arbeiten AOK Baden-Württemberg, Ärzteschaft und ggf. die Politik zusammen?

Robin Maitra _ Ich finde es zunächst erst mal sehr bemerkenswert, dass sich die AOK Baden-Württemberg dieses Themas annimmt. Ansonsten mache ich noch immer die Erfahrung, dass die einzelnen Sektoren im Gesundheitswesen eher abgekoppelt voneinander sind. Was ich mir wünschen würde, ruhig zunächst nur regional, sind eine Art runde Tische, an denen man unterschiedliche Blickwinkel zusammenträgt, um gemeinsam etwas voranzubringen. Ein Interview wie dieses ist ein Ausdruck davon.

Johannes Bauernfeind _ Alleine würden wir es gar nicht schaffen, mehr Bewusstsein für Klimawandel und Gesundheit zu erzeugen. Wir müssen mit der Ärzteschaft an einem Strang ziehen. Außerdem sind wir im Dialog mit der Politik und als einzige Krankenkasse

Mitglied der WIN-Charta Baden-Württemberg. Das Thema Klimawandel und Gesundheit sowie Informationen zu unseren internen Maßnahmen für mehr Umweltschutz und Nachhaltigkeit tragen wir überall hin, ob zur Politik oder zu unseren Versicherten. Beispiel Give-aways: Erhalten Familien mit der Erinnerung an die U7 ihres Kindes einen Gutschein für ein kleines Geschenk, ist das garantiert etwas, das auch ökologisch *safe* ist. Also kein Plastikkram.

Robin Maitra _ Als Ärzteschaft sind wir da noch viel zu schlecht bei solchen Sachen ...

In Ihrer Grabbelkiste ist noch Plastikkram?

Robin Maitra _ Nicht nur das. Als Gesundheitsdienstleister, ob Praxen oder Kliniken, sind wir für einen ganz erheblichen CO₂-Ausstoß verantwortlich.

Da haben wir noch viel zu tun. Sie als AOK gehen da voran, und auch wenn Sie sagen, Sie schaffen nicht alles alleine – die AOK ist eine Riesenkasse und politisch ein ganz anderer Player.

Johannes Bauernfeind _ Wobei ich da schon noch anmerken möchte: Jeder von uns, jede Praxis, jede Klinik, kann etwas tun. Immer mehr Menschen engagieren sich, einfach im Kleinen, indem sie sparsamer mit Ressourcen umgehen. Auch viele Krankenhäuser rüsten bereits um, damit sie weniger Ressourcen verbrauchen – vielleicht vor allem aus ökonomischen Gründen, da Strom und Wasser immer teurer werden. Aber für die Umwelt ist es ebenfalls vorteilhaft.

Robin Maitra _ Insgesamt steigt die Sensibilität für die Thematik.

Wir führen das Gespräch in Zeiten von Corona. Das Virus und das Klima: Wie passt das zusammen?

Robin Maitra _ Wir wissen immer noch viel zu wenig über Corona, doch es gibt Zusammenhänge.

Denn durch die Vernichtung ihrer Lebensgrundlagen sind viele Organismen gezwungen, andere Lebensräume zu suchen. Dazu gehören auch Viren, deren Verbreitung durch die Globalisierung noch gefördert wird. Der Klimawandel wird parallel die Vulnerabilität der

Menschen verstärken.

Johannes Bauernfeind _ Ja, wir haben Lebensverhältnisse, die dem Klima schaden und der Verbreitung solcher Viren förderlich sind. Nun müssen wir natürlich sehen, dass wir über die Pandemie den Klimawandel nicht vergessen, sondern möglichst alle Faktoren im Blick behalten. Das heißt auch, sich gemeinsam für einen gesunden, nachhaltigen Wohlstand einzusetzen.

Robin Maitra _ Wobei man ergänzend sagen muss, dass Corona eine sehr große Krise ist, der Klimawandel aber noch viel weitreichendere Konsequenzen mit sich bringen wird. Bis dieser Themenkomplex in den Studiengängen der Humanmedizin angekommen ist, vergehen Jahre. Mehr Bewusstsein für Zusammenhänge müssen wir zeitnah an vielen Stellen schaffen.

„Jeder von uns,
jede Praxis, jede
Klinik, kann
etwas tun.“

Johannes Bauernfeind _ Gegen das Virus wird es hoffentlich einen Impfstoff geben, gegen den Klimawandel wird es nie einen Impfstoff geben, wie es unser Ministerpräsident mal formulierte.

2019 wurde die Aktion „Entdecke das WIR in dir“ geplant, die wegen Corona ausfallen musste. Die im vergangenen Jahr durchgeführte Klimachallenge wird Ihnen einen AOK-Wald beschenken.

Johannes Bauernfeind _ Wir hatten die Aktion „Entdecke das WIR in DIR“ geplant, um in den Bereichen Ernährung, Bewegung und Entspannung Angebote zu machen, die präventiv gegen Einsamkeit wirken sollten. Diese Aktion mussten wir absagen, stattdessen erzeugte die Pandemie erst recht Einsamkeit. Nun werden wir ja nicht so schnell wieder eine Situation ohne Corona haben, vielleicht sogar zusätzliche Risiken durch andere Viren. Aber die Idee, Einsamkeit durch gemeinsames Tun vorzubeugen, werden wir zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgreifen. Was den Wald anbelangt: Wir dürfen als Äquivalent zu den durch unsere Klimachallenge eingesparten 130 Tonnen CO₂ nun rund 5.000 Bäume pflanzen. Im Rahmen einer zusätzlichen Kooperation mit der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes läuft die Challenge weiter. Bislang wurden weitere 46 Tonnen CO₂ eingespart, auch für diese werden wir Bäume setzen. Das heißt, wir kompensieren nicht einfach, sondern wir sparen ein und setzen dann noch etwas Klimafreundliches drauf. Das fände ich interessant, wenn sich dieser Gedanken weiterträgt.

Robin Maitra _ Dann sag ich hier mal einen Wunsch, also ... womit eine gesetzliche Krankenkasse noch ein Zeichen setzen könnte. Das wäre die Verankerung des Themas in der Sprechstunde, so als Klimasprechstunde – oder im Rahmen der Gesundheitscheck-ups.

Johannes Bauernfeind _ Dazu spontan folgende Idee: Wir könnten so etwas erst mal umweltbewussten Praxen zur Verfügung anbieten, sodass es eine neue Challenge gibt. Bei all dem müssen wir jedoch aufpassen, dass nicht der Eindruck entsteht, Klimawandel wäre egal, weil es neue Angebote gibt. Wir Deutschen sind extrem pillengläubig,

als gäbe es gegen alles ein Mittel. Gegen Klimaveränderung kann man nichts machen, außer vielleicht die Ursachen bekämpfen. In Arztpraxen werden die Folgen behandelt. Doch es ist nicht unsere Aufgabe, den Leuten vorzuschreiben, wie sie ihr Leben ressourcenvermeidend gestalten sollen. Allerdings können wir deutlich machen, wie man sich ernähren und verhalten sollte, wenn man beim Klimawandel gesund bleiben möchte. Es geht um beides: Ärzte bei der Klimasprechstunde zu unterstützen und in den Praxen den umweltfreundlichen Einsatz von Ressourcen zu fördern. Das wäre dann vielleicht eine wirkungsvolle Kombination.

„Alle Faktoren
im Blick
behalten.“

Wie engagieren Sie sich privat für mehr Nachhaltigkeit und wie halten Sie sich persönlich gesund?

Johannes Bauernfeind _ Wir versuchen als Familie, uns am Wochenende viel in der Natur zu bewegen und

so etwas für die Gesundheit zu tun. Hinsichtlich Ernährung achten wir beim Einkauf immer mehr darauf, wie klimafreundlich Produkte sind – und in der Kantine verzichte ich häufig auf Fleisch. Was den Verbrauch von Ressourcen anbelangt: Ich wohne in einem Passivhaus. Warmes Wasser und die Raumwärme liefern die Sonne sowie eine aktive Lüftung mit Wärmerückgewinnung, alle Lichtquellen sind LEDs. Da habe ich einiges an Know-how von der AOK mitgenommen.

Robin Maitra _ Auch bei uns gibt es Solarthermie. Bei der Heizung haben wir uns aktuell zwischen Pellets und Wärmetauscher zu entscheiden. Was die Ernährung anbelangt – wir haben drei vegetarische Töchter. Von daher ... Ansonsten mache ich viel Sport, vor allem laufe ich. In der Praxis hadere ich gegenwärtig in Sachen Klimaanlage. Denn vor acht Jahren habe ich beim Bau wegen der Themen Filter und Energiebedarf bewusst darauf verzichtet. Bei den steigenden Temperaturen stellt sich nun die Frage, doch so eine Technik einzubauen. Gegenwärtig versuchen wir, die Patienten zu kühleren Tageszeiten zu bestellen.

