Verantwortung für Mensch und Umwelt

Nachhaltigkeitsbericht der AOK Hessen

Umwelt 6

Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind wichtige Parameter für die AOK Hessen. Mit einer detaillierten Klimabilanz hat sie ihren CO_2-Fußabdruck umfassend analysiert.

Menschen 10

Die AOK Hessen setzt auf übergreifende, zukunftsgerichtete und ganzheitliche Konzepte im Personal- und Diversity-Management.

Gesellschaft 14

Wichtig ist es der AOK Hessen, über den Tellerrand hinaus zu blicken. Sie übernimmt Verantwortung innerhalb der Gesellschaft.

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

Die AOK Hessen ist ein verantwortungsvolles Unternehmen

Die AOK Hessen ist mit über 1,7 Millionen Versicherten und rund 4.000 Mitarbeitenden die größte Krankenversicherung in Hessen. Sie trägt Verantwortung für die Menschen bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit – und auch für Gesellschaft und Umwelt. Corporate Social Responsibility (CSR) ist daher fest in der AOK Hessen verankert und findet sich in diesem Bericht wieder.

Detlef Lamm
Vorstandsvorsitzender der AOK Hessen

Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung sind für uns zentrale Leitplanken und Ausdruck einer Haltung, die unser tägliches Handeln bestimmt. Hierbei haben wir unterschiedliche Einflussfaktoren im Blick.

Ökologisch ist unser Umfeld durch einen steigenden Fokus auf nachhaltige Ressourcennutzung, Energieeffizienz und Klimaschutz geprägt. Die Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit – beispielsweise durch Hitzewellen und Luftqualität – gewinnen an Bedeutung. Dies beeinflusst sowohl die Gesundheitsprävention als auch die Gestaltung der internen Geschäftsprozesse, etwa mit Blick auf nachhaltige Mobilität und ökologische Beschaffung.

Sozioökonomisch wirkt sich die demografische Entwicklung deutlich auf die Versorgungslandschaft aus. Eine alternde Bevölkerung führt zu steigender Nachfrage nach medizinischen Leistungen und Pflegeangeboten, während gleichzeitig der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen zunimmt. Hinzu kommen soziale Disparitäten zwischen urbanen und ländlichen Räumen, die sich in unterschiedlichen Gesundheitschancen widerspiegeln. Wir als AOK Hessen tragen daher Verantwortung, Zugänge zu Gesundheitsleistungen sozial ausgewogen zu gestalten und Gesundheitskompetenz für alle Menschen in Hessen zu fördern.

> *„Wir müssen soziale, ökologische und ökonomische Prinzipien miteinander in Einklang bringen und eine nachhaltige Gesundheitsversorgung sicherstellen."*

Zudem gewinnt die **politische Diskussion** um Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen insgesamt an Bedeutung. Aber auch regionale Netzwerke und Kooperationen prägen das politische Umfeld der AOK Hessen, insbesondere im Bereich Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung.

Wir müssen zugleich unserer **wirtschaftlichen Verantwortung** gerecht werden. Unsere Leistungen müssen schon qua Gesetz wirtschaftlich und zweckmäßig sein. So müssen wir soziale, ökologische und ökonomische Prinzipien miteinander in Einklang bringen und damit eine Gesundheitsversorgung sicherstellen, die in jeder Hinsicht nachhaltig ist.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir unser Engagement für Gesellschaft, Mensch und Umwelt darstellen, das stetig weiterentwickelt und ausgebaut wird. Zu diesen wichtigen Zukunftsfragen möchten wir weiter im Dialog mit unseren Kundinnen und Kunden, unseren Vertragspartnern, der Politik und der Öffentlichkeit bleiben – auch mit diesem Bericht.

Ihr

Da sein – für ein gesundes Leben

Mit ihrem Engagement für Nachhaltigkeit übernimmt die AOK Hessen gesellschaftliche Verantwortung, Klimaschutz und Gesundheitsschutz stehen für sie in direktem Zusammenhang. Dies spiegelt sich in ihrer Unternehmensausrichtung wider. Das Herzstück der Unternehmensausrichtung ist die Vision. Sie beschreibt das Selbstverständnis und das Zielbild der AOK Hessen: „Da sein – für ein gesundes Leben."

Die Mission beschreibt die zentrale Geschäftsidee beziehungsweise den Unternehmenszweck der AOK Hessen. Sie umfasst die wichtigsten Kernkompetenzen, Werte und Grundsätze. Sie verdeutlicht, was die Gesundheitskasse für wen bewirken möchte:

Wir sind eine soziale Kranken- und Pflegeversicherung.
Für die Gesundheit unserer Versicherten übernehmen wir jeden Tag Verantwortung.
Mit unserer Kompetenz, Erfahrung und Größe wirken wir auf eine bedarfsgerechte und
Unternehmerischer Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind für uns untrennbar miteinander verbunden.

Das Unternehmensziel der AOK Hessen lautet: **„Wir sind ein nachhaltig wachsendes, marktführendes Unternehmen im Gesundheitswesen und bauen unsere Wettbewerbsfähigkeit aus."**

Um dies zu erreichen, setzt sie sich folgende Ziele:

- **Wirksame Gesundheitsleistungen**
- **Solides Wirtschaften**
- **Exzellenter Service**
- **Starke Marke**
- **Erfolgreiches Arbeiten**
- **Zukunftsfähige Organisation**
- **Verantwortungsvolles Unternehmen**
- **Starke Gemeinschaft**

Im Zielfeld „Verantwortungsvolles Unternehmen" verdeutlicht die AOK Hessen, dass sie Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt übernimmt und sich für soziale Belange engagiert. Sie bekennt sich dazu, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig zu arbeiten. Die AOK Hessen zeichnen Vielfalt und Chancengerechtigkeit aus. Sie tritt für einen toleranten Umgang miteinander ein. Und zur Verantwortung gehört auch, dass sich die AOK Hessen jederzeit werteorientiert und regelkonform verhält.

