

BKK ProVita – Die Kasse fürs Leben.

Gemeinwohlbericht 2014/2015

Inhalt

	Präambel	4
A1	Ethisches Beschaffungsmanagement	6
B1	Ethisches Finanzmanagement	18
C1	Arbeitsqualität und Gleichstellung	21
C2	Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	30
C3	Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter	31
C4	Gerechte Verteilung des Einkommens	33
C5	Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	34
D1	Ethische Kundenbeziehung	37
D2	Solidarität mit Mitunternehmen	40
D3	Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	41
D4	Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	43
D5	Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards	44
E1	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen	48
E2	Beitrag zum Gemeinwesen	50
E3	Reduktion ökologischer Auswirkungen	51
E4	Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung	55
E5	Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	56
	Ausblick	59
	Prozess zur Erstellung der Gemeinwohlbilanz	60
	Zertifikat	64

Präambel

Unser Unternehmen, als Körperschaft des öffentlichen Rechts eingebunden in die Struktur unseres Gemeinwesens, hat die Aufgabe, als gesetzliche Krankenkasse die durch den Gesetzgeber bestimmten Kernaufgaben nach dem Sozialgesetzbuch zu erfüllen. Innerhalb eines vorgegebenen Rahmens kann die Kasse in ihrer Satzung selbst über Ausrichtung, Leistungen und Ausgaben entscheiden.

Als gesetzliche Krankenkasse haben wir eine ganz besondere Situation. Bereits durch die Erfüllung unseres Kern-Auftrages gehen wir einer wichtigen Aufgabe nach, die stark auf das Gemeinwohl ausgerichtet ist: die Gesundheitsversorgung. Durch die gesetzliche Krankenversicherung wird für die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung in unserem Land die Gesundheitsversorgung ermöglicht, finanziert, aufrecht erhalten und weiter entwickelt – natürlich im Zusammenwirken mit den Versicherten, den Leistungserbringern und der Politik. Gesetzliche Krankenversicherungen arbeiten solidarisch. Der volle Versicherungsschutz der gesetzlichen Krankenversicherung gilt ohne Ansehen der Person, ihres Einkommens, der Höhe der gezahlten Beiträge oder des Gesundheitszustandes. Es existieren drei zentrale, solidarische Umverteilungswirkungen innerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung, die ihre Leistungsfähigkeit erst ermöglichen:

Erstens der für alle geltende, so genannte **allgemeine paritätische Beitragssatz** auf hohe und niedrige Einkommen. Er bewirkt einen Einkommensausgleich von Einkommensstarken zu Einkommensschwachen.

Zum zweiten die **beitragsfreie Mitversicherung der Familienangehörigen**. Sie erreicht einen Familienlastenausgleich. Rund 20 Millionen Menschen (Kinder und Ehepartner oder eingetragene Lebenspartner) sind in unserem Land beitragsfrei mitversichert.

Und drittens die **gleiche Beitragshöhe für junge und alte Menschen - sowie für Gesunde und Kranke**. Sie führt in der Konsequenz zu einer Umverteilung der Gelder von den Gesunden zu den Kranken. Durch den Charakter ihrer Aufgaben ist unsere Krankenkasse also bereits stark am Allgemeinwohl ausgerichtet. Nach unserem Selbstverständnis haben wir aber auch die Pflicht, unser Handeln kritisch zu hinterfragen:

Wo können wir über unsere ursprünglichen Aufgaben hinaus mitwirken, dass unsere Lebenswelt, Umwelt und Arbeitswelt nachhaltig lebenswert bleibt? So wie jeder Einzelne und jedes Unternehmen gefordert ist, seinen Beitrag zu leisten, so trifft dies auch auf unsere Kasse als Gemeinschaft zu.

Wir hatten bisher schon den Anspruch, **wertschätzend miteinander umzugehen und Ressourcen zu schonen**. Mit unserer Umfirmierung im Oktober 2014 und unserer Neuausrichtung haben wir dieser Entwicklung jedoch deutlich mehr Kraft verliehen und können diese Ziele jetzt strukturierter angehen. Die aktuelle Beschäftigung mit der Gemeinwohlökonomie in unserer Betriebskrankenkasse empfinden wir daher als besonderen Glücksfall. Ist sie doch hervorragend dafür geeignet, die richtigen Fragen zu stellen – und gute, oft neue Antworten zu finden.



Wir wollen uns achtsam, nachhaltig und umsichtig um Körper, Seele und Geist kümmern. Dies kann nur in einer möglichst intakten Gesellschaft und Umwelt gelingen. Dazu werden wir gerne und beherzt unseren Beitrag leisten.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beiderlei Geschlecht gleichermaßen. Durch die Verwendung des Begriffs „Wir“ im nachfolgenden Bericht möchten wir zum Ausdruck bringen, dass es sich um die gemeinsame Sicht aller an der Erstellung der GWB beteiligten Kollegen handelt.

Erster Ansprechpartner für Fragen rund um die Erstellung dieser Gemeinwohlbilanz ist

Herr Wolfgang Huber

T 08131/6133-1110

wolfgang.huber@bkk-provita.de

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGS- MANAGEMENT (10 %)

Die Dienstleistungen für unsere Versicherten-gemeinschaft erbringen unsere Mitarbeiter in den Geschäftsräumen unserer Kasse in der Hauptverwaltung Bergkirchen sowie in zwölf weiteren Service-Centern und zwei Außendienstbüros im Bundesgebiet.

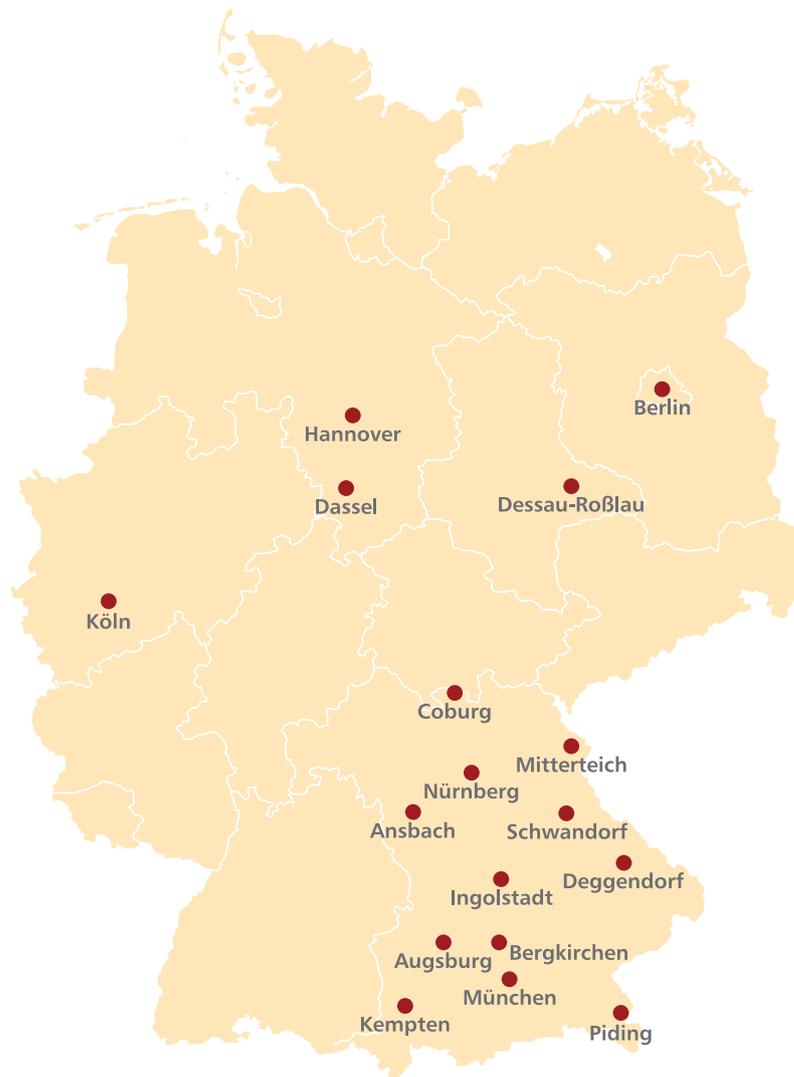


Abbildung: Standorte der BKK ProVita

Als bundesweit tätige, gesetzliche Krankenkasse sind wir „per Gesetz“ Vertragspartner verschiedenster Akteure des Gesundheitswesens in Deutschland¹.