Herr Dr. Maitra, Herr Bauernfeind, vielen Dank für das Gespräch.



Gesundheits- Bewusstmacher

Eine saubere, natürliche Umwelt und nachhaltiges Wirtschaften tragen wesentlich mit dazu bei, dass Menschen gesund zur Welt kommen, heranwachsen und leben können. Als Gesundheitskasse gehört es darum zu unseren Aufgaben, Ursachen von Gesundheitsgefährdungen aufzuspüren und entsprechend unserer Möglichkeiten auf ihre Beseitigung hinzuwirken. Auf den folgenden Seiten finden Sie unsere Schwerpunktthemen, die Leitsätze 04 bis 06 der WIN-Charta.

Ressourcen achten

Unser erster Schwerpunkt:

Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen.

In der AOK-Immobilienbank „Primo“ ermitteln und bewerten wir die überwach- und steuerbaren Umweltaspekte wie Strom, Wasser, Energie und Abfälle. Diese Auswertungen nehmen wir in regelmäßigen Abständen vor, mindestens einmal jährlich.

Die Darstellung kann grafisch und in relativen Zahlen gewählt werden – für das gesamte Unternehmen oder für jedes einzelne Gebäude. Auf Basis der Erkenntnisse lassen sich konkrete Handlungsbedarfe ableiten, z. B. bei signifikant steigendem Papierverbrauch einer AOK-Bezirksdirektion.

Wasser und Energie sparen, Abfall vermeiden

Wasser verbrauchen wir als Sanitärwasser für Toiletten und Duschen, für die Reinigung unserer Gebäude, in der Kantine und als Trinkwasser an leitungsgebundenen Wasserspendeautomaten sowie zur Bewässerung der Außenflächen.

Seit 2016 beziehen wir unternehmensweit Ökostrom. Hauptverbraucher sind neben Innen- und Außenbeleuchtung, Lüftungsanlagen, Kantinen bzw. Teeküchen und IT-Infrastruktur die elektrischen betriebseigenen Elektrofahrzeuge des Fahrzeugpools. Weitere Energieverbräuche betreffen Fernwärme, Heizöl und Gas.

Unser Bestreben ist null Abfall. Wo sich dieser nicht vermeiden lässt, trennen wir sortenrein und sorgen für Recycling durch zugelassene, zertifizierte Fachfirmen.

Fast überall Recycling-Papier

Für Briefpapier, Umschläge und Kopierpapier nutzen wir fast ausschließlich Recyclingprodukte mit dem Umweltlabel Blauer Engel, dem strengsten Umweltzeichen. So sparen wir jährlich knapp tausend Tonnen Frischholz und dreizehn Millionen Liter Wasser. Tinte und Toner tragen ebenfalls den Blauen Engel. Wo immer möglich, setzen wir außerdem mineralölfreie Druckfarben auf Wasserbasis ein.

Um unsere Versicherten zu den verschiedensten Themen und Leistungen zu informieren, versenden wir regelmäßig Zeitschriften bzw. Magazine für verschiedenste Alters- und Interessengruppen. Durch die sukzessive Umstellung der Medien auf Recyclingpapier konnten wir 2019 rund 74.560 t Frischholz, 5,3 Mio. kWh Strom, 14,7 Mio. l Wasser und 866 t CO₂ einsparen.

Gleichzeitig mit der Umstellung auf Recyclingpapiere reduzierten wir auch die Zahl verschiedener Themen-Broschüren um fast 50 Prozent.

Ausblick

Für 2020 planen wir die unternehmensweite Einführung von Stifte-Rücknahmeboxen. Die gesammelten Schreibgeräte werden recycelt.

Darüber hinaus haben wir vor, bis 2021 unsere Warenlager für Werbe- und Informationsmaterialien zu zentralisieren. Ziele sind u. a. eine effizientere Nutzung unserer Flächen und eine bedarfsgerechte Nachproduktion. So können wir die Entsorgung unbenutzter Materialien und Produkte vermeiden bzw. deren Einsatz aufs Notwendigste reduzieren. Dies dient auch unserem Vorhaben, nur Waren und Werbemittel einzusetzen, die strengen Nachhaltigkeitskriterien entsprechen.





„Systematik von Nachhaltigkeit im Immobilienmanagement erarbeiten.“

„Mit rund 330 Standorten im Land ist der Immobilienbestand ein wichtiger Faktor unserer Umweltbilanz. Für unsere Gebäudeinfrastruktur entwickeln wir darum konkrete Nachhaltigkeitskriterien, die in der Sanierungs- oder Neubauplanung berücksichtigt werden sollen. Um unser Wissen dafür zu erweitern, arbeiten wir seit 2019 mit der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) zusammen und werden in einem Workshopprogramm bis Ende 2020 die Systematik von Nachhaltigkeit im Immobilienmanagement erarbeiten. Darüber hinaus sollen die Erkenntnisse in unsere geplante Immobilien Balanced Scorecard einfließen.“

Markus Weidner, Referatsleiter Planung, Bauüberwachung und Immobilien, AOK-Hauptverwaltung

Nachhaltiges Büromaterial

Auszeichnung für unser Engagement

Der Bundesdeutsche Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) e. V. ist mit weit über 500 Mitgliedern das größte Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in Europa. Neben vielen bekannten Unternehmen sind auch Verbände und Institutionen Fördermitglied.

B.A.U.M. möchte Firmen, Kommunen und Organisationen für vorsorgenden Umweltschutz und nachhaltiges Wirtschaften sensibilisieren. Mit dem Wettbewerb „Büro & Umwelt“ macht der Verein auf die Thematik rund um den Beschaffungsprozess von Büromaterial aufmerksam und zeichnet Vorbilder aus.

Die AOK Baden-Württemberg erhielt 2018 und 2019 eine Anerkennungsurkunde dieses Wettbewerbs. Seit dem 1. September 2019 sind wir außerdem Mitglied des B.A.U.M.-Netzwerks.



Digitalisierung macht's möglich

Papier und Wege sparen

Allein in der AOK-Hauptverwaltung wurde der Papierverbrauch durch beidseitiges Drucken um bis zu 45 % gesenkt. Durch die Umstellung von Briefen und Individualkorrespondenz auf Duplexdruck bereits in 2018 konnten wir bisher rund 5 Mio. Blatt Papier einsparen.

Eingehende Papierpost wird bei uns im Scanzentrum erfasst, über einen speziellen digitalen Prozess an die für die Bearbeitung Zuständigen gesendet und in einer elektronischen Akte archiviert. Bei Weiterleitung der Dokumente an andere Abteilungen sind Kopien überflüssig.



Das digitale KundenCenter Meine AOK ermöglicht es unseren Versicherten, rund um die Uhr papierlos über Meine AOK-App und Web mit uns in Kontakt zu treten. Krankmeldungen können so z. B. hochgeladen und Versicherungsnachweise abgerufen werden.

Mit Hitze umgehen

Verschattung, aber richtig

Einige AOK-Gebäude heizen sich im Sommer stark auf, der Ruf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach mobilen Klimageräten ist nachvollziehbar.

Doch der Energieverbrauch solcher Geräte ist enorm, was die CO₂-Emissionen erhöht und unseren Weg zur Klimaneutralität erschwert. Die Abwärme im Dauerbetrieb macht wiederum eine erhöhte Kühlleistung notwendig – ein Teufelskreis. Eine korrekte Anwendung der innen- und vor allem außenliegenden Verschattung sowie korrektes Lüften kann Abhilfe oder zumindest Milderung verschaffen.

Allerdings werden bestehende Verschattungsmöglichkeiten bislang zu wenig genutzt, manche Gebäude müssen erst noch entsprechend ausgestattet werden. 2019 haben wir das Thema im Umweltmanagement aufgegriffen und für das Folgejahr eine Arbeitsgruppe geplant. 2020 werden wir voraussichtlich ein unternehmensweites Projekt zur Thematik in die Wege leiten, um einen ganzheitlichen Fahrplan zum Thema Heat Resilience zu entwickeln.