Ganzheitlicher Ansatz für mehr Nachhaltigkeit

Für die AOK Hessen sind Nachhaltigkeitsaspekte und Gesundheit eng miteinander verbunden. Daher verfolgt sie einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz, der ökologische, soziale und ökonomische Aspekte integriert und in die übergreifende Unternehmensausrichtung eingebunden ist.

Die AOK Hessen verfolgt mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel, Vorreiter beim Thema Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen zu werden und dadurch aktiv einen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten. Konkrete Maßnahmen sind in den Bereichen Politik, Prävention, Unternehmen, Markt und Versorgung hinterlegt. Dabei orientiert sie sich an internationalen und nationalen Leitlinien – etwa den Zielen der Nachhaltigkeitsstrategie Hessen und den Prinzipien des sozialpartnerschaftlichen Wirtschaftens.

Wesentlichkeitsanalyse bewertet Auswirkungen, Chancen und Risiken

Um diesem komplexen Umfeld gerecht zu werden und ihre Fokusthemen zu bestimmen, hat die AOK Hessen 2024 im Rahmen der Vorbereitung für die Berichterstattung nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurden die positiven und negativen Auswirkungen auf Markt, Mensch und Umwelt sowie die finanziellen Chancen und Risiken für die AOK Hessen identifiziert.

Die Analyse bildet das Fundament für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement. Darauf aufbauend lassen sich konkrete Ziele, Strategien und Maßnahmen ableiten, um die AOK Hessen zu einem nachhaltigen Unternehmen weiterzuentwickeln. Die identifizierten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen bilden die Grundlage einer Berichterstattung außerhalb der EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und sind ein Baustein für das Eco Management and Audit Scheme (EMAS), das 2026 eingeführt wird – siehe Seite 8.

Das **Handlungsfeld „Gesellschaft“** beschreibt die Beziehungen der AOK Hessen zu ihrem direkten Umfeld.

Im Handlungsfeld „Umwelt“ finden sich relevante ökologische Aspekte sowie das Engagement für Klima und Umwelt wieder.

Der **„Mensch“** steht für das Handeln gegenüber den Mitarbeitenden.

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde die gesamte Wertschöpfungskette der AOK Hessen systematisch betrachtet, von der Rohstoffgewinnung bis zur Entsorgung. Dabei wurden folgende Aspekte für die AOK Hessen als besonders wesentlich eingestuft:

WESENTLICHE ASPEKTE DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS	
UMWELT	
· Klimaschutz · Energie · Klimaanpassung	Die AOK Hessen trägt durch **Energieeinsparungen sowie nachhaltige Maßnahmen und Ressourcennutzung** zum Klimaschutz bei. Dabei steht sie vor Herausforderungen durch klimabedingte Gesundheitsrisiken und gesetzliche sowie finanzielle Grenzen, die eine koordinierte und nachhaltige Weiterentwicklung erfordern.
MITARBEITENDE	
· Arbeitszeit und Vereinbarkeit · Schulungen und Kompetenzentwicklung · Inklusion, Vielfalt, Diskriminierung · Gesundheit und Arbeitssicherheit · Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Die AOK Hessen fördert eine **Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben** unter anderem durch flexible Arbeitsmodelle und Teilzeitregelungen. Sie steht dabei jedoch vor Herausforderungen wie Personalmangel, hoher Arbeitsbelastung und unzureichenden Flexibilitätsangeboten, die zu Stress und Burnout führen können. Gleichzeitig setzt sie auf institutionelle Unterstützung in Form von regelmäßigen Schulungen zur Kompetenzentwicklung sowie Maßnahmen zu Inklusion, Vielfalt und Diskriminierung, Gesundheit und Arbeitssicherheit, fairen Lohn, sichere Beschäftigung und sozialen Dialog.
VERBRAUCHERTHEMEN	
· Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucherinnen und Verbraucher · Soziale Inklusion	Die AOK Hessen **informiert ihre Versicherten und die Gesellschaft umfassend** zu Gesundheits- und Präventionsthemen sowie über klimabezogene Gesundheitsrisiken und Maßnahmen. Sie fördert die soziale Inklusion von Verbraucherinnen und Verbrauchern, indem sie benachteiligte Gruppen gezielt unterstützt, Barrieren im Zugang zu Gesundheitsleistungen abbaut und so die gesundheitliche Chancengleichheit verbessert.
GOVERNANCE	
· Unternehmenskultur · Gemeinwesen	Die AOK Hessen pflegt eine **Unternehmenskultur, die auf Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und ethische Werte** setzt und dadurch das Vertrauen von Versicherten und Mitarbeitenden stärkt. Gleichzeitig engagiert sie sich im Gemeinwesen durch gesellschaftliche Projekte und Kooperationen zur Förderung von Gesundheit und klimafreundlichem Verhalten.

„Mit der AOK Hessen verbindet uns eine langjährige Partnerschaft, in der wir gemeinsam an strategischen und operativen Herausforderungen arbeiten. Nachhaltiges Wirtschaften ist kein Einzelprojekt, sondern eine Haltung, die unser tägliches Handeln prägt. Es bedeutet, langfristig zu denken und Verantwortung gemeinsam zu tragen. Dabei geht es um das Zusammenspiel aller Unternehmensbereiche. Flexibilität und innere Motivation sind für uns entscheidend, um diesen Weg stetig weiterzugehen."

Samuil Simeonov
Geschäftsführer Cyclos Future GmbH

Klimabilanz 2024 – Gemeinsam auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit

Im Jahr 2024 hat die AOK Hessen ihren CO_2-Fußabdruck umfassend analysiert und wichtige Erkenntnisse gewonnen. Insgesamt beliefen sich die Emissionen auf 15.704 Tonnen CO_2-Äqivalente (im Folgenden CO_2e). Diese Transparenz ist ein zentraler Schritt, um gezielte Maßnahmen abzuleiten und die Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft aktiv wahrzunehmen.