Dazu zählen beispielsweise Krankenhäuser, niedergelassene Ärzte und Therapeuten

sowie Apotheken und Sanitätshäuser. Um die freie Arzt- bzw. Therapeutenwahl² für Versicherte in Deutschland zu gewährleisten, werden Verträge mit diesen Akteuren durch Krankenkassenverbände auf Bundes- bzw. Landesebene geschlossen. Diese

¹ Ärzte/Zahnärzte: § 72 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_72.html), Krankenhäuser: § 108 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_108.html)

² Freie Arztwahl: § 76 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_76.html)

Verträge können durch uns nur indirekt, durch Mitsprache im jeweiligen Krankenkassenverband, beeinflusst werden. Allerdings sind unsere Möglichkeiten zur Einflussnahme in diesen Verbänden, aufgrund unseres Marktanteiles, sehr gering.

Unseren Versicherten **steht es frei, die von ihrem behandelnden Arzt vorgeschlagene Therapie durchzuführen**. Wir können und dürfen auf die Therapiehoheit

bzw. -freiheit des Arztes keinen Einfluss nehmen. Wir unterstützen jedoch unsere Versicherten und auch deren behandelnde Ärzte im Rahmen unserer Möglichkeiten. Fragen zur Arzneimitteltherapie beantworteten beispielsweise zwei bei uns angestellte Apotheker. Dabei umfasst die Beratung auch Hinweise zu Behandlungsalternativen hinsichtlich Homöopathie, Phytotherapie oder Anthroposophie.



Für unsere tägliche Arbeit beschaffen wir als modernes Dienstleistungsunternehmen auch eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen. Dazu zählen unter anderem die Energie für unsere Geschäftsräume genauso wie Büromaterialien oder auch

Informationstechnologie. Die Beschaffung dieser Produkte und Dienstleistungen können wir **im Rahmen der Beschaffungsvorgaben für die öffentliche Verwaltung direkt beeinflussen**³.

³ Informationen zum Vergaberecht auf der Webseite des Bundeskartellamtes (http://www.bundeskartellamt.de/DE/Vergaberecht/vergaberecht_node.html)

Nachhaltiges Beschaffungswesen

Nach den Vorgaben des Wettbewerbsrechts können wir für die Beschaffung von Dienstleistungen und Produkten verschiedene Anforderungen an Auftragnehmer stellen, die insbesondere

soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie in einem sachlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Produkt stehen. Solche Ziele sind beispielsweise:

- die Vermeidung ausbeuterischer Kinderarbeit,
- die Einhaltung grundlegender Arbeitsbedingungen,
- die Einhaltung bestehender Tarifverträge,
- die Beschaffung energieeffizienter und ressourcenschonender Leistungen,
- die Berücksichtigung von Gleichstellungsgesichtspunkten,
- die Schaffung von Ausbildungsplätzen oder auch
- die Einbeziehung von „fair trade“.

Durch die Berücksichtigung dieser Kriterien wollen wir als öffentliche Einrichtung sicherstellen, dass wir Waren und Dienstleistungen beziehen, die **unter menschen-**

würdigen Bedingungen hergestellt wurden und deren schädliche Auswirkungen auf die Umwelt so weit wie möglich reduziert werden.

Entwicklungspotential

Für unser Bewirtungswesen werden wir verstärkt auf den **Einkauf von „fair trade“ Produkten** achten. Um uns hier dauerhaft zu verbessern, werden wir die Berücksichtigung der „fair trade“ Siegel⁴ in unsere Einkaufsrichtlinien aufnehmen.

Um das Bewusstsein für ökologisch und sozial nachhaltige Beschaffung auch bei unseren Lieferanten zu wecken, werden wir in einem Rundschreiben deren aktuellen Umgang mit der Thematik erfragen.

Grenzen für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien

Als gesetzliche Krankenkasse unterliegen wir der **Rechtsaufsicht des Bundesversicherungsamtes**, welches auch die Einhaltung der Budgetvorgaben zu unseren Verwaltungskosten überwacht. Einfach formuliert stellen die Verwaltungskosten alle Ausgaben dar, die für den „Verwaltungsbetrieb“ anfallen und beinhalten deshalb die **Personalkosten** (Gehälter und Sozialversicherungsabgaben) genauso wie unsere **Ausgaben für Mieten, Büro- und Geschäftsbedarf, die Informationstechnologie oder auch für unsere Werbemaßnahmen**. Im Jahr 2014 betrug der Anteil der Verwaltungskosten an unseren Gesamtausgaben 4,9 %. Das bedeutet, von 100,00 Euro, die wir an Krankenversiche-

rungsbeiträgen erhalten, geben wir einen Betrag von 95,10 Euro direkt für Krankenversicherungsleistungen (z. B. Arztbesuche, Krankenhausbehandlungen, Medikamente etc.) aus. Die verbleibenden 4,90 Euro werden für unseren Verwaltungsbetrieb benötigt.

Ökologisch höherwertige Produkte sind heute im Regelfall noch durch einen höheren Preis gekennzeichnet. Die Ausgaben für Verwaltungskosten können wir nicht beliebig steigern. Dies bedeutet, dass Spielräume für die Anschaffung ökologisch höherwertiger Produkte durch die Realisierung von Einsparungsmöglichkeiten in anderen Verwaltungskostenbereichen realisiert werden müssen.

A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (10%)

Eine Übersicht unserer wesentlichen Ausgabenpositionen finden Sie in der nachfolgenden Tabelle. Darin haben wir auch gekennzeichnet, ob wir die Beschaffung direkt

(Spalte „D“) oder nur indirekt (Spalte „I“) beeinflussen können und inwieweit bereits soziale, ökologische und regionale Kriterien berücksichtigt werden.

Ausgabenposition im Jahr 2014	Betrag in T€	D	I	Soziale, ökologische, regionale Bewertung
Krankenhausbehandlung	75.629 T€		X	Leistungen werden bundesweit für unsere Versicherten angeboten, werden jedoch vor Ort von regionalen Anbietern erbracht. In den Vergütungsverträgen sind bislang keine ökologischen Aspekte verankert.
Ärztliche Behandlung	45.153 T€		X	Leistungen werden bundesweit für unsere Versicherten angeboten, werden jedoch vor Ort von regionalen Anbietern erbracht. In den Vergütungsverträgen sind bislang keine ökologischen Aspekte verankert.