„Das gewünschte Papier war nicht immer verfügbar.“

„Für die Umstellung der Mitarbeiterzeitung auf umweltfreundliches Papier fanden wir glücklicherweise ein mit dem Blauen Engel zertifiziertes Produkt, das sich genauso anfühlt wie das bisherige Papier und auch bezahlbar ist. Da jedoch sehr viele Unternehmen auf Recyclingpapier umstellen, war das von uns gewünschte Material nicht immer verfügbar. Eine Ausgabe der sechsmal im Jahr erscheinenden Mitarbeiterzeitung mussten wir bei einer anderen Druckerei herstellen lassen, die zum Glück genau dieses Papier vorrätig hatte. Theoretisch ist eine Umstellung also sehr einfach, in der Praxis kann es einen vor Herausforderungen stellen. Außerdem sind mit einem anderen Druckdienstleister auch weitere Wege verbunden, die ihrerseits wieder CO₂ verursachen ... Durch den Wechsel aufs Blauer-Engel-Papier haben wir 2019 ab der Jahresmitte allein bei der Mitarbeiterzeitung 58.893 Liter Wasser, 12.133 Kilowattstunden Energie, 3,49 Tonnen Frischholz und immerhin 320 Kilogramm CO₂ eingespart.“

Mitja Maroša, Referent AOK-Medien, AOK-Hauptverwaltung

Klimaneutral agieren



Unser zweiter Schwerpunkt:

Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.

Bereits seit 2015 verschicken wir unsere Briefsendungen klimaneutral. Die Menge klimarelevanter Gase, die beim Transport von Briefsendungen entsteht, kompensieren wir über zertifizierte Klimaprojekte und stellen sie rechnerisch neutral. Von 2015 bis einschließlich 2019 kompensierten wir durch den klimaneutralen Postversand 2.612,62 Tonnen an CO₂. Den klimaneutralen Versand kennzeichnen wir auf den Umschlägen mit dem Aufdruck „greenAOK – klimaneutral versandt“.

LED-Umrüstung

Die sukzessive Umrüstung auf energieeffiziente LED-Beleuchtung erfolgt im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen bei Gebäuden oder Neueinrichtungen sowie unterjährig bei anfallenden Reparaturen.

2019 stießen wir zusätzlich 15 LED-Projekte an, durch die wir jährlich rund 683.000 kWh Strom und rund 315 Tonnen CO₂ einsparen (berechnet anhand des durchschnittlichen Strom-Mixes in Deutschland). Insgesamt stellten wir mittlerweile in 44 Gebäuden auf LED um.

Fuhrpark-Elektrifizierung

Seit sechs Jahren reduzieren wir kontinuierlich die CO₂-Emissionen der AOK-Fuhrparkflotte. Inzwischen sind fast 50 Prozent unserer Dienstfahrzeuge ganz oder teilweise mit Öko-Strom unterwegs.

Die unternehmensweit einheitliche Ladeinfrastruktur mit bislang 74 Ladestationen (Stand 31.12.2019) ermöglicht standortunabhängiges Laden der Fahrzeuge, flexible Mobilität zwischen den Standorten sowie ein optimiertes Fuhrpark- und Energiemanagement. Über 51 Prozent der Gesamtkilometer der Poolfahrzeuge konnten (teil-)elektrisch zurückgelegt werden.

Lagen wir 2014 noch bei einem CO₂-Durchschnitt von 142 g/km, verzeichneten wir 2018 einen Durchschnitt von 104 g/km. Das erst für 2020 vorgesehene Ziel von < 95 g/km erreichten wir bereits 2019. Bis Ende 2020 möchten wir unseren Durchschnitt auf 90 g/km gesenkt haben.

Eine Wirtschaftlichkeitsanalyse der Fuhrparkumrüstung prognostiziert ein maximales Elektrifizierungspotenzial von 81 Prozent, mit einer jährlichen CO₂-Ersparnis von rund 85 Tonnen.

Ausblick

Für das kommende Jahr planen wir eine Bestandsaufnahme der Außenbeleuchtung aller AOK-Gebäude sowie erste LED-Umrüstungen besonders energieintensiver Anlagen.

Bereits seit 2016 fließt unternehmensweit Ökostrom durch die Leitungen unserer Bürogebäude und KundenCenter. In 2020 planen wir, geeignete Gebäude mit Photovoltaikanlagen auszustatten und so selbst grünen Strom zu erzeugen und selbst zu nutzen.

Um die private Elektromobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und die Integration in den beruflichen Alltag zu erleichtern, planen wir an einem Standort mit durchschnittlich hoher Verweildauer unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Pilotprojekt: Die Installation von Ladesäulen für elektrische Privatfahrzeuge wird eine eichrechtskonforme Abrechnung des getankten Stroms ermöglichen.

Produktverantwortung gerecht werden

Unser dritter Schwerpunkt:

Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.

Mit der im Jahr 2019 entwickelten Kommunikationsstrategie verfolgen wir das Ziel, Umweltschutz und Nachhaltigkeit vielfältig im Unternehmen einzubringen und unser Engagement verstärkt in der Öffentlichkeit zu platzieren. Dafür nutzen wir vor allem geeignete Themenbereiche unserer Gesundheitsangebote sowie die AOK-Magazine.

Ökologische und soziale Aspekte

In all unseren Geschäftsprozessen streben wir die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte an.

Bei der Auswahl von Auftragnehmern und Auftragnehmerinnen wird deren Umweltverhalten als Auswahlkriterium berücksichtigt.

Beim allgemeinen Geschäftsbetrieb und bei Beschaffungen aller Art betrachten wir ebenfalls die jeweiligen Auswirkungen auf die Umwelt. Beim Gebäudemanagement achten wir auf Energieeinsparpotenziale.

Ergebnisse und Entwicklungen

Im Rahmen von greenAOK unterstützten wir auch 2019 die Nachhaltigkeitstage des Landes mit verschiedenen Aktionen. Unter anderem integrierten wir wertvolle Informationen zum Thema Nachhaltigkeit in ausgewählte Ernährungskurse. In unseren Betriebsrestaurants standen klimafreundliche Gerichte auf der Karte und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten sich an Informationsständen zu nachhaltiger Ernährung informieren.

Unserer Mitarbeiterzeitschrift legten wir Wildblumensamen bei, die im privaten Umfeld ausgesät werden konnten, um eine bunte Blumenpracht als Lebens- und Nahrungsraum für Insekten in Baden-Württemberg zu schaffen.

Seit 2019 setzen wir bei der Ausstattung unserer KundenCenter sowie auf Veranstaltungen nachhaltige Standrahmensysteme ein. Diese sind mit Stoff bespannt und lösen unsere Roll-up-Displays ab. Das neue System leistet einen großen Beitrag zur Müllvermeidung, da der Rahmen dauerhaft verwendet und die Stoffbanner entsprechend der aktuellen Themen getauscht werden können.

Ausblick

Entsprechend unseres Mottos GESUNDNAH werden wir die regionale und saisonale Ernährung weiter fördern. Dafür planen wir, gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg einen innovativen Saisonkalender zu erarbeiten. Dieser soll künftig in den Pool unserer nachhaltigen Give-aways aufgenommen werden.

Die Inhalte der AOK-Klimachallenge werden sich in einem gedruckten „Klimasparbüchle“ der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg wiederfinden, ergänzt mit interessanten Informationen zum Thema Klimaschutz.

Wir streben außerdem an, die Stoffe unserer Standrahmensysteme zu recyceln und prüfen die Möglichkeit, daraus neue Produkte herzustellen, z. B. Werbegeschenke.



Ohne geht's auch und besser

Impulse zur Plastikvermeidung

Plastik stand im Mittelpunkt einer Kampagne, mit der wir von Anfang September bis Ende Oktober 2019 auf unseren GESUNDNAH-Community- sowie unterschiedlichen Socialmedia-Kanälen erfolgreich aktiv waren. Dabei ging es unter anderem um die Themen Plastik vermeiden und die Gefahren durch Mikroplastik. Bloggerin Nadine Schubert, eine der wichtigsten Influencerinnen für Plastikvermeidung, gab Tipps für Eltern und Kinder zum Plastiksparen. Besonders beliebt waren unsere Informationen zu Unverpackt-Läden in Baden-Württemberg.



Arbeitgeber gemeinsam aktiv

Bündnis für Luftreinhaltung

Stuttgart verzeichnet hohe Emissionswerte von Luftschadstoffen. Um diese Werte zu senken, schlossen sich 12 große, in der Region Stuttgart ansässige Unternehmen im Februar 2019 zum Bündnis für Luftreinhaltung zusammen. Zu den Unterzeichnern gehört auch die AOK Baden-Württemberg.

Das Bündnis engagiert sich dafür, die Luftqualitäts-grenzwerte schnellstmöglich einzuhalten und weitergehende Verkehrsbeschränkungen für Dieselfahrzeuge zu vermeiden. Damit ist dieses unternehmerische Miteinander ein Baustein der bereits 2019 deutlich messbaren, kontinuierlichen Verbesserung der Luftqualität in Stuttgart.