Ein bedeutender Anteil entfällt auf die Mobilität mit 8.685 Tonnen CO_2e. Besonders die Anfahrtswege der Mitarbeitenden machen mit 5.063 Tonnen einen großen Anteil aus. Hier setzt die AOK Hessen unter anderem auf flexible Arbeitsmodelle, nachhaltige Mobilitätsangebote und weitere Digitalisierung. Durch Angebote wie das Jobticket und den Ausbau von E-Mobilität fördert sie nachhaltige Mobilität und setzt auf verstärkte Sensibilisierung aller Mitarbeitenden.

Die Liegenschaften verursachen 3.252 Tonnen CO_2e, wobei die Wärmeversorgung mit 2.919 Tonnen den größten Hebel für Verbesserungen darstellt. Effizienzsteigerungen und der verstärkte Einsatz klimafreundlicher Energielösungen bieten hier viel Potenzial. Deshalb setzt die AOK Hessen an allen Standorten auf 100 Prozent Ökostrom aus Wasserkraft. Am Standort Homberg (Ohm) wurde 2020 das Bildungszentrum mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet – mit dem Ziel, Eigenstrom zu erzeugen. Außerdem wurden dort sogenannte Eisspeicher installiert, die im Sommer die Kälte für die Klimaanlagen liefern. Mit weiteren energetischen Sanierungen werden in Zukunft die Standorte der AOK Hessen energieeffizienter ausgerichtet.

Im Bereich sonstiger Emissionen (3.767 Tonnen CO_2e) zeigen insbesondere IT-Hardware, Werbeartikel und weitere Beschaffungen Ansatzpunkte, um durch nachhaltige Einkaufskriterien und längere Nutzungszyklen Fortschritte zu erzielen. Dadurch will die AOK Hessen den Materialeinsatz kontinuierlich reduzieren und effizienter gestalten. Auch Emissionen aus dem Homeoffice (833 Tonnen) machen deutlich, wie wichtig eine ganzheitliche Betrachtung moderner Arbeitsformen ist.

Die Ergebnisse der Klimabilanz 2024 bestärken die AOK Hessen darin, ihre Aktivitäten konsequent weiterzuentwickeln. Mit klaren Maßnahmen, Innovationskraft und dem Engagement der Mitarbeitenden sollen Emissionen schrittweise reduziert werden. Dies leistet gleichzeitig einen Beitrag zu einer nachhaltigen Gesundheitsversorgung.

Die Klimabilanz 2024 wurde von KlimAktiv auf Vollständigkeit, Nachvollziehbarkeit und Plausibilisierung geprüft. Ein Validierungsnachweis liegt vor.

Hier ist die Klimabilanz der AOK Hessen einsehbar:
→ Klimabilanz der AOK Hessen.pdf

AUSBLICK IN NEUE GRÜNE PROJEKTE

Umfassende Sanierungen und Neustrukturierungen stehen beispielsweise bei den AOK-Gebäuden in Frankfurt, Darmstadt und Bad Homburg an. Alte Fassaden und Fenster werden durch neue, hochgedämmte Konstruktionen mit keramischer Bekleidung, Mineralwolldämmung und dreifachverglasten Aluminiumfenstern ersetzt. Dächer erhalten neue Dämmung und Abdichtung. Auf allen drei Gebäuden sollen Photovoltaikanlagen installiert werden. Die Maßnahmen an den drei Objekten sollen bis 2030 abgeschlossen sein.

Die Maßnahme in Darmstadt erfüllt die Anforderungen des KfW-40-Standards und übertrifft somit die des Gebäudeenergiegesetzes. Grundsätzlich orientieren sich Baumaßnahmen an den Reduktionszielen des Bundesklimaschutzgesetzes und Energie-

effizienzgesetzes. Hierauf basierend wurden Zielwerte festgelegt, die Reduzierungen des End- und Primärenergieverbrauches sowie der Treibhausemissionen beinhalten. Damit werden Energiebedarf und CO_2-Emissionen reduziert und die Standorte zukunftsfähig aufgestellt. Darüber hinaus erfolgt unternehmensweit die sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung, den Wechsel von Öl und Gas auf Fernwärme und Wärmepumpe sowie die Nutzung von zertifiziertem Ökostrom aus Wasserkraftanlagen und die Installation von E-Ladesäulen. Nicht zuletzt werden systematische Energieerfassungen und Smart-Building-Technologien eingesetzt, um Einsparpotenziale zu erkennen und umzusetzen.

Die geplanten Sanierungen in Darmstadt

Die AOK Hessen möchte bei ihren Beschäftigten durch einen umweltverträglichen Umstieg vom Auto auf den öffentlichen Nahverkehr klimafreundlichere Mobilität im dienstlichen und privaten Bereich fördern. Denn im Bereich Mobilität liegt ein großer Hebel, um den CO_2-Fußabdruck spürbar zu verringern. Die AOK Hessen bietet ihren Mitarbeitenden daher ein Jobticket an – in Form einer Bezuschussung zum Deutschland-Ticket. Das Ticket kann für Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte und wieder zurück, für Dienstreisen und für private Fahrten in der Freizeit genutzt werden. Die AOK Hessen hat dazu einen Rahmenvertrag mit der DB Regio abgeschlossen.

Als nachhaltige Give-aways werden Werbegeschenke verstanden, die transparenten, ökologischen, ökonomischen und sozialen Kriterien entsprechen. Somit zeichnen sie sich durch besondere Umwelt- und Gesundheitsvorteile und einen besonders sozialverträglichen Herstellungsprozess aus. Diese Vorteile können beispielsweise ein sparsamer Umgang mit Energie, Wasser und Verbrauchsmaterialien, die Vermeidung von Schadstoffen oder die Beachtung von Sozialstandards bei der Herstellung sein. Die AOK Hessen nutzt ausschließlich Give-aways, die den fest definierten Nachhaltigkeitskriterien entsprechen.
Die Produktpalette ist groß und umfasst vielfältige Angebote: Beispielsweise ein Kindermalbuch aus FSC-zertifiziertem Papier, Buntstifte aus FSC-Holz, für Allergiker geeignete Pflaster in einem Pappeheft, Pausenbrotdosen aus biobasierten Rohstoffen mit über 70 Prozent Zuckerrohr oder Antistressbälle aus Naturkautschuk.