Ausgabenposition im Jahr 2014	Betrag in T€	D	I	Soziale, ökologische, regionale Bewertung
Alternative Heilmethoden (Homöopathie, Osteopathie, Arzneimittel)	620 T€		X	Freiwillige Zusatzleistungen (Kostenerstattung) im Bereich der alternativen Heilmethoden werden für unsere Versicherten erbracht.
Arznei-, Verband- und Hilfsmittel aus Apotheken	37.048 T€		X	Leistungen werden bundesweit für unsere Versicherten angeboten, werden jedoch vor Ort von regionalen Anbietern erbracht. In den Vergütungsverträgen sind bislang keine ökologischen Aspekte verankert.
Zahnärztliche Behandlung (einschl. Zahnersatz)	19.736 T€		X	Leistungen werden bundesweit für unsere Versicherten angeboten, werden jedoch vor Ort von regionalen Anbietern erbracht. In den Vergütungsverträgen sind bislang keine ökologischen Aspekte verankert.
Krankengeldzahlungen	19.612 T€		X	Leistung wird in Abhängigkeit des vom Versicherten bezogenen Gehaltes nach Wegfall des Lohnfortzahlungsanspruches gewährt. Soziale, ökologische oder regionale Aspekte werden nicht berücksichtigt.
Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft einschließlich Hebammenrufbereitschaft und Mehrleistungen für Eisen-Präparate bei Schwangeren	6.098 T€		X	Leistungen werden bundesweit für unsere Versicherten angeboten, werden jedoch vor Ort von regionalen Anbietern erbracht. In den Vergütungsverträgen sind bislang keine ökologischen Aspekte verankert.
Fahrtkosten (z. B. Rettungswagen)	4.446 T€		X	Leistungen werden bundesweit für unsere Versicherten angeboten, werden jedoch vor Ort von regionalen Anbietern erbracht. In den Vergütungsverträgen sind bislang keine ökologischen Aspekte verankert.

Ausgabenposition im Jahr 2014	Betrag in T€	D	I	Soziale, ökologische, regionale Bewertung
Soziale Dienste, Prävention und Selbsthilfe	2.554 T€	X		Zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und insbesondere als Beitrag zur Verminderung sozial bedingter Ungleichheit von Gesundheitschancen erbringen wir auf Basis des „Leitfadens Prävention“ Leistungen zur primären Gesundheitsvorsorge mit folgenden Handlungsfeldern: Bewegung, Ernährung, Stressmanagement, und Suchtmittelkonsum. ⁵ Seit unserer strategischen Neuausrichtung zum 01. Oktober 2014 bieten wir verstärkt Seminare und Kurse zur Förderung von Stressbewältigungskompetenzen sowie zur Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung an. Diese Präventionsmaßnahmen werden überwiegend in unserer Hauptverwaltung in Bergkirchen von regional ansässigen Kursleitern erbracht und sind barrierefrei für alle Teilnehmer erreichbar. Bei der Verpflegung während dieser Maßnahmen werden sowohl regionale als auch ökologische Aspekte berücksichtigt (Bio-Obst aus der Region und vegane Speisen).
Haushaltshilfe und häusliche Krankenpflege	2.241 T€		X	Leistungen werden bundesweit für unsere Versicherten angeboten, werden jedoch vor Ort von regionalen Anbietern erbracht. In den Vergütungsverträgen sind bislang keine ökologischen Aspekte verankert.
Früherkennungsmaßnahmen und Modellvorhaben	2.133 T€	X		Leistungen werden bundesweit für unsere Versicherten angeboten, werden jedoch vor Ort von regionalen Anbietern erbracht. In den Vergütungsverträgen sind bislang keine ökologischen Aspekte verankert.
Prämienrückzahlung an Versicherte	2.111 T€	X		Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder unserer Kasse; die Teilnahme ist freiwillig; ökologische Aspekte werden nicht berücksichtigt.

⁵ easy-Kursdatenbank zu finden im Internet unter: <http://bkk-provita.zentrale-pruefstelle-praevention.de/kurse/>

Ausgabenposition im Jahr 2014	Betrag in T€	D	I	Soziale, ökologische, regionale Bewertung
Ergänzende Leistungen zur Rehabilitation	1.978 T€	X		Wir können ergänzende Leistungen zur Rehabilitation für unsere Versicherten erbringen oder fördern, um das Ziel der Rehabilitation zu erreichen oder zu sichern, sofern es sich nicht um Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder um Leistungen zur allgemeinen sozialen Eingliederung handelt. Fördern können wir beispielsweise ärztlich verordneten Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung. Unsere Versicherten können vor Ort frei unter den regional ansässigen Vertragspartnern wählen. Bei der Leistungserbringung gehen wir über den gesetzlichen Anspruch hinaus und handeln bei Folgeverordnungen kundenorientiert.
Informationstechnologie und Dienstleistungen	1.929 T€	X		Bei unserem Rechenzentrumsdienstleister (itsc GmbH), an dem wir als Gesellschafter beteiligt sind, ist die Etablierung eines Umweltmanagementsystems angedacht und wird derzeit im Aufsichtsrat diskutiert. Die aktuellen Überlegungen beinhalten eine Zertifizierung nach dem Standard ISO 14001.
Aufwendungen aus Wahlтарifen	768 T€	X		Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder der BKK ProVita; die Teilnahme ist freiwillig; ökologische Aspekte werden nicht berücksichtigt.
Post- und Fernmeldegebühren	764 T€	X		Unsere Brief- und Postsendungen lassen wir über die Deutsche Post verteilen. Die Deutsche Post bietet mit ihrem Umweltschutzprogramm „GoGreen“ eine Möglichkeit, sich aktiv am Klimaschutz zu beteiligen. Die Teilnahmeunterlagen dazu wurden von uns angefordert.
Beiträge an Krankenkassenverbände	596 T€		X	Die Beitragshöhe richtet sich nach der Anzahl unserer Versicherten. Soziale, ökologische oder regionale Aspekte werden nicht berücksichtigt.

Ausgabenposition im Jahr 2014	Betrag in T€	D	I	Soziale, ökologische, regionale Bewertung
Ausgaben für die elektronische Gesundheitskarte	463 T€		X	Aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung mussten wir alle unsere Versicherten mit der neuen elektronischen Gesundheitskarte ausstatten. An der Ausschreibung konnten Unternehmen teilnehmen, die durch die Gesellschaft für Telematikanwendungen der Gesundheitskarte mbH (gematik) zertifiziert wurden.
Werbemaßnahmen	390 T€	X		<p>Maßnahmen, die auf das Gewinnen und Halten von Mitgliedern gerichtet sind und die weder der Leistungserbringung noch der allgemeinen Aufklärung dienen, sind als allgemeine Werbemaßnahmen definiert.</p> <p>Als Mittel allgemeiner Werbemaßnahmen kommen grundsätzlich alle zur Verfügung stehenden Medien in Betracht, aber auch das Ausgeben von sogenannten Werbegeschenken.</p> <p>Die Höhe der Ausgaben für Werbemaßnahmen können wir als gesetzliche Krankenkasse nicht beliebig bestimmen. Es gibt vom Gesetzgeber einen klar definierten rechtlichen Rahmen, der die Höhe dieser Ausgaben begrenzt. Bei der Beschaffung unserer Werbemaßnahmen achten wir darauf, regionale und ökologische Aspekte zu berücksichtigen (z. B. Sonderanfertigung von Babylätzchen durch ein ortsansässiges Unternehmen oder auch USB-Sticks aus Holz), sind aber bei der Durchführung unserer Aufgaben und Verwaltungsangelegenheiten angehalten, sparsam und wirtschaftlich zu verfahren.</p>
Mieten und Pachten	229 T€	X		Die Gebäudereinigung in unserer Hauptverwaltung erfolgt durch eigene Mitarbeiter. Die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen mit Pausenzeiten und gerechter Entlohnung können wir dadurch direkt kontrollieren. Dieses Konzept findet aufgrund der Objektgröße auch im Service-Center Ingolstadt Anwendung. ►