„Corporate Carsharing einfach machen.“

„Seit Anfang 2019 haben wir in Calw ein elektrisches Poolfahrzeug. Dieses stellen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Dienstreisen zur Verfügung und es wird auch wirklich gerne genutzt. Im Jahr 2020 wollen wir deshalb an diesem Standort weitere E-Fahrzeuge zur Verfügung stellen, als Angebot für alle, die in Calw für Ihren privaten Pkw eine Zulassung zum Dienstreiseverkehr haben. Das E-Fahrzeug kann auch zum Einkaufen oder für Wochenendausflüge genutzt werden, dafür genügt die Umstellung in den privaten Modus via App. Hat das Projekt Erfolg, bräuchten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigentlich selbst kein Auto bzw. Zweitwagen mehr. Sie würden bei eigenem Bedarf das E-Fahrzeug nutzen und dafür eine Gebühr zahlen. Dieses Projekt wird sich aufgrund der Corona-Krise leider verschieben.“

Peter Großmann, Leiter Interner Service, AOK-Bezirksdirektion Nordschwarzwald

Alternativ unterwegs sein E-Smart und Dienstfahräder

Für Besuche in der Region legen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arzt Partner Service (APS) am Standort Offenburg jährlich ca. 10.000 km zurück – noch bis ins vergangene Jahr per Auto mit Verbrennungsmotor, da das Angebot öffentlicher Verkehrsmittel in der Region dünn ist.

Das vierköpfige APS-Team reichte beim regionalen Ideen-Management der AOK folgende Überlegung ein: Bei guter Abstimmung könnte man die jeweils maximal 30 km langen Wege mit einem E-Smart zurücklegen. Die Idee wurde prämiert und 2019 umgesetzt. Das für drei Jahre geleaste E-Fahrzeug kann bei Bedarf auch von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden.



Seit August 2019 steht in 16 AOK-KundenCentern allen AOK-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern der AOK-Bezirksdirektion Südlicher Oberrhein ein Dienstfahrrad zur Verfügung. Diese werden für Fahrten zur Post oder auch zu Beratungsgesprächen bei Versicherten genutzt. Im August 2020 wird die Nutzung der 2- und 4-rädrigen Verkehrsmittel überprüft. Gegebenenfalls erfolgt dann die Ausweitung der Maßnahmen auf weitere Standorte.

Klimafreundlich präsent Events nachhaltiger gestalten

Verbraucher- und Fachmessen verursachen u. a. Materialeinsatz, Energieverbrauch und Reisetätigkeit – und wir sind auf zahlreichen Veranstaltungen dieser Art präsent. Diesbezüglich klimaneutral zu werden, ist also eine besondere Herausforderung. Bei vielen Messen sind wir jedoch seit 2018 bereits mit einem nachhaltig gestalteten Stand vertreten, zu dem z. B. Möbel aus schnell nachwachsendem Bambusholz und ein Bodenbelag aus recyceltem Papier gehören.



Eine große interne Veranstaltung nahmen wir bereits zum Anlass, einen rein auf diesen Event bezogenen CO₂-Fußabdruck zu ermitteln. Auf dieser Basis entwickelten wir im vergangenen Jahr Richtlinien, um AOK-Events nachhaltiger zu gestalten. Im Rahmen folgender Veranstaltungen setzten wir bereits erste Maßnahmen zur Emissionsreduktion um, darunter fleischloses Catering und die verpflichtende Gruppenanreise per Bus.

Leitsatz 01

Menschen- und Arbeitnehmerrechte



Die persönliche und fachliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern wir aktiv. In jährlichen Perspektivgesprächen wird zum Beispiel die Zusammenarbeit reflektiert, zusätzlich geht es um Themen wie Gesundheit und Vielfalt.



Die gesamte Belegschaft absolvierte darüber hinaus eine Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Wir sind tarifgebunden. Durch Dienstvereinbarungen schaffen wir weitere gute Rahmenbedingungen für unsere Beschäftigten.

Mit dem lebensphasenorientierten Personalmanagement setzen wir unsere Unternehmensphilosophie GESUNDNAH nach innen um. Das bedeutet, die Bedürfnisse und Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder Lebensphase und in jeder Lebenssituation zu berücksichtigen. Gesucht sind stets Lösungen mit einer Win-win-Situation für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter, das jeweilige Team und das Unternehmen.

Lebensphasenorientiert planen

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten von Teilzeit und mobilen Arbeitsformen schaffen wir einen verlässlichen Rahmen, in dem unsere Beschäftigten private und berufliche Verpflichtungen gut miteinander verbinden können.

Für unser familienbewusstes Engagement erhielten wir 2011 das Zertifikat audit berufundfamilie. Die letzte Re-Auditierung im Jahr 2019/2020 bescheinigte uns bezüglich Institutionalisierung und gelebter Kultur unserer Personalpolitik einen sehr guten Umsetzungsstand und einen hohen Standard. Die AOK Baden-Württemberg darf das Zertifikat nun auf Dauer tragen.

Aus der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Personalvertretung gingen mittlerweile über 20 Dienstvereinbarungen für die Bereiche Soziales, Gesundheit, Prävention, Datenschutz, Arbeitsorganisation und Personalentwicklung hervor.

Diversität und Integration fördern

Wir beschäftigen mehr schwerbehinderte Menschen als gesetzlich vorgeschrieben. Darüber hinaus engagieren wir uns bei der Integration und fördern Geflüchtete durch Qualifikationsmaßnahmen sowie Ausbildungsmöglichkeiten.

Ergebnisse und Entwicklungen

- 2019 wurden 238 neue Auszubildende eingestellt. (vgl. 2018: 256)
- Im Jahr 2019 betrug die Ausbildungsquote 7,1 %.
- Zum Stichtag 1. Januar 2020 arbeiteten bei uns 8.238 Frauen und 2.615 Männer, insgesamt 10.853 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Mehr als 40 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit.
- Mehr als 43 % der Führungskräfte sind weiblich (2011 = 29,9 %).
- 13,4 % der Führungsfunktionen werden in Teilzeit ausgeübt.
- Die Schwerbehindertenquote liegt aktuell bei über 6 % und damit über der gesetzlichen Quote von 5 %.
- Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährlich ca. 800 Seminare bzw. Qualifizierungen an.

Kompetenzen stärken

Wir setzen konsequent auf ein lebens- und familienbewusstes Personalmanagement. Vorhandene Maßnahmen und Angebote wie Förderung von Frauen in Führung, Unterstützung von Karriere mit Kind und Stärkung der Kompetenz unserer Führungskräfte entwickeln wir kontinuierlich weiter.

Mit dem Programm „Arbeit und Generationen“ nahmen wir 2018 die Gestaltung von Rahmenbedingungen und Angeboten für die Lebensphase der letzten Berufsjahre in den Fokus. Seit 2019 laden wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten Berufsjahren zu einem zweitägigen Workshop ein. Bei diesem wird die bisherige Biografie wertschätzend in den Blick genommen, um auf dieser Basis gemeinsam für die Jahre bis zum Ruhestand zu planen – und darüber hinaus.

Leitsatz 02

Mitarbeiterwohlbefinden

Wir fördern und unterstützen alle Mitarbeitenden mit vielfältigen Produkten und Angeboten.

Persönliches Vorankommen großgeschrieben

Neben ergonomisch sinnvoller Ausstattung der Arbeitsplätze gewährleisten wir, dass in regelmäßig stattfindenden, sicherheitstechnischen Begehungen neben anderem auch auf die entsprechenden Einstellungen geachtet wird.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen außerdem vielfältige, nachhaltige Angebote in Sachen Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Verfügung. Arbeitsschutzanforderungen setzen wir ebenso um wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Im Rahmen unseres internen Gesundheitsmanagements bieten wir auch Gesundheits- und Weiterbildungskurse sowie ein strukturiertes Deeskalationsmanagement an.

Ergebnisse und Entwicklungen

Wir investieren verstärkt in professionelle Ergonomieberatung für unsere Beschäftigten, um den veränderten Bedingungen durch die Digitalisierung gerecht zu werden. Zahlreiche Beschäftigte nahmen an den AOK-Präventionsangeboten und Kursen der AOK-Rückenstudios teil.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten pro Kalenderjahr 100 Euro Zuschuss für Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Ab dem Jahr 2020 werden wir den Zuschuss auf 150 Euro erhöhen.

Zukunft im Blick

Die Digitalisierung verändert nach wie vor die Anforderungen an Unternehmen und Belegschaft umfassend. Unser Personalmanagement begleitet diese Entwicklungen engmaschig, auch mit neuen Konzepten für Arbeitsgestaltung, Führung, Kompetenzen und Kultur.