Europäische Standards beim Umweltmanagement

Im Zuge des Engagements für ein nachhaltiges und verantwortungsvolles Unternehmen führt die AOK Hessen ein Umweltmanagementsystem gemäß der europäischen EMAS-Verordnung (Eco-Management and Audit Scheme) ein. Damit verdeutlicht sie ihren Willen, ökologische Verantwortung zu übernehmen und nachhaltiges Wirtschaften langfristig in der Unternehmenskultur zu verankern.

Die Einführung von EMAS schafft eine strukturierte Grundlage, um Umweltaspekte in allen Handlungsfeldern der AOK Hessen zu berücksichtigen – von Gebäude- und Fuhrparkbewirtschaftung über Beschaffungen von Produkten und Dienstleistungen bis hin zum Energieeinsatz. Ziel ist es, die Prozesse umweltfreundlicher, ressourcenschonender und effizienter zu gestalten. Dadurch sollen der Energie- und Materialverbrauch, die Treibhaus-Emissionen sowie die Kosten reduziert werden. Gleichzeitig fördert es die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für nachhaltiges Handeln und stärkt das Vertrauen der Kundinnen und Kunden sowie den Partnerinnen und Partner im Engagement für Nachhaltigkeit und Transparenz.

Die Gesundheitskasse trägt eine besondere Verantwortung für Mensch und Umwelt. Sie möchte eine Vorbildfunktion einnehmen und ein deutliches Signal setzen. Umweltschutz ist kein Nebenthema, sondern zentraler Bestandteil der strategischen Unternehmensentwicklung. Klimaschutz bedeutet auch Gesundheitsschutz. Umweltgerechtes Handeln und ein effizientes Verwaltungshandeln können Hand in Hand gehen.

In der öffentlich zugänglichen Umwelterklärung wird transparent über Strategien und Ziele informiert.

„Ein Umweltmanagementsystem wie EMAS einzuführen, ist für uns mehr als eine Verpflichtung. Es ist eine Chance, Umweltaspekte noch systematischer in unsere Prozesse zu integrieren, Verantwortung zu übernehmen und zugleich unsere Zukunftsfähigkeit als Unternehmen zu stärken."

Alexandra Ripke
Umweltmanagementbeauftragte der AOK Hessen

„Mit der Einführung von EMAS bekennen wir uns zu hohen Umweltstandards, zu Transparenz und kontinuierlicher Verbesserung. Klimaschutz und Gesundheitsschutz sind für uns untrennbar miteinander verbunden."

Karlheinz Löw
Hauptabteilungsleiter Personal-Finanzen-Infrastruktur bei der AOK Hessen

Arbeitswelt im Wandel

Arbeitsformen und -inhalte sind im Wandel, digitale Formate werden immer wichtiger und Flexibilität sowie Mobilität gewinnen an Bedeutung. Daher setzt die AOK Hessen auf übergreifende, zukunftsgerichtete und ganzheitliche Konzepte im Personal- und Diversity-Management.

Fit für die Zukunft

Die Arbeitswelt der Zukunft wird vernetzter, digitaler und flexibler. Daran arbeitet die AOK Hessen im Rahmen des Projekts **Arbeitswelt 4.0**. Das bringt neue Chancen, auch bezogen auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben durch flexible Arbeitsorte. So wurde die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit angepasst, um mehr Orts- und Zeitflexibilität zu ermöglichen. Auch die Infrastruktur entwickelt sich weiter – zum Beispiel durch die flächendeckende Einführung von Desk-Sharing-Areas sowie neuen Raumkonzepten. Flexible Führungsmodelle unterstützen individuelle Lebensentwürfe von Frauen und Männern und machen Führungsaufgaben attraktiver. Flexible Arbeitsorganisation wird ein wesentlicher Erfolgsfaktor sein.

Angebote für Beruf und Karriere

Die AOK Hessen bietet vielfältige Informationen rund um das Thema „Beruf und Karriere“ und zeigt **Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten** im Unternehmen auf. Interessierte Frauen können zusätzlich eine individuelle Beratung nutzen. Ziele können sowohl der Ausbau von Kompetenzen in der aktuellen Funktion und/oder eine interne berufliche Veränderung sein. Im Einzelfall ist ein weiterführendes berufliches Coaching möglich.

Mit dem Einsatz bestimmter Personal-Tools erlangt die AOK Hessen mehr **Transparenz** hinsichtlich der Talente, Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten. Dort können alle selbstgesteuert ihre Kompetenzen und Fähigkeiten eintragen. Ziel ist es, die eigenverantwortliche Weiterbildung zu fördern und Beschäftigte zukünftig noch mehr nach ihren Interessen und Stärken einsetzen zu können. Somit können alle Potenziale im Unternehmen bestmöglich genutzt werden.

Mithilfe eines strukturierten **Talentmanagements** werden jährlich alle Potenziale im Unternehmen erhoben – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Arbeitsform. Im Rahmen der Förderung bietet die AOK Hessen unter anderem einen dualen Bachelor- und Masterstudiengang, eine systematische Führungskräfteentwicklung und individuelle Förder- und Entwicklungsmöglichkeiten. Die geschlechtsspezifischen Angebote des Service Beruf und Karriere berücksichtigen, dass Karrierewege zunehmend individualisiert werden müssen und die Erwartungen an den Arbeitgeber sich je nach Lebensphase und Lebensentwurf verändern können.