Ausgabenposition im Jahr 2014	Betrag in T€	D	I	Soziale, ökologische, regionale Bewertung
				<p>Alle anderen Service-Center werden durch Fremdpersonal gereinigt, da hier die zu reinigende Fläche keine wirtschaftliche Personalstruktur zulässt. Bei der Vergabe der Reinigungsleistung ist die Einhaltung des jeweiligen Tarifmodells sowie die Zahlung des Mindestlohns ein Zulassungskriterium für die Angebotsabgabe.</p> <p>Für unsere Standorte außerhalb Bergkirchens wurden Mietverträge geschlossen. Der allgemeine Immobilienmarkt lässt noch keine Mietverträge zu, die eine wesentliche Einflussnahme auf die baulichen Gegebenheiten der Mietobjekte beinhaltet. Jedoch bevorzugen wir bei der Auswahl neuer Standorte eine A/B Lage. Darunter wird in der Immobilienbranche die gute bis sehr gute Anbindung an das öffentliche Nahverkehrsnetz verstanden. Neben dem ökologischen Aspekt schaffen wir dadurch zugleich auch den leichten Zugang zu Beratungsleistungen für unsere Versicherten. Bedingt durch Unternehmensfusionen befinden sich einige unserer Standorte auf dem Werksgelände unserer Trägerunternehmen. Hier sind wir in unmittelbarer Reichweite der Hauptzielgruppe des jeweiligen Service-Centers (Beschäftigte des Trägerunternehmens).</p>
Betrieb von Kraftfahrzeugen	202 T€	X		<p>Alle Fahrzeuge befinden sich für eine Laufzeit von ca. 36 Monaten in unserem Bestand. Durch den regelmäßigen Wechsel halten wir unseren Fuhrpark auf einem hohen technologischen Stand. Ökologische Neuerungen der Automobilbranche, wie verbrauchssenkende Motoren, finden dabei Berücksichtigung.</p> <p>Derzeit prüfen wir, welche Vorgaben zur CO²-Emission wir künftig für die von uns beschafften Fahrzeuge berücksichtigen können.</p> <p>Den Dienstwagennutzern steht eine Tankkarte zur Verfügung, die bei mehreren großen „Tankstellen-Ketten“ benutzt werden kann. Unnötige Wege zur nächsten „richtigen“ Tankstelle können so vermieden werden.</p> <p>Die gesetzlich vorgeschriebenen Führer ►</p>

Ausgabenposition im Jahr 2014	Betrag in T€	D	I	Soziale, ökologische, regionale Bewertung
				scheinkontrollen unserer Vertriebsmitarbeiter erfolgen mittels der Fleet-ID. Das ist ein elektronisches Verfahren, welches in den Tankprozess integriert ist. Diese Implementierung spart ebenfalls zusätzliche Wege und Papier zur Dokumentation.
Geschäftsbedarf	164 T€	X		Unsere Büromaterialien beziehen wir über die Firma KAUT-BULLINGER Bürobedarf GmbH. Diese erleichtert ein umweltbewusstes Einkaufen, indem geeignete Produkte im Online-Shop zusätzlich durch Umweltkennzeichen ⁶ wie „Öko-Tipp“ und „Öko-Tipp nachfüllbar“ hervorgehoben werden. Der Bestellprozess ist onlinebasiert. Die Bestellmenge und -häufigkeit werden von uns zentral durch einen erforderlichen Freigabeprozess reguliert. Die Bestellprozesse laufen papierlos ab.
Stromkosten	103 T€	X		In dem Bewusstsein, dass wir als Mitglied eines Stromverbundes eine größere Einkaufskraft aufbieten können als alleine, halten wir Genossenschaftsanteile an der Einkaufsgemeinschaft e.optimum eG. Alle Standorte, bei denen wir die freie Stromanbieterwahl haben, werden mit Strom von e.optimum versorgt. Dabei nutzen wir das „Standard Tarifmodell“. Inwiefern die Umstellung auf den „Öko-Tarif“ für uns wirtschaftlich tragbar ist, werden wir prüfen.
Berufliche Bildung des Personals	67 T€	X		Wir prüfen, ob bei notwendigen Veranstaltungen der Aufstiegs- oder Anpassungsfortbildung Veranstaltungsorte in der Nähe realisiert werden können; wenn möglich, veranstalten wir „inhouse Seminare“ anstelle von Einzel-Seminarbesuchen in weiter entfernten Seminar-Orten.
Bücher und Fachzeitschriften	23 T€	X		Bücher unterliegen in Deutschland der Buchpreisbindung. Ein Vergleich verschiedener Anbieter im Sinne des Vergaberechts ist deshalb nicht erforderlich. Aus diesem Grund können wir bei lokal ansässigen Buchhändlern, auch ohne formale Ausschreibung, bestellen. Die Bestellung erfolgt zentral in unserer Hauptverwaltung.

⁶ Umweltkennzeichen <https://www.kautbullinger.de/unternehmensgruppe/nachhaltigkeit/umweltkennzeichen>

A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte und Dienstleistungen sowie Prozesse zur Sicherstellung (10%)

Im Rahmen unserer Beschaffungsvorgänge verlangen wir von Unternehmen, die an einer unserer Ausschreibungen teilnehmen, **die Abgabe einer Eigenerklärung**. Durch die Vorgaben des Vergaberechts dürfen wir dabei **Nachweise zur Fachkunde**,

Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit anfordern, sofern dies durch den Gegenstand des Auftrags gerechtfertigt ist. In der von uns geforderten Eigenerklärung wird durch den Bieter bestätigt, dass

- **kein Insolvenzverfahren** (bzw. vergleichbares gesetzliches Verfahren) gegen das Unternehmen eröffnet wurde,
- sich das Unternehmen **nicht in Liquidation** befindet,
- durch das Unternehmen **keine Verfehlungen** begangen wurden, welche **die Zuverlässigkeit als Bewerber in Frage stellen**, wie zum Beispiel die Teilnahme an illegalen Preisabsprachen.

Bei EU-weiten Ausschreibungen fordern wir dazu eine Erklärung, in welcher das Unternehmen bestätigt, dass gegen das Unternehmen

- **keine rechtskräftigen Verurteilungen wegen der Bildung krimineller oder terroristischer Vereinigungen** vorliegen
- **keine rechtskräftigen Verurteilungen wegen Geldwäsche, Betrug, Bestechung** etc. vorliegen
- und die für die Erbringung der Leistungen eingesetzten Personen die **erforderlichen beruflichen Befähigungen** haben.

Wir werden die Eigenerklärung in Zukunft um weitere Aspekte ergänzen. Unser Augenmerk liegt dabei zunächst auf dem **Umgang der Bieter mit ihren Mitarbei-**

tern (Bezahlung tariflicher Löhne, Arbeitsplatzsicherheit etc.). Die Anpassung der Eigenerklärung erfolgt bis Ende 2015.

A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (5%)

Unsere Beschaffungsmaßnahmen müssen wir entsprechend der rechtlichen Vorgaben für das Beschaffungswesen öffentlicher Auftraggeber abwickeln. Für alle Beschaffungsmaßnahmen gilt der Grundsatz der **Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit**. Der Zuschlag ist dem Bieter mit dem wirtschaftlichsten Angebot zu erteilen, dabei können wir neben dem Preis auch Kriterien wie **Qualität, Ästhetik, Wartbarkeit, Verfügbarkeit und Umwelteigenschaften** berücksichtigen.