„ARIN ist bereits an 80 Standorten verfügbar.“

„ARIN (Agile Raum- und Infrastrukturnutzung) ermöglicht Kolleginnen und Kollegen aller AOK-Bezirksdirektionen und der AOK-Hauptverwaltung, Arbeitsplätze in Wohnortnähe nutzen zu können. Oberstes Ziel des Projekts sind CO₂-Einsparungen. Außerdem soll es dadurch einfacher werden, flexibel zu arbeiten. Zum Pilotstart im April 2019 standen ARIN-Arbeitsplätze an 22 Standorten zur Verfügung – aktuell sind ARIN-Arbeitsplätze an über 80 Standorten in ganz Baden-Württemberg buchbar. Die Anwendung wurde im Jahr 2019 von 434 Personen genutzt, 775 Buchungen waren getätigt worden. Eingesparte Kilometer bis zu diesem Zeitpunkt: 13.759 – was einer Ersparnis von knapp zwei Tonnen CO₂ entspricht. 2020 wird ARIN als Web-Anwendung weiterentwickelt und u. a. um eine automatisierte E-Mail-Buchungsbestätigung ergänzt.“

Dardane Muriqi, Fachbereich Infrastrukturmanagement, AOK-Hauptverwaltung

Leitsatz 03

Anspruchsgruppen



Führung, Zusammenarbeit und Entwicklungswerte basieren bei uns auf Leitlinien, die eine inspirierende Arbeitsatmosphäre, positive Unternehmenskultur und die Zufriedenheit der Belegschaft fördern. Wir berücksichtigen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen, fördern Sinnorientierung und integrieren diese in unsere tägliche Arbeit.

Flexibel, transparent und zuverlässig

Alle AOK-Beschäftigten beteiligen wir aktiv durch Befragungen, z. B. das Mitarbeiterbarometer. Unsere Angebote und Services sind flexibel, modular und mit höchstem Qualitätsanspruch gestaltet.

Unsere Kommunikationskanäle sind gut miteinander vernetzt. Kundenprozesse laufen darum transparent und schnell. Wir können umgehend zuverlässige Auskünfte geben.

Gesunde Lebensweise fördern

Die Lebensenergie der Versicherten steht bei uns im Mittelpunkt. Unsere Kundeninformationen nutzen wir dafür, die Menschen durch das Gesundheitswesen zu navigieren und sie hinsichtlich einer gesundheitsförderlichen Lebensweise ganzheitlich zu unterstützen.

Ergebnisse und Entwicklungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden wir sehr stark in die Entwicklung des Unternehmens ein. Im gesamten Unternehmen hat sich darum die hohe Beteiligungs- und Feedback-Kultur weiter etabliert und entwickelt. Das Mitarbeiterbarometer erfreut sich einer weiter steigenden Teilnehmerquote, verstärkt setzen wir außerdem weitere qualitative Beteiligungsformate ein, darunter Online- und Diskussionsforen sowie die Ideenwelt.

Die Leitsätze 04-06 finden Sie auf den Seiten 11-17.



„In allen Abteilungen bin ich willkommen.“

„Ich komme aus Syrien. Ende August 2015 kam ich in Deutschland an. In meiner Heimat hatte ich Wirtschaft studiert, konnte jedoch wegen des Krieges nicht alle Prüfungen schreiben. Dann sollte ich zum Militär. Da beschloss ich, das Land zu verlassen. Meine eine Schwester kam mit mir.

Im Asylheim erhielt ich Unterstützung durch einen Helferkreis. Die Dame, die mir half, mich in diesem Land zurechtzufinden, arbeitet in einem Klinikum. Sie erzählte mir vom Projekt der AOK Baden-Württemberg für Geflüchtete. Ich bewarb mich und wurde unter dem Vorbehalt angenommen, dass ich den Sprachkurs gut abschließen würde. Das habe ich geschafft. Anschließend absolvierte ich das Praktikum und von November 2016 bis Ende August 2017 die Einstiegsqualifizierung. Dann folgte bis 2019 die Berufsqualifizierung. Nach dieser entschied ich mich für eine Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten. Diese dauert bis 2021.

Das Unternehmen ist sehr groß. Durch meine Kolleginnen und Kollegen habe ich die Kultur gut kennengelernt. In allen Abteilungen bin ich willkommen und immer habe ich jemanden, den ich fragen kann. Ich bin zufrieden und freue mich, bei der AOK Baden-Württemberg zu arbeiten.

Ich vermisse mein Land. Aber ich denke nicht, dass ich dorthin zurückgehen werde. Niemand weiß, wie lange der Krieg dort noch dauert. In Syrien gibt es außerdem keine Krankenkassen. Also könnte ich den Beruf, den ich nun lerne, dort gar nicht ausüben.“

Abdul Karim Alsharafli, Auszubildender, AOK-Bezirksdirektion Südlicher Oberrhein

Leitsatz 07

Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

In der täglichen Arbeit unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zahlreichen Weiterbildungsangeboten. Darüber hinaus bieten wir eine sinnorientierte, wertschöpfende und zukunftsorientierte Personalentwicklung. Der Nachwuchs der AOK Baden-Württemberg hat vielfältige Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.

Eigeninitiative und Mut unterstützen

Unser Kompetenzzhaus lenkt den Blick auf die eigene Person. Das Haus macht die Erwartungen des Unternehmens an die jeweilige Person transparent. Mit seinem Grundverständnis trägt es dazu bei, Sinnorientierung, Eigeninitiative, Mut und Stolz im Unternehmen zu fördern.

Leben und arbeiten vor Ort

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind stark in der Region verwurzelt. Mit unseren 230 Standorten in ganz Baden-Württemberg bieten wir attraktive,

in vielen Fällen wohnortnahe Arbeitsplätze. Lange Pendelzeiten vermeiden wir auch mit ARIN (siehe Seite 19) soweit wie möglich.

Ergebnisse und Entwicklungen

Ausbildungsplätze bieten wir für die Berufe Sozialversicherungsfachangestellte/r, Kaufleute für Dialogmarketing sowie Kaufleute für Büromanagement.

Unser Studiengang „AOK-Betriebswirt/in“ in Verbindung mit dem Bachelor-Abschluss Business Administration eröffnet die Möglichkeit, sich für Führungs- und Managementaufgaben zu qualifizieren. In Kooperation mit der DHBW (Duale Hochschule Baden-Württemberg) bieten wir darüber hinaus die Bachelor-Studiengänge Soziale Arbeit im Gesundheitswesen, BWL-Gesundheitsmanagement und Wirtschaftsinformatik an. Ein optimaler Berufseinstieg nach dem Studium ist unser Trainee-Programm.



Leitsatz 08

Nachhaltige Innovationen

Unsere Leistungen und Services gestalten wir entsprechend der sich verändernden Lebenswelt der Gesellschaft.

Veränderungen voranbringen

Mit unterschiedlichsten internen Angeboten fördern wir Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens – samt den kreativen Potenzialen der Belegschaft.

Unser Umweltprogramm treibt den Einsatz neuer Technologien voran, z. B. in den Bereichen Beleuchtung und Mobilität.

Ergebnisse und Entwicklungen

Bereits seit 2017 fördern wir mit der Kreativwerkstatt die schöpferischen Gaben unserer Beschäftigten. In der AOK Ideenwelt können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitere Ideen einbringen (→ siehe auch Seite 27).

Dranbleiben

Unsere vielfältigen internen Formate zur Förderung von Innovation und Kreativität haben sich zu einem Kontinuum entwickelt.





Die Schlemmerbande aus Heidenheim gewann ebenfalls eine Goldmedaille

Früh übt sich, wir unterstützen dabei

Wissen vermitteln

Sich nachhaltig zu ernähren bedeutet, alle gesundheitlichen, ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen des Ernährungsstils zu berücksichtigen. Da Essgewohnheiten bereits in der Kindheit gelegt werden, ist es uns sehr wichtig, Kindern und Jugendlichen so früh wie möglich ein umfassendes Wissen über Lebensmittel und den Umgang damit zu vermitteln.

Jährlicher Kochwettbewerb

Aus diesem Grund laden wir unter anderem gemeinsam mit Slow Food Deutschland e. V., der Stiftung Sport in der Schule sowie dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport jährlich zu einem Kochwettbewerb im Rahmen der Slow Food Messe ein.

Ein Kriterium ist, dass die verwendeten Zutaten den Anforderungen an eine gesunde, auf Vielfalt und Nachhaltigkeit ausgelegte Ernährung entsprechen.

Schlemmerbande holte Gold

2019 bewarben sich über 30 Kindergruppen aller Art, aus denen wir gemeinsam mit unseren Partnern 18 Kochteams auswählten. Mit an den Start ging unter anderem eine Kochgruppe der Sehbehindertenschule des Staatlichen Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrums, Internat Förderschwerpunkt Sehen, aus Ilvesheim, die eine Goldmedaille gewann.