Seit 2004 bietet die AOK Hessen das **Mentoring-Programm** „C.O.M. - Chancen-Orientierung-Mentoring“ an. Die Mentorenschaft übernehmen der Vorstand sowie die Hauptabteilungsleitungen der AOK Hessen. Im Juni 2024 startete mit dem **Reverse-Mentoring** ein neues Pilotprojekt in der AOK Hessen. Hierbei wurden die traditionellen Rollen des Mentorings getauscht. Ehemalige Studierende begleiteten erfahrene Führungskräfte. Durch den Rollentausch und neue Betrachtungsweisen steigt der Wissenstransfer und Vorurteile zwischen den Generationen werden abgebaut.

Die Teilnehmenden des Programms **„Führung kennen lernen“** werden von den Abteilungsleitungen auf ihrem Weg in Führung persönlich begleitet. Das „Potenzialnetzwerk für Frauen“ deckt frauenspezifische Förderthemen ab und stellt sicher, dass adäquate Fördermaßnahmen zur Verfügung stehen. Maßnahmen aus dem Projekt „Geschlechtsspezifische Attraktivität von Führungspositionen“ unterstützen diese Entwicklung. Weiterhin sollen ab 2026 erstmals Führungspatenschaften für Studierende eingeführt werden, um ihnen individuelle Einblicke in Führungspraxis zu geben.

Das AOK NET-Work ist als **Frauennetzwerk** seit 2007 regelmäßig aktiv und dient der Vernetzung von hochqualifizierten Frauen im Unternehmen. 2025 hat sich das Netzwerk mit Mental Load und achtsamen Arbeitsweisen in der sich schnell verändernden Welt beschäftigt. Insgesamt ist eine Aufwärtsentwicklung in den relevanten Kennzahlen zu erkennen, die AOK Hessen ist erfolgreich bei der nachhaltigen Förderung und Nutzung der Potenziale von Frauen. Der weibliche Anteil an Führungskräften konnte in den letzten Jahren deutlich gesteigert werden. Ende 2025 lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 40,3 Prozent.

Flexibles und mobiles Arbeiten

Die vielfältigen Möglichkeiten zur **Arbeitszeitflexibilisierung** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Aspekt einer modernen Personalpolitik. Bezüglich der Lage und der Dauer der Arbeitszeit stehen individuelle Gestaltungsspielräume zur Verfügung, so dass die jeweiligen Rahmenbedingungen der Mitarbeitenden sehr weitreichend berücksichtigt werden können. Im Bereich der Sachbearbeitung ist Job-Splitting möglich. Dabei erfolgt eine zeitliche Aufteilung bei identischen Aufgabenprofilen.

Seit der Coronapandemie wurden die **Homeoffice-Möglichkeiten** stark ausgeweitet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können, sofern dies organisatorisch möglich ist, im Homeoffice oder an unterschiedlichen Standorten arbeiten. Bereits mehr als zwei Drittel der Beschäftigten nutzen diese Möglichkeiten des mobilen Arbeitens.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben

Die AOK Hessen bietet zahlreiche **lebensphasenorientierte Services** an. Der Service „Beruf und Kind" informiert, berät und vermittelt konkrete Unterstützung zu Kinderbetreuung, Erziehung und schulischen Fragen. Beschäftigte mit Pflegeaufgaben erhalten Unterstützung vom Service „Beruf und Pflege". Umfangreiche Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebote stehen zur Verfügung. Optional können Kompetenztrainings gebucht werden, die eins oder mehrere Module umfassen. Mit den Serviceangeboten werden die Mitarbeitenden einerseits entlastet, andererseits werden Potenziale und Kompetenzen durch die Unterstützungsmaßnahmen gefördert. Das Angebot ist fester Bestandteil des Konzepts zur Chancengleichheit. Die lebensphasenorientierten Services verzeichnen steigende Nutzungsquoten. Dies basiert auf der steigenden Bedeutung der Vereinbarkeit für die Beschäftigten, sich verändernden Lebensentwürfen und der Suche nach individuellen Vereinbarkeitslösungen. Kinderbetreuung bleibt nach wie vor ein Schwerpunkthema, die Anzahl der Beschäftigten mit Pflegeaufgaben nimmt weiter zu.

Ein weiterer Service betrifft **„besondere Lebenslagen"**. Dies sind Situationen im Leben, die die Menschen oftmals unvorbereitet treffen. Die Organisation der Kinderbetreuung funktioniert nicht immer nach Plan, Eltern erkranken oder werden pflegebedürftig, die Partnerschaft oder Ehe scheitert, finanzielle Notlagen erschweren den Alltag, auch eine schwere eigene Erkrankung oder innerhalb der Familie verändern das bisherige Leben. Die AOK Hessen bietet für verschiedene Herausforderungen und Krisen Unterstützung an – auch bei Suchterkrankungen oder Todesfällen. Dazu zählen auch die Angebote zum Thema „Umgang mit Tod und Trauer". Auch Serviceangebote für Beschäftigte, die absehbar in den Ruhestand gehen, wurden umgesetzt. Der Workshop „Einstieg in den Ausstieg" bietet dazu eine gute Informationsgrundlage.

Aufgrund des demografischen Wandels und der Tatsache, dass in den nächsten Jahren viele Mitarbeitende in den Ruhestand gehen werden, kommt dem **Wissenstransfer** eine wichtige Rolle zu. Hierfür gibt es Konzepte und Angebote, die künftig noch stärker eingesetzt werden.

AOK Hessen steht für Vielfaltskultur

Die Belegschaft der AOK Hessen ist bunt und vielfältig. Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte, aus unterschiedlichen Nationen, mit verschiedenen Religionen, alt und jung, queere und nicht-queere Menschen, gesundheitlich Beeinträchtigte und nicht beeinträchtigte arbeiten jeden Tag Seite an Seite zusammen. Dafür steht die AOK Hessen.