Sofern der voraussichtliche Auftragswert für eine Beschaffung einen sogenannten Schwellenwert (für Waren und Dienstleis-

tungen derzeit 207.000,- Euro) überschreitet, müssen wir ein europaweites Vergabeverfahren nach den europäischen Vergaberichtlinien durchführen. Für Beschaffungen unterhalb dieses Schwellenwertes sind für uns die Vorschriften des nationalen Vergaberechts maßgeblich.

Durch die Einhaltung der Vorschriften des Vergaberechts stellen wir sicher, dass unsere Beschaffungsmaßnahmen in einem **transparenten und fairen Verfahren** durchgeführt werden.

B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT (10%)

Wir verstehen die Investition in unsere nach bauökologischen Aspekten geplante Hauptverwaltung als Teil unserer Finanzmanagementstrategie.

B1.1 Institutionalisierung

Die BKK ProVita ist bei jeglichem finanzrelevantem Handeln an **strenge, gesetzliche Vorgaben** gebunden. Die Versicherungsträger dürfen nur Geschäfte zur Erfüllung ihrer gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Aufgaben führen und ihre Mittel nur für diese Aufgaben sowie die Verwaltungskosten verwenden (vgl. § 30 Abs. 1 SGB 4). Die Sicherheit der Geldanlagen ist die oberste gesetzliche Vorgabe und steht über der Rentabilität. Obgleich ein angemessener Ertrag ausreichend ist, gilt dennoch der Grundsatz der Wirtschaftlich-

keit, nach dem bei vergleichbarer Sicherheit und Liquidität der Geldanlage dasjenige Angebot zu wählen ist, das den höchsten Ertrag aufweist. Der Katalog möglicher Anlageformen ist seitens der Aufsichtsbehörde abschließend geregelt. In Betracht kommen nur **verlustfreie Anlageformen**. Diese Vorgaben werden in aller Regel nur durch einlagengesicherte Anlageformen erfüllt. Um so genannte Klumpenrisiken zu vermeiden, verteilen wir unsere Geldanlagen auf eine Vielzahl von Banken.

B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters

Auflistung der Finanzdienstleister per 31.12.2014 (stichtagsbezogene Betrachtung)

in Prozent vom Umsatz	Abwicklung über folgende Finanzdienstleister
92,2	HypoVereinsbank
7,2	Commerzbank
0,4	Sparkasse Dachau
0,2	Volksbank Dachau

Die Abwicklung unseres Zahlungsverkehrs erfolgt über private Geschäftsbanken, Genossenschaftsbanken und Sparkassen. Dabei orientieren wir uns einerseits an der **regionalen Verwurzelung der Banken** (Genossenschaftsbanken und Sparkassen), andererseits an der **Eignung der Institute, umfangreiche Zahlungsverkehrsdaten effizient verarbeiten zu können**.

Im Rahmen der **betrieblichen Altersver-**

sorgung arbeiten wir mit verschiedenen Instituten zusammen. Überwiegend sind dies die Hamburger Pensionsrückdeckungskasse und die Hamburger Pensionskasse. Hinzu kommen die Versorgungskasse deutscher Unternehmen, der Chemiepensionsfonds sowie einzelne Direktversicherungen. Versicherungsverträge für Unternehmen, die soziale oder ökologische Kriterien berücksichtigen, werden unseres Wissens nicht angeboten.

B1.3 Gemeinwohlorientierte Veranlagung**Auflistung der Kapitalanlagen per 31.12.2014**

in Prozent der Veranlagung	Abwicklung über folgende Finanzdienstleister
13,02	North Channel Bank GmbH & Co. KG
11,62	Banco do Brasil S.A.
11,16	ICICI Bank UK plc.
7,44	NIBC Bank Deutschland AG
6,51	Düsseldorfer Hypothekenbank AG
5,58	Grenke Bank AG
5,58	Raiffeisenbank Haag-Gars-Maitenbeth
5,58	Ziraat Bank International AG
4,65	Deutsche Pfandbriefbank AG (HRE)
4,65	Gallinat-Bank AG
3,72	Deutsche Kreditbank
3,72	Greensill Bank AG
3,72	Maple Bank GmbH (Eurohypo)
2,79	VW BANK TAGESGELD
2,32	HSH Nordbank AG
1,86	Metzler Torero SBG AIA
1,86	AKBank AG
1,86	Calenberger Kreditverein
1,86	MKB Mittelstandskreditbank AG
0,46	Ford Bank, Niederlassung plc.
0,05	PSD Bank Tagesgeld

Die Geldanlage erfolgt überwiegend über Geldhändler. Dabei wurden in der Vergangenheit auch Institute angefragt, die ethisch nachhaltige Geldanlagen anbieten (Umweltbank, Steyler Bank etc.). Bei einem Teil der angefragten Geldhäuser wurden wir auf Grund unserer hohen Anlagebeträge abgelehnt, bei anderen Instituten war die

angebotene Verzinsung so gering, dass eine Anlage gegen das Wirtschaftlichkeitsgebot verstoßen hätte. **Zukünftig werden wir bei ansonsten vergleichbaren Angeboten zusätzlich ethische und ökologische Kriterien bei der Entscheidungsfindung berücksichtigen.**

B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung (50%)

Die Finanzierung der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit unserer Kasse erfolgt nahezu vollständig über Beiträge unserer Mitglieder. Zur Finanzierung unserer Hauptverwaltung wurde mit Genehmigung

der Aufsichtsbehörde ein **festverzinsliches Darlehen in Höhe von 50 Prozent der Baukosten aufgenommen.** Die Mittel wurden von der staatlichen KfW-Förderbank über die Hausbank vergeben.

C MITARBEITER/INNEN INKL. EIGENTÜMER/INNEN (38%)

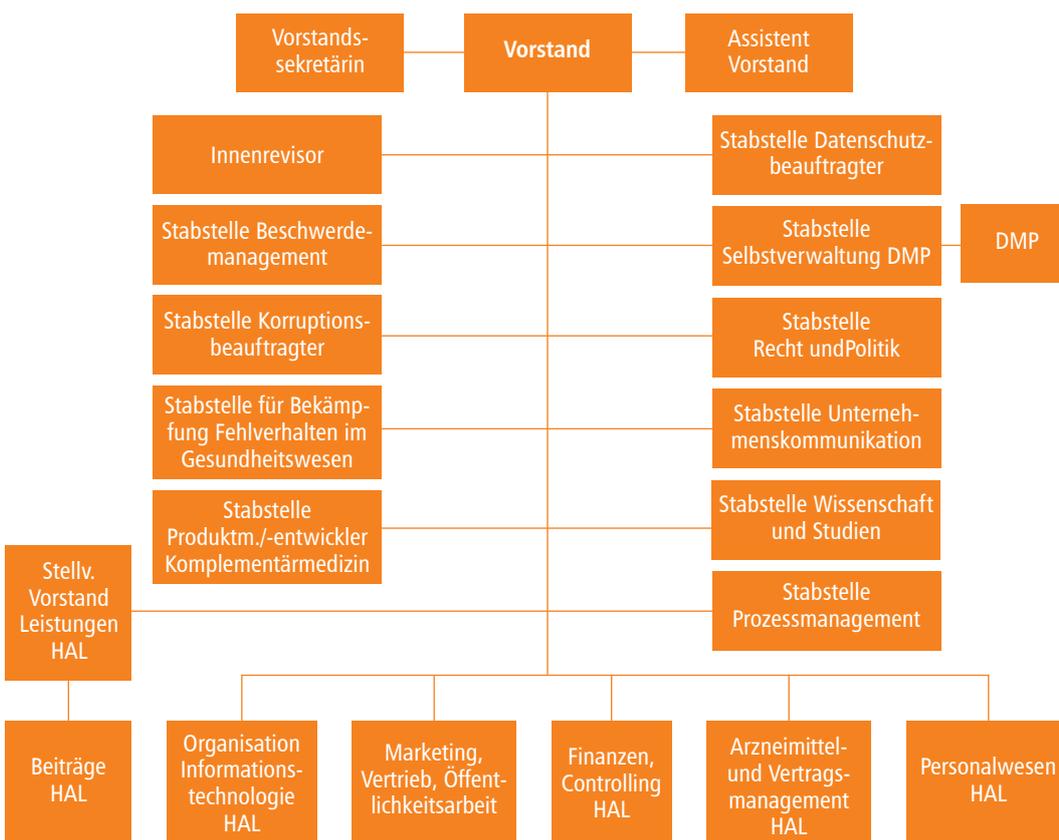
C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG (40%)