Auch eine Schlemmerbande aus Heidenheim gehörte zu den Wettbewerbsteilnehmern und heimste eine Goldmedaille ein.



Das Siegergericht der Heidenheimer Schlemmerbande: Kräuter-Albgockel-Flädle

Die Schlemmerbande ist ein Projekt der Meistervereinigung Gastronom Baden-Württemberg e. V. (MVG), der AOK Baden-Württemberg und des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg.

In kostenlosen Kursen erfahren Kinder im Alter von 9 bis 12 Jahren mehr über regionalen Genuss, Kochen und gesunde Ernährung. Kursleiter sind Ernährungsfachkräfte der AOK Baden-Württemberg und Mitglieder der MVG.

Kochbüchle und Informationen

2019 beteiligten wir uns als Partner des Naturparks Schwarzwald Mitte/Nord darüber hinaus mit einem umfangreichen „nachhaltigen“ Blogartikel zum Thema nachhaltige Ernährung. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg, mit der wir kooperieren, erschien 2019 außerdem das GenussN!-Kochbüchle, mit Informationen zur nachhaltigen Ernährung, Saisonkalender für Obst und Gemüse sowie zahlreichen Rezepten für alle Jahreszeiten.



Die Schlemmerbande aus Heidenheim bei der Arbeit.



„Kinder für nachhaltige Ernährung begeistern“

„Wissensvermittlung, und zwar in ganz praktischer und sinnlicher Form, ist einer der Schlüssel für die Kehrtwende unseres Lebensmittelsystems. Das ist es, was Menschen überzeugt. So auch beim gemeinsamen Kochwettbewerb mit der AOK Baden-Württemberg, an dem wieder zahlreiche Kinder und Jugendliche teilgenommen haben. Und zu sehen, wie sehr sie sich für eine Ernährung begeistern können, die nicht nur ihnen, sondern auch dem Klima und der Umwelt guttut und ‚schmeckt‘, ist so essenziell und so wunderbar.“

Dr. Ursula Hudson, Vorstandsvorsitzende von Slow Food Deutschland e. V. und Mitglied des Vorstands von Slow Food International

Dr. Ursula Hudson verstarb kurz vor Redaktionsschluss des Berichts im Sommer 2020.

Leitsatz 09

Finanzentscheidungen



Solide Finanzpolitik ist die Basis unserer Unternehmensentscheidungen. Diese treffen wir auf Grundlage klarer Strukturen und nach transparenten, rechtlichen und internen Regeln.



Nachhaltige Kriterien

Bei Geldanlagen achten wir zunehmend auf die Einhaltung der ESG-Standards des UN Global Compact, welche ethische, soziale und ökologische Kriterien beinhalten (ESG).

Für das Jahr 2020 streben wir die Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien im Anlagebestand sowie die Erstellung eines ersten Nachhaltigkeitsreports im Finanzbereich an.



Ergebnisse und Entwicklungen

Unsere Schlagworte „Qualität + Stabilität“ konzentrieren sich auf das laufende und folgende Rechnungsjahr, beinhalten allerdings auch mittelfristige Prognosen.

Im Rahmen des Umweltprogramms greenAOK achten wir bei Investitionen neben Wirtschaftlichkeits- auch auf Umweltkriterien. Das gilt entsprechend für Ausschreibungen:

Bei der Beauftragung von Dienstleistungen und dem Einkauf von Produkten achten wir auf soziale, ökologische und ökonomische Aspekte.

Engagement beibehalten

Unsere Leitsätze behalten wir bei. In Ausschreibungen von Dienstleistungen und Produkten werden wir Umweltkriterien weiterhin implementieren und den sich verändernden Anforderungen anpassen.

Leitsatz 10

Anti-Korruption



Korruption, Missbrauch, Verschwendung und Betrug im Gesundheitswesen beeinträchtigen die Qualität und Finanzierbarkeit der medizinischen Versorgung.

Korruption bekämpfen

Eine eigene Unternehmenseinheit kümmert sich um diese Thematik: Sie sorgt bei begründetem Anfangsverdacht für eine Mitteilung an die Strafverfolgungsbehörden, fordert Schäden für die Versicherungsgemeinschaft zurück und schreckt im besten Falle ab.

Fairer Wettbewerb

Die durch das Vergaberecht vorgegebenen Rahmenbedingungen für einen fairen und geordneten Wettbewerb setzen wir konsequent um.

Gemeinsam anders arbeiten Neuer Ort für Kreativität und Teamwork

Im Mai 2019 eröffneten wir das AOK-Projekthaus 13 in Ludwigsburg. Das innovative Arbeitsumfeld befindet sich in einer ehemaligen Lagerhalle im GETRAG-Areal und wurde als eine Art Prototyp eingerichtet, um innovative Raumkonzepte und moderne Arbeitsstrukturen zu testen. So entstanden rund 1.500 qm für agiles, kreatives und innovatives Arbeiten. Austausch und Vernetzung sind hier ebenso wichtig wie Rückzug und Konzentration.



Das Multi-Space-Konzept im AOK-Projekthaus 13 bietet neben Einzelarbeitsplätzen unter anderem teils offene Besprechungsbereiche und Rückzugsmöglichkeiten für Einzelpersonen sowie Gruppen. Bereiche für Teamworking, wie z. B. das „Kreativfeld“, haben bewegliche Whiteboard-Wände für allerlei Notizen, ein Sportfeld lädt zur Bewegung in den Pausen ein.



Im „Entdeckerwald“ sitzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen Pflanzen am „Lagerfeuer“ und erfahren eine ganz andere Ebene im Austausch miteinander. Im „Ideenhorizont“ können sich die Teams ihren Arbeitsplatz mit flexibel gestaltbaren Holzhockern ganz nach ihrem Bedarf selbst einrichten. Durch die Gestaltung der neuen Fläche sollen auch Wohlbefinden und Produktivität der Belegschaft gefördert werden.



„Dieser Austausch ist kulturell enorm wertvoll.“

„Wir können schon ein klein bisschen stolz sein auf das, was wir mit dem Projekthaus geschafft haben. Wir betraten damit absolutes Neuland, doch der Begeisterungsfaktor der Nutzer und Nutzerinnen wird uns im Rahmen einer ersten Evaluation mit ‚sehr hoch‘ bestätigt. Die Fläche funktioniert also und schafft die gewünschten Rahmenbedingungen. Das ist nicht nur wichtig für den Standort. Was wir hier im Projekthaus über neue Arbeitsformen und innovative Raumkonzepte lernen, nutzen wir natürlich auch für alle anderen Standorte innerhalb der AOK Baden-Württemberg.“

Andrea Hildbrand, Standortmanagerin AOK-Projekthaus 13, AOK-Hauptverwaltung

Leitsatz 11

Regionaler Mehrwert



Einen Mehrwert generieren wir durch die Schaffung regionaler Arbeitsplätze: Jährlich bieten wir in unseren 230 AOK-KundenCentern rund 250 Schulabgängerinnen und Schulabgängern einen Ausbildungsplatz bzw. ein duales Studium an.



Kooperationen pflegen

Wir kooperieren mit Verbänden, Gremien und Netzwerken, die sich für die Stärkung der Region einsetzen, und engagieren uns stark in der Gesundheitsförderung und Prävention, unter anderem durch Projekte und Programme an Schulen.

ScienceKids: Gesundheit entdecken

Das Jahr 2019 stand bei ScienceKids, unserem Lernangebot zur aktiven Gesundheitsbildung, unter dem Motto „Implementierung in den Schulen“. Die AOK-Bezirksdirektionen können die Umsetzung von ScienceKids im Unterricht mit vielfältigen Möglichkeiten unterstützen. Dazu gehört die Ausleihe von Materialien ebenso wie die Unterstützung bei der lokalen Vernetzung, z. B. zwischen Schule und Vereinen sowie der Kontaktherstellung zu lokalen (Lebensmittel-)Betrieben vor Ort. ScienceKids wurde mit dem zweiten Platz des Berliner Gesundheitspreises ausgezeichnet. www.scienceKids.de

Geflüchteten Chancen eröffnen

Im Herbst 2016 starteten wir das Projekt „Geflüchtete in Qualifikation/Ausbildung“ und übernahmen neun Geflüchtete in Ausbildung.

Weitere 25 Geflüchtete nahmen 2017 an unserer unternehmensweiten Einstiegsqualifizierungsgruppe teil. Nach dem Motto „Wir schaffen das“ konnten wir uns seither intern und extern als Vorreiter für Integration profilieren. Bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern genießen wir einen sehr guten Ruf.