Bereits 2007 hat die AOK Hessen die Unternehmensinitiative **„Charta der Vielfalt"** unterzeichnet. Damit verbunden ist die Selbstverpflichtung, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen wertzuschätzen. Alle sollen vor Diskriminierung geschützt sein und die Chance erhalten, ihre Potenziale zu entfalten und sich beruflich zu entwickeln. Diversity Management ist in der hessischen Gesundheitskasse als integraler Bestandteil der Unternehmensführung seit vielen Jahren etabliert.

Es ist der AOK Hessen wichtig, mit dem Diversity Month und dem Pride Month diese Themen in den Fokus zu rücken. Im Mai 2023 fiel in der AOK Hessen der Startschuss für die **Rainbow Community**, die für eine queere Interessensgruppe Anlaufstelle ist. Sie fördern Offenheit und schaffen Sichtbarkeit, denn auch geschlechtliche Vielfalt und sexuelle Orientierung sind eine wichtig Diversity-Dimension.

Kulturelle Vielfalt ist für die AOK Hessen kein „nice to have", sondern ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg. Sie möchte eine Unternehmenskultur fördern, in der Vielfalt und Individualität wertgeschätzt und aktiv genutzt werden.

„Wir sitzen sonst auf der anderen Seite des Tisches“

Mit dem Projekt „Perspektivwechsel“ ermöglicht die AOK Hessen ihren Mitarbeitenden, einen Tag in stationären Pflegeeinrichtungen zu hospitieren. Ziel ist es, die Versorgungsrealität nicht nur aus Anträgen zu kennen, sondern unmittelbar zu erleben. Entstanden ist das Format in Zusammenarbeit mit der Liga Hessen, dem Zusammenschluss der Wohlfahrtsverbände. Robert Ringer, Hauptabteilungsleiter Pflege bei der AOK Hessen, und Tim Helfert, Vorsitzender des Liga-Arbeitskreises Pflege, Gesundheit und Senioren, erläutern, wie wechselseitiges Verständnis zwischen Kostenträger und Einrichtungen stärkt.

Robert Ringer, Hauptabteilungsleiter Medizinprodukte-Pflege-Zahnärzte bei der AOK Hessen

Tim Helfert, Vorsitzender des Arbeitskreises Pflege, Gesundheit und Senioren bei der Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen

Herr Ringer, Herr Helfert, was war der zentrale Antrieb für das Projekt „Perspektivwechsel“?
Robert Ringer: Als Pflegekasse bewegen wir uns täglich in einem sehr regulierten Umfeld. Wir prüfen Anträge, führen Vertragsverhandlungen, diskutieren über Personalschlüssel und Wirtschaftlichkeit. Das ist notwendig und Teil unseres gesetzlichen Auftrags. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass man Versorgung vor allem aus der Perspektive von Paragrafen und Budgets wahrnimmt. Der Perspektivwechsel sollte genau hier ansetzen: Wir wollten unseren Mitarbeitenden ermöglichen, die Lebenswelt Pflege unmittelbar zu erleben – nicht als Akte, sondern als Alltag. Diese Erfahrung zeigt sehr konkret, dass wir für Menschen arbeiten, die Unterstützung brauchen – und für Einrichtungen, die unter anspruchsvollen Bedingungen Versorgung leisten. Zugleich ist das Projekt Ausdruck unseres gesellschaftlichen Engagements.

Tim Helfert: Aus Sicht der Liga war die Idee sofort nachvollziehbar. Wir begegnen der AOK häufig in Verhandlungen. Dort geht es naturgemäß um Zahlen, Nachweise und Abwägungen. Das ist legitim, aber es bildet nur einen Teil der Realität ab. Der Perspektivwechsel schafft einen anderen Rahmen: Er ermöglicht Einblicke in Abläufe, Belastungen und auch in die vielen positiven Aspekte des Pflegealltags. Für uns war wichtig, dass das Projekt nicht als Kontrolle verstanden wird, sondern als Einladung zum Dialog. Genau das ist gelungen.

Wie wurde das Projekt konkret umgesetzt?
Robert Ringer: Die Teilnahme war freiwillig. Rund 30 Mitarbeitende aus dem Pflegebereich der AOK Hessen haben jeweils einen Tag in stationären Einrichtungen hospitiert. Die Einrichtungen wurden über die Liga regional ausgewählt, sodass die Wege für unsere Kolleginnen und Kollegen praktikabel

„Dieser Tag hat mich wieder mal geerdet. Das war eine Erfahrung, die ich keinesfalls missen möchte. Vieles, was sonst so wichtig scheint in meinem Leben, in meinem Job, bekommt plötzlich einen anderen Stellenwert."

Christian Wedemann
AOK Hessen, Abteilungsleiter Zahnärzte

waren. Vorab gab es Briefings, um Erwartungen zu klären. Vor Ort begleiteten die Teilnehmenden Pflege- und Betreuungskräfte, nahmen an Alltagsaktivitäten teil, unterstützten bei einfachen Aufgaben und führten Gespräche mit Bewohnerinnen und Bewohnern. Uns war wichtig, dass die Einrichtungen nicht zusätzlich belastet werden. Deshalb fanden die Hospitationen in kleinen Gruppen statt. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv. Viele berichteten, wie sehr sie die Professionalität und gleichzeitig die menschliche Nähe beeindruckt hat.

Tim Helfert: Auch die Einrichtungen haben das Format als wertschätzend wahrgenommen. Anfangs gab es vereinzelt organisatorische Bedenken – ein zusätzlicher Gast bedeutet immer Koordinationsaufwand. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass die Offenheit groß war. Die Mitarbeitenden der AOK kamen mit echtem Interesse. Das hat Barrieren abgebaut. Pflege besteht eben nicht nur aus Grundversorgung, sondern aus Aktivierung, Beziehungsgestaltung und Alltagsbegleitung. Wer das erlebt, versteht Zusammenhänge anders.