Auszug aus unserem Organigramm

Organigramm BKK ProVita

Vorstand, Stabstellen, HAL

30.06.2015



Allgemeine Kennzahlen:

- Frauenquote 69 %
- Behindertenquote 2,8 %

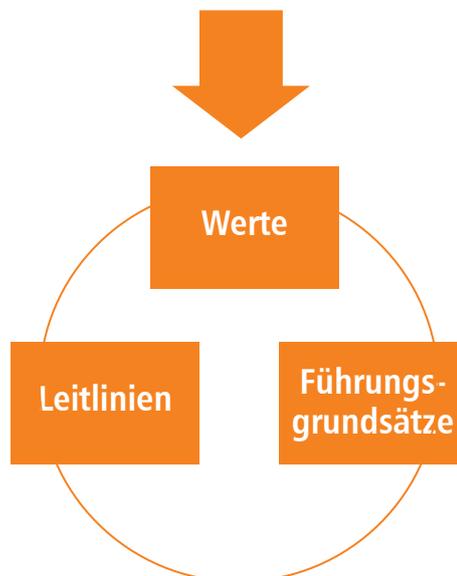
HAL = Hauptabteilungsleiter
 SC-Leiter = Service-Center Leiter
 TL = Teamleiter
 SB = Sachbearbeiterin
 SC = Service-Center

Mission, Credo, Leitlinien und Führungsgrundsätze der BKK ProVita

Unsere Mission:
Gesundheit zu fördern, zu erhalten und wiederherzustellen.

Das Credo der BKK ProVita

- Wir glauben, dass es für Gesundheit und Gesundung mehr braucht als hervorragende Medizin, gründliche Vorsorge und gute Pflege.
- Wir glauben, dass es das **harmomonische Miteinander** ist von einem Körper, der achtsam behandelt wird und einem Geist, der die Kraft zur Gesundung entfaltet.
- Wir glauben an die **Eigenverantwortung jedes Einzelnen** im Zusammenspiel mit dem **Rückhalt durch einen starken Versicherungspartner**.
- Wir glauben, dass die **Harmonie von Körper, Seele und Geist** ein essentieller Faktor zur Gesundung und Erhaltung der Gesundheit ist.
- Wir glauben, dass **natürliche Heilmethoden wie Homöopathie, Pflanzliche Arzneimittel und Osteopathie** maßgeblich zu Gesundung und Gesunderhaltung beitragen.
- Wir glauben, dass die **Kombination aus Schulmedizin und ganzheitlicher Behandlung** einen effizienteren und nachhaltigeren Gesundheitsserfolg bewirkt.



⁷ Konkret in den Dimensionen: Klarheit über Aufgaben und Verantwortlichkeiten (und ihre Grenzen), Wertschätzungskultur, Führungskultur, konstruktiver Umgang mit Problemen, Kommunikationskultur inkl. MA-Befragungen und Aus- und Weiterbildung.

Als traditionsreiche Betriebskrankenkasse (gegründet 1862) arbeiten wir seit jeher mit unserem gesetzlichen Auftrag und den uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten sehr nahe an den Menschen und ihrem Streben nach Gesundheit, Genesung und Begleitung bei Krankheiten. Wir wissen, dass Körper, Seele und Geist eine wichtige Einheit bilden, die es zu berücksichtigen gilt. Dies gilt auch für den Bereich der täglichen Arbeit. Wir haben uns hier stets um ein **lebenswertes Umfeld und einen wertschätzenden Umgang untereinander** bemüht. Unsere Organisationsstrukturen passen zu unserer Unternehmensgröße, die gut überschaubar ist. Unnötige Verwaltung können wir daher oft verhindern und Prozesse effizient gestalten. Unser Erfolg hängt – neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen und den strategischen Entscheidungen – vor allem vom Engagement und vom Erfolg unserer Kolleginnen und Kollegen ab. Nicht nur deshalb wollen wir uns um diese auch kümmern.

Wir haben seit circa zehn Jahren Leitlinien für den Umgang untereinander und das Auftreten nach außen entwickelt und wir haben in jüngerer Vergangenheit Führungsgrundsätze etabliert⁸. Die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen fußen auf einer **hauseigenen Personalentwicklungskonzeption**⁹ und sind natürlich zu großen Teilen in die Fortbildungsmaßnahmen der BKK-Bildungsakademie (vgl. Seminarangebot Bildungsakademie) eingewoben. Umfangreichere Maßnahmen der Aufstiegsmöglichkeiten sind durch ein hohes Maß an Engagement der Teilnehmer und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber – kombiniert mit einer Fortbildungsvereinbarung – gekennzeichnet¹⁰.

Bei der Errichtung unserer Hauptverwaltung haben wir die Mitarbeiter umfassend nach Ihren Bedürfnissen und Meinungen befragt und diese stark berücksichtigt. Auch der Personalrat war stets eng eingebunden¹¹.

Den hohen Stellenwert der Kommunikation haben wir erkannt. Vergleichen Sie dazu bitte unsere Leitlinien und die Führungsgrundsätze. Uns ist allerdings bewusst, dass wir manche Gesprächsformen und –runden noch stärker institutionalisieren müssen, um die dauerhafte Umsetzung zu gewährleisten. Gut eingeführt ist das **Mitarbeitergespräch**¹², das im Regelfall alle zwei Jahre zwischen Mitarbeiter und Führungskraft geführt wird. In diesen Gesprächen werden auch die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten besprochen¹³.

Zur Förderung der Unternehmenskultur und des Teamgeistes finden regelmäßig **Veranstaltungen für unsere Mitarbeiter** statt. Die gesetzlich verankerte Personalversammlung kombinieren wir mit einer Betriebsversammlung und einer Mitarbeiterschulung. Das jährliche Sommerfest, das gemeinsame Skifahren mit dem Personalrat – aber auch die Teilnahme beim Dachauer Firmen- und Behördenlauf und ähnlichen Veranstaltungen – fördern die Zusammengehörigkeit.

Bei einem Neueinstieg oder einem Arbeitsplatzwechsel begleiten wir unsere Mitarbeiter nach einer Bildungsbedarfsanalyse auf mehreren Ebenen:

fachlich durch die jeweilige Führungskraft, durch Mitarbeiter aus der Abteilung – im Idealfall durch den Vorgänger – und bei Bedarf in Seminaren. Grundsätzlich findet eine Einarbeitung „on the job“ statt.