Ergebnisse und Entwicklungen

Durch die intensiven Bemühungen von Staat und Gesellschaft stieg die Sprachkompetenz der Geflüchteten in den vergangenen Jahren deutlich an. Damit verbesserte sich auch das Sprachniveau auf diesem Bewerbermarkt. Durch unseren hervorragenden Ruf als Ausbildungsbetrieb für Geflüchtete sowie das gestiegene Sprachniveau in diesem Personenkreis starteten wir in 2019 keine weitere Berufsqualifizierung, sondern wählten Geflüchtete mit Sprachniveau C1 aus. Diese konnten sofort mit einer regulären Ausbildung beginnen.

Bei der AOK Baden-Württemberg arbeiten Menschen aus 38 Nationen.

Ausblick

Im Sommer 2020 endet mit der erfolgreichen Abschlussprüfung der Berufsqualifizierung voraussichtlich das Projekt „Geflüchtete in Ausbildung“. Dieses soll dann zum Ausbildungsbeginn 2020 in Linie überführt werden – was einen Direkteinstieg in die Ausbildung ohne weitere Einstiegsqualifizierung bzw. Berufsqualifizierung bedeutet. Für 2020 planen wir, in jeder Bezirksdirektion mindestens eine Person mit Migrationshintergrund auszubilden.

Leitsatz 12

Anreize zum Umdenken

In der AOK Ideenwelt motivieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unternehmensweit, innovative Gedanken einzubringen.

Unternehmensweit fördern

Um das Umweltbewusstsein unternehmensweit zu stärken, binden wir alle Beschäftigten in Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz ein. Dabei haben Führungskräfte eine entscheidende Mitverantwortung und Vorbildfunktion. Umweltbewusstsein fördern wir unternehmensweit unter anderem mit regelmäßigen Umwelttipps.

In unseren Print- und Onlinemedien kommunizieren wir kontinuierlich Anreize zum Umdenken und informieren über aktuelle Projekte des Umweltmanagements.

Ergebnisse und Entwicklungen

2019 kamen in der AOK Ideenwelt zu den Themenfeldern Nachhaltigkeit, greenAOK und Umwelt 75 Ideen an. Dreizehn davon wurden prämiert und werden sukzessive umgesetzt.

Wie es weitergeht

Die bisherigen Kommunikationskanäle nutzen wir kontinuierlich für Umweltthemen. Darüber hinaus werden wir weitere Plattformen zur gezielten Generierung von Umwelt- und WIN-Projekten betreten.

Zur Förderung kreativer Projektideen im eigenen Hause evaluieren wir für 2020 die mögliche Einführung eines unternehmensweiten Umwelt-Awards. Dieser prämiert nach transparenten Kriterien die besten internen Umwelt- und Nachhaltigkeitsprojekte.



„Zuschuss zum Job-Ticket steigert ÖPNV-Nutzung.“

„Zu Beginn des Jahres 2019 erhöhte die AOK Baden-Württemberg ihren Zuschuss zum Job-Ticket von 20 auf 25 Euro. Zeitgleich hatte die Bundesregierung für den Versuchszeitraum 2019/20 fünf deutsche Städte als ‚Modellstädte zur Luftreinhaltung‘ ausgewählt – darunter Mannheim, wo neben der Ausweitung des Nahverkehrsangebots der ÖPNV-Tarif gesenkt wurde. Wir unterstützen das Vorhaben der Bundesregierung, da es unseren Umweltzielen folgt. In Mannheim stieg die ÖPNV-Nutzung der AOK-Angestellten aufgrund des bezuschussten Job-Tickets bis Ende 2019 um rund 42 %.“

Daria Rathaj, Referat II.6.4 Personalabrechnung/SAP-HR Anwendungen,
AOK-Hauptverwaltung Stuttgart



Freuen sich mit Gartenschau-Maskottchen Remsi über das neue Insektenhotel: v. r. AOK-KundenCenter-Leiter Jürgen Ewelt und in der Paulinenpflege beschäftigte junge Menschen mit Behinderungen sowie Betreuer Walter Lorenz.

Wohlfühloase für Insekten, Nahrung inklusive

Engagiert für die Natur

Auf unseren eigenen Flächen versuchen wir, dem Insekten- und damit auch dem Vogelsterben etwas entgegenzusetzen.

Anfang Mai 2019, wenige Tage nach Beginn der Remstal-Gartenschau, stellten wir am AOK-KundenCenter in Schorndorf ein Nachhaltigkeitsprojekt fertig: Hinter dem Gebäude, auf einer Fläche von rund 300 m², finden seither vor allem Wildbienen, aber auch andere Insektenarten ein neues Zuhause, samt Nahrung in Hülle und Fülle.

Blumenwiese in Schorndorf

Auf der vorherigen monokulturellen Rasenfläche legten wir eine ökologisch wertvolle Mischung aus Büschen, Sträuchern und Unterholz an, darüber hinaus eine Wildblumenwiese. Auch ein Insektenhotel wurde aufgestellt.

Das rund zwei Meter hohe Nisthaus war beim Bildungspark der Paulinenpflege Winnenden in Auftrag gegeben worden.



„Ökologischen und sozialen Aspekt verbinden“

„Die Insektenoase auf der Fläche hinter dem AOK-Gebäude in Schorndorf geht auf eine Idee meines Kollegen Gunter Härer zurück. Er fragte mich, ob wir dieses Projekt gemeinsam entwickeln wollen. Für die Umsetzung arbeiteten wir mit einer nahen Gärtnerei zusammen.“

„Die Gärtnerei brachte uns auf den Gedanken, das Insektenhaus in Zusammenarbeit mit der Paulinenpflege für Menschen mit Behinderung zu entwickeln. Diese Idee gefiel uns. Denn so konnten wir ganz im Sinne der Nachhaltigkeit den ökologischen mit einem sozialen Aspekt verbinden.“

Alexander Thum, Leiter Interner Service, und Gunter Härer, Teamleiter Interner Service, AOK Ludwigsburg-Rems-Murr



Blick in den Insektengarten in Freudenstadt 2019.



Mauerbienen haben das AOK-Insektenhotel in Freudenstadt gefunden und sind dort eingezogen.

Stammgäste in Freudenstadt

Als langjähriger Partner des Naturparks Schwarzwald Mitte/Nord hatten wir ein Jahr zuvor auf unserem Gelände in Freudenstadt einen Insektengarten angelegt (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2018). Dieser wurde 2019 zum Anziehungspunkt für Kunden und Nachbarn. So gibt es feste Stammgäste aus der Nachbarschaft, die den Garten zum Verweilen nutzen und ihn in ihre „Gassiwegstrecke“ am Abend eingebaut haben.

Kundinnen und Kunden nutzen den Garten mit seinen Sitzgelegenheiten zum Warten und Entspannen vor den Terminen in der AOK Baden-Württemberg.



Unerwartet ließ sich auch ein Eichhörnchen nieder und baute seinen Kobel in den Ästen eines Baumes.

Neue Bewohner aus der Nachbarschaft

Auch andere Tiere haben sich inzwischen angesiedelt. Ein Eichhörnchen baute einen Kobel, Hummeln tummeln sich in drei Nestern.

Für 2020 ist die Ansiedlung eines Naturnestes von Honigbienen in einem ausgehöhlten Baumstamm geplant. Die Umsetzung wird im August erfolgen. Darüber hinaus werden wir ein bis zwei Bienenstöcke auf dem Dach ansiedeln.

Kontinuierlich suchen wir in all unseren Bezirksdirektionen weitere AOK-Flächen, die für ähnliche Projekte geeignet sind.



An der Stelle eines maroden Baumes hat sich ein Pilzring gebildet.



Kontinuitäts- Garant

Gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU berichten wir ergänzend zu den vorangestellten Ausführungen unsere nichtfinanziellen Informationen.

AOK Baden-Württemberg

Das Geschäftsmodell

Unser Geschäftsmodell haben wir auf den Seiten 2 bis 5 dieses Berichts dargelegt.

Unser Engagement

Konzepte und Ergebnisse

Über unsere Nachhaltigkeitskonzepte, -aktivitäten sowie die diesbezüglichen Ergebnisse und Entwicklungen haben wir ausführlich auf den Seiten 10 bis 29 berichtet. Unser professionelles Umweltmanagementsystem haben wir als Dienstleister des Gesundheitssektors freiwillig eingeführt.