Welche Wirkung hatte der Perspektivwechsel auf die tägliche Zusammenarbeit?

Robert Ringer: Es hat Haltungen verändert. Unsere Mitarbeitenden erleben in ihrem Berufsalltag häufig die kritischen Seiten: Beschwerden, Kostendruck, komplexe Anträge. Durch die Hospitation wurde deutlich, mit welchem Engagement und unter welchen Rahmenbedingungen in den Einrichtungen gearbeitet wird. Das führt zu einer differenzierteren Betrachtung in Gesprächen. Sinnstiftung entsteht genau hier: Wenn deutlich wird, dass unsere Arbeit einen direkten Bezug zur Versorgungsrealität hat.

Tim Helfert: Umgekehrt ist auch das Interesse gewachsen, Einblicke in die Abläufe der AOK zu bekommen. Einige Einrichtungen wollten wissen, wie Anträge geprüft werden, welche gesetzlichen Vorgaben gelten und wie Beratungsprozesse organisiert sind. Diese wechselseitige Neugier ist ein wichtiger Schritt. Wenn beide Seiten die Zwänge und Möglichkeiten des anderen kennen, werden Diskussionen sachlicher und lösungsorientierter.

Ist der Perspektivwechsel als einmalige Maßnahme gedacht oder als langfristiges Format?

Robert Ringer: Ganz klar als kontinuierliches Angebot. Nach dem ersten Durchlauf haben wir weitere Termine geplant. Der organisatorische Aufwand ist überschaubar, der Mehrwert dagegen erheblich. Deshalb setzen wir das Projekt fort. Perspektivwechsel darf kein symbolischer Akt bleiben. Nachhaltigkeit entsteht durch Wiederholung und Verlässlichkeit.

Tim Helfert: Genau darin liegt die Stärke. Ein einzelner Besuch kann Impulse setzen, aber erst mehrere Durchläufe schaffen Vertrauen. Der Perspektivwechsel ist kein Instrument zur Systemveränderung, sondern ein Beitrag zu einem stabilen Dialog. Und Dialog ist die Voraussetzung für jede konstruktive Weiterentwicklung.

Wenn Sie die Kernbotschaft des Projekts formulieren müssten – wie würde sie lauten?

Robert Ringer: Der Perspektivwechsel macht die gesellschaftliche Verantwortung unserer Arbeit erlebbar. Er verbindet Verwaltung und Versorgung auf einer persönlichen Ebene und stärkt damit die Identifikation unserer Mitarbeitenden mit ihrem Auftrag.

Tim Helfert: Er schafft wechselseitiges Verständnis zwischen Kostenträger und Einrichtungen und zeigt: Gute Versorgung entsteht nicht im Gegeneinander, sondern im Gespräch. Kontinuierlich, transparent und partnerschaftlich.

„Für mich ist es jetzt viel besser vorstellbar, an einem Ort wie diesem die letzten Monate zu verbringen. Natürlich würde ich gerne daheim meine letzten Monate und Jahre verbringen, aber dieser Tag hat mir meine Berührungsängste genommen."

Monika Kauß
AOK Hessen, Grundsatzfragen Verhandlungen Zahnärzte

Verantwortungsvoll über den Tellerrand hinaus

Die AOK Hessen verfolgt ihre Nachhaltigkeitsstrategie nicht nur intern, sondern übernimmt auch Verantwortung innerhalb der Gesellschaft. Dabei unterstützt sie verschiedene Initiativen, die einen positiven Beitrag auf Mensch und Gesundheit haben. Sie schaut mit vielen ihrer Angebote über den Tellerrand hinaus, denn Gesundheit muss breit gefördert werden, um möglichst viele Menschen zu erreichen – etwa in der Gesundheitsprävention und der Förderung der Selbsthilfe.

Die AOK Hessen erreichte 2025 mit ihren **individuellen Gesundheitskursen** 4.400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Sie bot 600 Kurse in 70 Städten sowie online an, die sich mit Bewegung, Ernährung, Tabakentwöhnung und Stressmanagement befassten. „Hatha-Yoga", „Sanftes Rückentraining" und „Aktiv abnehmen" zählten zu den nachgefragten Angeboten, wie auch „Faszien-Fit" und „Mini Moves". Neu im Programm waren 2025 drei Kursarten, die insbesondere auf Familien zugeschnitten sind: „Präventives Kräftigungstraining – Beckenbodentraining", „Präventives Ernährungstraining zur Vermeidung und Reduzierung von Übergewicht" und „Präventives Stressmanagement für junge Mütter". Alle Onlinekurse sind exklusiv für Versicherte der AOK Hessen.

Mehr als 40.000 Beschäftigte aus hessischen Unternehmen nahmen Angebote zur **betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)** der AOK Hessen in Anspruch. Die vielfältigen Maßnahmen verfolgen im Wesentlichen zwei Ziele: die Arbeit und das Arbeitsumfeld gesünder gestalten und Beschäftigte dabei unterstützen, das eigene Verhalten gesundheitsorientiert, auch im privaten Umfeld, zu verfestigen und zu verändern. Über 20 BGF-Spezialistinnen und Spezialisten beraten die Firmenkunden in ganz Hessen. Die Basis bilden mehr als 100 verschiedene BGF-Angebote zu den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Entspannung und Sucht. Zum Einsatz kam 2025 an über 150 Tagen erstmals das neue AOK-Gesundheitsmobil mit bestimmten Screeningangeboten. Zu allen Handlungsfeldern bietet die AOK Hessen individuell Analysen und Screenings, Vorträge und weitere Maßnahmen zur nachhaltigen Unterstützung der Mitarbeitenden an – auch Gesundheitstage.