⁸ vgl. Leitlinien und Führungsgrundsätze,

⁹ vgl. PE-Konzeption,

¹⁰ vgl. PE-Konzeption & Personalhandbuch,

¹¹ vgl. Inhalte „Briefkasten Rückmeldungen“,

¹² vgl. Mitarbeitergesprächsbogen und Anleitung zum Mitarbeitergespräch,

¹³ vgl. PE-Konzeption & Unterlagen zum MAG

Auf der sozialen Ebene wird die Einarbeitung durch einen ausgewählten Paten gewährleistet. Selbstverständlich sind auch Kollegen, Vorgesetzte und die Personalabteilung¹⁴ eingebunden.

In der täglichen Arbeit haben die Mitarbeiter durchaus große Entscheidungsbefugnis zur Selbstorganisation. Dies betrifft vor allem die **Planung von Arbeitszeit und Urlaub**, aber auch die **Gestaltung der operativen Arbeitsabläufe nach Absprache**¹⁵.

Entsprechend unserer Unternehmensphilosophie weisen wir eine **flache Hierarchie** auf¹⁶. Dies führt zu einer schnellen Reaktions- und Entscheidungsfähigkeit.

Die interne Kommunikationsstruktur und Informationspolitik wird sichergestellt über

das firmeninterne Intranet, E-Mails, Berichte aus der Hauptabteilungsleiter-Runde, Betriebs- und Personalversammlungen, Monatsgespräche und Personalratsitzungen, Mitarbeitergespräche, Arbeitsgruppensitzungen, Projektgruppen und klassische „Tür und Angel“-Gespräche.

Wenn Probleme auftreten, können und sollen diese beim direkten Vorgesetzten angesprochen werden. Natürlich gibt es auch **vertrauliche Anlaufstellen** wie z. B. den Personalrat, an den anonymisierte Anfragen gestellt werden können¹⁷. Beratungsmöglichkeiten gibt es im Regelfall über die Personalabteilung. Bei Bedarf werden speziell konzipierte Teambegleitungsmaßnahmen und Teambuildingmaßnahmen durchgeführt¹⁸. Nur im fortgeschrittenen Eskalationsfall kommen externe Berater zum Einsatz.

C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik (30%)

Die Vergütung erfolgt nach dem Manteltarif der BKK-Tarifgemeinschaft. Dieser ist gültig für alle Mitarbeiter der teilnehmenden Betriebskrankenkassen. Er ist im Intranet öffentlich einsehbar. Die Arbeitnehmervertretung ist bei Einstellung und Vergütung zwingend eingebunden¹⁹.

Die Beschäftigungspolitik richtet sich grundsätzlich nach den Vorgaben der Geschäftsleitung, die wiederum mit den aktuellen Entwicklungen am Markt der gesetzlichen Krankenversicherung, der aktuellen Situation im Hause und natürlich den Zielen der Kasse korrelieren. Die Qualifizierung und Erfahrung der Mitarbeiter spielt die entscheidende Rolle bei der Einstellung. **Gleiche**

Aufstiegsmöglichkeiten sind grundsätzlich für alle gegeben. Befristungen gibt es nur in absoluten, begründeten Ausnahmefällen²⁰. Es wird nachhaltig versucht, **Rückkehrer aus der Elternzeit** einzubinden²¹.

Sehr viele **unterschiedliche Arbeitszeitmodelle** ermöglichen gerade den aus dem Erziehungsurlaub Zurückkommenden eine passende Beschäftigungsmöglichkeit in Teilzeit. Die Möglichkeit, Kinder in der von uns unterstützten **Kinderkrippe in der Nähe unserer Hauptverwaltung** unterzubringen, erleichtert in einigen Fällen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse bestehen bei uns nicht.

¹⁴ vgl. Checkliste Neueinstellungen

¹⁵ vgl. Stellenausschreibung & Stellenbeschreibung

¹⁶ Die normale Hierarchie besteht aus vier Ebenen: Vorstand (1 Ebene), Hauptabteilungsleiter (2. Ebene), Teamleiter (3. Ebene), Mitarbeiter (4. Ebene) vgl. Organigramm & Satzung

¹⁷ vgl. E-Mail-Adresse Personalrat

¹⁸ vgl. Unterlagen Teambegleitung, Konfliktberatung

¹⁹ vgl. Personalvertretungsgesetz & Tarifvertrag

²⁰ vgl. Verträge

²¹ vgl. Zeitmodelle (X-Time) und Verträge

Die Personalplanung wird unter anderem regelmäßig (zwei Mal im Jahr) bei den Personal- und Betriebsversammlungen mit den anwesenden Mitarbeitern kommuniziert. Im Falle einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation ist vorgesehen, im Rahmen der natürlichen Fluktuation Personal abzubauen und bei Veränderung der Situation dann wieder Personal einzustellen. Zu Kündigungen, die betriebsbedingt auszusprechen waren, sind wir noch nie gezwungen gewesen²². Auch zu arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen mit Mitarbeitern ist es noch nie gekommen.

Freiwillige Sozialleistungen stehen allen Mitarbeitern gleichermaßen, unabhängig von der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses

und ihrer Tätigkeit im Unternehmen, zur Verfügung. Es besteht die Möglichkeit, an der **betrieblichen Altersversorgung** teilzunehmen. Faktisch alle Mitarbeiter machen von dieser Möglichkeit auch Gebrauch und erhalten vermögenswirksame Leistungen.

Eine **hauseigene Bibliothek** befindet sich im Moment im Aufbau²³. Bereits im Jahre 2002 wurden wir als das **familienfreundlichste Unternehmen im Landkreis Dachau** mit dem „Partnerstein“ (s. nachfolgendes Bild) der Frauenunion Dachau ausgezeichnet.

Die Rücksichtnahme auf die Belange der Familie ist bei uns seit vielen Jahren gängige Praxis.



²² vgl. Personalakten, Statistik PER, dokumentierte Kündigungsgespräche.

²³ vgl. Veranstaltungskalender, Informationen Personalabteilung zu Gehaltsverzicht

C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/ flexible Arbeitszeiten (50%)

Die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit ermöglicht bereits eine Arbeitszeitgestaltung mit einem hohen Maß an Freiheit und Eigenverantwortung, fordert aber auch Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen. Mehr als ein Drittel der Kollegen arbeitet in Teilzeit. Diese Arbeitszeitmodelle werden stets **individuell abgesprochen** und auf Basis einer **rechtlich verbindlichen Vereinbarung nach betrieblichen Notwendigkeiten und persönlichen Möglichkeiten** gestaltet²⁴.

Der betroffene Mitarbeiter, der Vorgesetzte und die Personalabteilung entscheiden in einem Gespräch über die Umsetzung der Arbeitszeitmodelle. Die gesetzlichen Aufgaben und der Arbeitsablauf geben den Rahmen vor. Darin entwickelt sich in Absprache mit der Führungskraft ein hoher Grad an Selbstorganisation.

Der **Einsatz im „Home-Office“** ist nach Bedarf und betrieblicher Möglichkeit gegeben; es müssen jedoch Aufgaben und Rahmenbedingungen passen. Aktuell ist für

41 Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit eingerichtet, mit einem vereinbarten Anteil der Arbeitszeit von zu Hause aus zu arbeiten.