Unsere Zuverlässigkeit

Prüfprozesse

Mit folgenden Prozessen prüfen wir Nachhaltigkeitsaspekte unserer Geschäftstätigkeit und überwachen die Umsetzung entsprechender Aktivitäten:

Nachhaltige, faire Finanzen und Anti-Korruption

Unsere interne Revision erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen, um Mehrwerte zu schaffen, Risiken zu mindern und die Einhaltung von Gesetzen zu überwachen. Die Revision unterstützt das Unternehmen bei der Erreichung seiner Ziele, indem sie systematisch und zielgerichtet Risikomanagement, Führungs-, Kontroll- und Überwachungsprozesse prüft, bewertet und diese verbessern hilft.

Die interne Revision hat das Ziel, nachhaltige Qualität und Stabilität in allen Unternehmensfeldern zu sichern. Corporate Governance ist unser Ordnungsrahmen für Leitung und Überwachung im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Insgesamt schaffen wir ein Umfeld von Vertrauen, Verantwortung, Wertschätzung und Leistung. Übergeordnete Ziele sind, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder zu verbessern und den Anforderungen unserer Interessengruppen gerecht zu werden.

Bekämpfung von Fehlverhalten im Gesundheitswesen

Die Stelle zur Bekämpfung von Fehlverhalten im Gesundheitswesen (§ 197a SGB V, § 47a SGB XI) geht aktiv Hinweisen oder Fällen bzw. Sachverhalten nach, die auf Unregelmäßigkeiten oder rechts- bzw. zweckwidrige Nutzung von Finanzmitteln im Zusammenhang mit unseren Aufgaben hindeuten. Diese Stelle unterrichtet die Staatsanwaltschaft, wenn ein Anfangsverdacht auf strafbare Handlungen mit nicht nur geringfügiger Bedeutung für die gesetzliche Kranken-/Pflegeversicherung bestehen könnte. Ergebnisse werden alle zwei Jahre in einem Bericht an den Vorstand, den Verwaltungsrat und die Landesaufsicht zusammengefasst.

Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange

Der Fachbereich Personal ist für die Themen Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange verantwortlich. In diesem Bereich ist u. a. das Tarifmanagement angesiedelt, das die Umsetzung entsprechender gesetzlicher Rahmenbedingungen sowie sonstiger arbeits- bzw. personalrechtlicher Regelungen sicherstellt. Dazu gehören auch die konzeptionelle Weiterentwicklung strategischer Fragestellungen aus dem Tarif- und Arbeitsrecht sowie die rechtliche Begleitung organisatorischer Veränderungen und die Einführung von HR-Innovationen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten direkte Beratung in arbeits- und personalrechtlichen Fragestellungen. Klärung und Abstimmung personalvertretungsrechtlicher Beteiligungstatbestände erfolgen mit dem Gesamt- und dem örtlichen Personalrat.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Unsere nichtfinanziellen Leistungsindikatoren sind umfassend auf den Seiten 10 bis 29 dargestellt.

Datenschutz

Wir nehmen den Schutz der sensiblen Daten, die bei der AOK Baden-Württemberg verarbeitet werden, sehr ernst und sichern sie durch zahlreiche technische und organisatorische Maßnahmen. Beim Umgang mit diesen Daten folgen wir klaren rechtlichen Vorgaben. Die europäische Datenschutzgrundverordnung bewirkte eine ausdrückliche Stärkung der Rechte von Kundinnen und Kunden und Beschäftigten gegenüber allen Unternehmen, die ihre Daten verarbeiten. So hat man insbesondere das Recht auf Auskunft über die zur Person gespeicherten Daten, das Berichtigungen unrichtiger Angaben und die Löschung nicht mehr erforderlicher Daten. Die Datenschutzbeauftragte unterstützt die Kundinnen und Kunden sowie Beschäftigten bei der Wahrnehmung ihrer Rechte. Darüber hinaus hat die AOK Baden-Württemberg ein Datenschutzmanagement etabliert.

Risiken und deren Handhabung

Ein vorausschauender und verantwortungsvoller Umgang mit Risiken ist wesentliche Grundlage für unser nachhaltiges Engagement. Wir sind uns darüber bewusst, dass unsere Geschäftstätigkeit Risiken birgt. Hierfür haben wir ein IKS-Management etabliert, welches die prozessualen Risiken und Kontrollen analysiert und bewertet, um somit die Minimierung hoher Risiken zu unterstützen.

Reflexion möglicher Risiken

Themen	Schwerpunktsetzung
Menschenrechte	Die Missachtung von Menschenrechten wird über die beschriebenen Prozesse der internen Revision sowie der Personalvertretung unterbunden und ist aufgrund der strengen gesetzlichen Vorschriften und internen Regularien kein Risiko.
Sozial- & Arbeitnehmerbelange	Die Einhaltung der Sozial- und Arbeitnehmerbelange stellen wir wie im oberen Abschnitt beschrieben sicher. Änderungen auf Gesetzesebene haben entsprechend Auswirkungen hinsichtlich der Arbeitnehmerbelange.
Umweltbelange	<p>Energie- und Ressourcenverbrauch sind für uns wesentliche Umweltaspekte, die mithilfe der aufgezeigten Projekte reduziert werden. Risiken hinsichtlich der Umsetzung sind finanzielle Faktoren, da zunächst Anschubinvestitionen für die Umsetzung der Projekte getätigt werden müssen.</p> <p>Unzureichende Förderprogramme stellen uns in Zeiten des Klimawandels und verfehlter politischer Klimaziele vor große Hürden für die Umsetzung von Vorreiterprojekten zum Klimaschutz. Die Erreichung der LED-Umweltziele kann von externen Faktoren wie der aktuellen Auftragslage von Elektrikern und Fachkräften negativ beeinflusst werden. Zum einen führt die Auftragslage zu erhöhten Marktpreisen, zum anderen ist die Erreichbarkeit von Fachkräften spürbar eingeschränkt.</p> <p>Hinsichtlich des Einsatzes nachhaltiger Give-aways stößt der vorliegende Markt teilweise immer noch an Grenzen. Angebot und Nachfrage müssen sich hinsichtlich nachhaltiger Give-aways mit transparenten Lieferketten deutlich optimieren. Wir sind hier stark von externen Akteuren bzw. Anbietern und anderen Pionieren abhängig, um unseren Bedarf decken zu können. Dies gilt auch für die Verfügbarkeit von Recyclingpapier sowie für bezahlbare Modelle von Elektrofahrzeugen.</p>
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	Siehe Seite 24.

WIN-Charta und die UN Sustainable Development Goals

Mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung wollen die Vereinten Nationen den globalen Herausforderungen Armut und Hunger, Klimawandel und Verlust der Biodiversität gemeinsam begegnen und nachhaltige, positive Veränderungen herbeiführen. Die Agenda nennt 17 Ziele, die Sustainable Development Goals (SDGs) für nachhaltige Entwicklung in den Bereichen Ökologie, Soziales und Ökonomie.

Die Leitsätze der WIN-Charta erfüllen fast alle SDGs. Als Unterzeichner der WIN-Charta leisten wir also einen wichtigen Beitrag zur Erreichung dieser weltweit angestrebten Ziele. Weitere Informationen unter: win-bw.com

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange



Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.



Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden

Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen

Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.



Leitsatz 04 – Ressourcen

Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.



Leitsatz 05 – Energie und Emissionen

Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.



Leitsatz 06 – Produktverantwortung

Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.



Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.



Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen

Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.



Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen

Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit, auch im Kontext von Finanzentscheidungen.



Leitsatz 10 – Anti-Korruption

Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.



Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert

Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.



Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken

Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.



Bitte sprechen Sie uns an.
Gerne stehen wir Ihnen für Fragen und
weiterführende Gespräche zur Verfügung.

Umweltteam der AOK Baden-Württemberg

AOK Baden-Württemberg Hauptverwaltung
Fachbereich Infrastrukturmanagement
Presselstraße 19 – 70191 Stuttgart
Telefon 0711 2593-1923
nachhaltigkeit@bw.aok.de
www.aok-bw.de/ausgezeichnet



**Auf Recyclingpapier
mit mineralölfreien
Farben gedruckt.**



Ressourcenersparnis (Papier)

Holz:	300 kg
Wasser:	4.000 l
Energie:	700 kWh
CO ₂ :	60 kg

Impressum

Herausgegeben im September 2020 von der AOK Baden-Württemberg
Presselstraße 19 | 70191 Stuttgart
www.aok-bw.de/ausgezeichnet
GESUNDNAH – Wir sind nicht nur da. Wir sind nah.

Bilder: Uli Regenschneit (Seite 6, 16), AOK Baden-Württemberg (Seite 12, 13), Stephan Funk (Seite 13),
privat (Seiten 12, 13, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 25, 27, 28/29), Ökomeedia/Jan Potente (Seite 17), stocksy (Seite 16),
Projekthaus blocherpartners/Joachim Grothus (Seite 25), wdv.