Mit ihren Maßnahmen zur Prävention in den sogenannten **nichtbetrieblichen Lebenswelten** hat die AOK Hessen etwa 134.000 Menschen erreicht – dies betrifft vorrangig Kitas und Schulen. Die Aktivitäten sind sehr vielfältig und teils mit Kooperationen umgesetzt, teils eigene AOK-Angebote. Die drei eigenen „Premiummaßnahmen" sind das Kitaprogramm Jolinchen Kids, das bunte Spektakel Henrietta & Co. in Grundschulen und das Bewegungs-Event WHEELUP! in weiterführenden Schulen. Zudem wurde „Schulranzen fit" überarbeitet.

Die Gesundheitskurse der AOK Hessen befassen sich mit Bewegung, Ernährung, Tabakentwöhnung und Stressmanagement

Das AOK-Gesundheitsmobil kam 2025 an über 150 Tagen zum Einsatz, wie hier beim Zukunftstag der AOK Hessen in Wetzlar

Bei WHEELUP! geht es darum, bei älteren Kindern und Jugendlichen die Alltagsbewegung zu fördern

Henrietta versucht, bei Grundschülerinnen und -schülern das Interesse für gesundheitsbewusstes Verhalten zu wecken

Rund 530 Personen haben 2025 an der Veranstaltungsreihe „**Selbsthilfe** im Dialog" teilgenommen. Sechs Veranstaltungen fanden in ganz Hessen zum Thema „Gut Altern – Wunsch oder Wirklichkeit?" statt. 232 Menschen nahmen an zusätzlichen im ganzen Jahr stattfindenden Online-Seminaren teil, unter anderem zur Pauschal- und Projektförderung. Die AOK Hessen hat 2025 Projekte von Selbsthilfegruppen und -organisationen mit insgesamt rund 400.000 Euro gefördert.

Persönliches Engagement für gesellschaftliche Verantwortung zeigen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AOK Hessen. Mit der „99-Cent-Aktion" unterstützen sie soziale Projekte im Land. Durch eine Spende dieses Betrages aus dem monatlichen Gehalt erhielten 2025 zehn von den Beschäftigten ausgewählte Vereine und Projekte jeweils 500 Euro.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AOK Hessen haben sich auch 2025 an einer Weihnachtsaktion für Kinder beteiligt. Sie haben etwa 130 Geschenke für die Tafel Alsfeld e. V. gespendet, die etwa 700 Bedürftige pro Woche betreut, davon etwa 160 Kinder unter 14 Jahren.

Beruf und Pflege vereinbaren – die hessische Initiative

Vor mehr als zehn Jahren hat die AOK Hessen gemeinsam mit dem damaligen Hessischen Sozialministerium, dem Bildungswerk der hessischen Wirtschaft und der berufundfamilie Service GmbH die Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren" gegründet.

Das Angebot richtet sich an hessische Unternehmen, die eine pflegesensible Unternehmenskultur verfolgen und die Notwendigkeit von Vereinbarkeitslösungen für ihre Beschäftigten mit Pflegeaufgaben erkannt haben. Insgesamt 350 Unternehmen mit über 350.000 Beschäftigten sind seitdem der Charta beigetreten und nutzen die Angebote der Initiative. Dazu gehören die Qualifizierung von eigenem Personal zu Pflege-Guides oder die Nutzung einer Wanderausstellung zum Thema – in den eigenen Räumlichkeiten oder digital.

Engagement in der Nachhaltigkeitsallianz

Mit der Beteiligung an der Nachhaltigkeitsallianz des Hessischen Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt, Weinbau, Forsten, Jagd und Heimat bekennt sich die AOK Hessen zu einer ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung eines zukunftsfähigen Gesundheitswesens und darüber hinaus. Ziel ist es, Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu vernetzen, um gemeinsam konkrete Beiträge zum Klima- und Ressourcenschutz, zur sozialen Verantwortung sowie nachhaltigem Wirtschaften zu leisten. Die Nachhaltigkeitsallianz Hessen bildet das neue Dach, unter dem die vorherigen Strukturen zusammengeführt wurden – wie die Initiative Nachhaltiges Wirtschaften, der die AOK Hessen 2022 beigetreten war. Seit 2019 engagiert sich die AOK Hessen in der „Initiative Verantwortung" des FAZ-Instituts, um sich zu Diversity, CSR und Leadership zu positionieren und zu vernetzen.

AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen
Ralf Metzger (V. i. S. d. P.)
Hauptabteilungsleiter
Unternehmenspolitik/-kommunikation
Basler Straße 2, 61352 Bad Homburg v. d. H.
Telefon 069 66 816 250 162
Fax 069 66 816 550 162
Kontakt: aok.de/hessen/kontakt
Internet: aok.de/hessen

Redaktion: Alexandra Ripke, Norbert Staudt

Umsetzung:
AOK Medien GmbH, Lilienthalstraße 1–3, 53424 Remagen, Telefon: 02642 931-0;
Niederlassung Berlin: Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin, Telefon: 030 22011-0,
E-Mail: info@aok-medien.de, Internet: aok-medien.de
Text: Bernhard Hoffmann, Frank Brunner
Layout/Grafik: Geertje Klausgraber

© AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.
Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck der Originalausgabe | Nachdruck und sonstige Formen der Vervielfältigung – auch auszugsweise – nicht gestattet.
aok.de/pk/struktur-verwaltung/nachhaltigkeit

www.blauer-engel.de/uz195
- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

EH4

facebook.com/aokhessen
instagram.com/aokhessen
linkedin.com/company/aok-hessen
aok.de/pp/hessen

Bildnachweise:
S. 1: AOK,
S. 2: AOK Hessen/Nina Siber,
S. 5: Cyclos Future GmbH,
S. 7: AOK Hessen, iStock.com/dusanpetkovic, AOK Medien GmbH,
S. 8: AOK Hessen/Jürgen Schulzki, AOK Hessen/Nina Siber,
S. 9–11: AOK,
S.12: AOK Hessen/Nina Siber, AWO Nordhessen,
S. 13: privat(2),
S.14: AOK, AOK Hessen, Ridderhof de Nijs,
S.15: AOK Hessen, Marcel Dietzold