Seit einiger Zeit gibt es ein **umfangreiches Seminarangebot** für die Versicherten – und natürlich auch für die Mitarbeiter - im Bereich **Gesundheit und Stress-Bewältigung**. Es besteht auch die Möglichkeit der Begleitung durch ein **Gesundheitscoaching**. Die Mitarbeiter können diese Angebote kostenfrei nutzen²⁵.

In allen Service-Centern existieren Sozialräume. In der Hauptverwaltung kann von allen Mitarbeitern eine Cafeteria mit Dachterrasse genutzt werden.

Gleiches gilt für die Teeküchen in den einzelnen Stockwerken²⁶.

Ein hohes Maß an Sicherheit und Ergonomie findet bei der Einrichtung der Arbeitsplätze Beachtung. Im laufenden Betrieb wird dies durch regelmäßige Begehungen des Betriebsarztes sichergestellt²⁷.



Cafeteria mit Dachterrasse

²⁴ vgl. X-Time, Dienstvereinbarung

²⁵ vgl. Veranstaltungskalender

²⁶ vgl. Rampe für Rollstuhlfahrer

²⁷ vgl. Augenuntersuchung, Schulung „Gesundes Sitzen“



Mittagessen beim Audit in der Cafeteria

C1.4 Gleichstellung und Diversität (10%)

Diversität

Wir geben uns Mühe, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter die **gleiche Wertschätzung und Förderung** erfahren, unabhängig von ihrer Nationalität, der ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer möglichen Behinderung, dem Alter sowie ihrer sexuellen Orientierung und Identität.

Ein hoher Grad an Unterschiedlichkeit hat sich in der Kasse in vielen Bereichen nicht ergeben; bestehende Unterschiede sind für uns aber in einem hohen Maße selbstverständlich. Nutzenbringend ist die Unterschiedlichkeit bei der Betreuung unserer Versicherten, wenn wir Sprache und Kul-

turkreis der Versicherten in der Mitarbeiterschaft auch aufweisen. In der Regel gelingt uns dies auch sehr gut.

Benachteiligte Gruppen speziell zu fördern, haben wir aktuell nicht institutionalisiert, da wir weder dahingehende Probleme ausgemacht haben, noch uns welche berichtet worden sind.

Die Notwendigkeit, Diversität weitergehend speziell zu fördern, haben wir bis dato nicht erkannt; gerne setzen wir aber die **unterschiedlichen persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten konstruktiv ein**.

Gleichstellung/Grundsätzliches

In unserer Kasse werden die Interessen und Bedürfnisse der Frauen und Männer von Haus aus berücksichtigt.

Der Anteil der Frauen innerhalb der Mitarbeiterschaft beträgt aktuell rund 69 Prozent²⁸.

Gleichstellung in der Personalentwicklung:

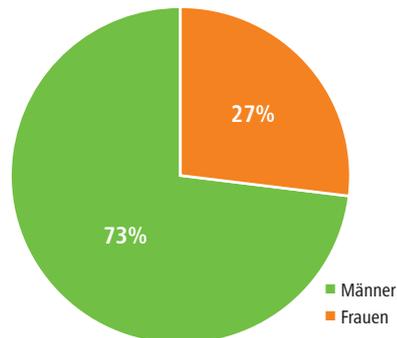
Sämtliche Entwicklungsgänge, Seminare und Fortbildungsmaßnahmen stehen selbstverständlich auch Frauen und Männern gleichermaßen offen; die betrieblichen

Notwendigkeiten zur erfolgreichen Stellenausübung stehen eindeutig im Vordergrund; eine **geschlechtsspezifische Unterscheidung findet nicht statt**²⁹.

Berücksichtigung bei der Besetzung von Führungspositionen:

Aktuell sind bei uns **von 40 Positionen mit Führungsaufgaben elf mit Frauen besetzt**³⁰.

Anteil von Männern und Frauen in Führungspositionen



„Geschlechtergerechtes Auswahlverfahren“:

Bei der Besetzung von neuen Stellen wird im Rahmen des Auswahlverfahrens durch den Einsatz eines strukturierten, umfangreichen Interviews ein **möglichst hohes**

Maß an Objektivität erreicht und es wird den Belangen der Gleichstellung Rechnung getragen.

²⁸ vgl. Personalbericht

²⁹ vgl. Seminaranmeldungen

³⁰ vgl. Organigramm

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Unsere Kasse zeigt großes Entgegenkommen bei der Arbeitszeitgestaltung. Es bestehen **viele Teilzeitmodelle und viele unserer zurzeit insgesamt 72 Teilzeitverhältnisse sind sehr individuell gestaltet**³¹.

Werdende Mütter erhalten fundierte Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen und betriebliche Möglichkeiten bei Mutterschutz und Elternzeit. Mitarbeiter in Elternzeit erfahren Betreuung durch Informationen und Austausch bei Veranstaltungen.

Abstimmung mit Personalrat:

Arbeitgeber und Personalrat gehen – trotz engagierter Wahrnehmung der Aufgaben – sehr wertschätzend miteinander um.

Fünf der insgesamt sieben Mitglieder des Personalrates sind Damen – darunter auch die Vorsitzende des Gremiums.

Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten:

Es finden regelmäßige Besprechungen mit der gewählten Kollegin und ein ständiger Austausch statt.

Erfreulicherweise sind keine Problemfälle oder Verstöße gegen Vorschriften zu bearbeiten.

Soll-Situation; Planung; Auszeichnung:

Es besteht die Möglichkeit, die Planungen und Vorgehensweisen als umfangreicheres Konzept zu formulieren; wichtiger ist uns aber die weiterhin erfolgreich durchgeführte **echte Gleichstellung in der Praxis**. Wir wollen weiterhin so zusammenarbei-

ten, dass wir wieder den „Partner-Stein“ der Frauenunion Dachau für das **frauenfreundlichste Unternehmen im Landkreis Dachau** erhalten können. Bereits im Jahre 2002 wurde unsere Kasse mit diesem Titel ausgezeichnet.

Einstellung von Mitarbeitern mit mehr Lebenserfahrung:

Wir stellen auch Mitarbeiter in der **Lebensphase ab 55 Jahren** ein.

³¹ vgl. Personalbericht

C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT (50%)

C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit (60%)

Die Verteilung der Erwerbsarbeit wird über den Tarifvertrag, die Arbeitsverträge und eine zwischen dem Vorstand und dem Personalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung geregelt. Diese berücksichtigt die Interessen der Kasse und des Arbeitgebers auf der einen und die Interessen von Mitarbeitern und Personalrat auf der anderen Seite. Wir erfassen die Arbeitszeit und Pausen über ein elektronisches Zeiterfassungsprogramm namens X-time. Die Erfassung erfolgt grundsätzlich über eine Registrierung per Telefon. Bei ausgewählten Personenkreisen, wie z. B. oberen Führungskräften, bestimmten Stabsstellen und Mitarbeitern im Vertrieb, ist Vertrauensarbeitszeit vereinbart. Diese Modelle können in unserem Zeiterfassungssystem X-time und in der Dienstvereinbarung eingesehen werden³².

Die Mitarbeiter sind bei uns über die Möglichkeit verschiedener Arbeitszeitmodelle informiert. Für eine weitergehende Abfrage zur Vorstellung unserer Mitarbeiter über einen sinnvollen Einsatz der Arbeitszeit sahen wir bisher keine Notwendigkeit und können

daher dazu keine Aussage treffen. Grundsätzlich haben wir die Einstellung, dass Arbeitszeit effizient und lebenswert genutzt werden sollte.

Wünsche der Mitarbeiter zur Arbeitszeit können auch über den Personalrat eingebracht werden. Eine direkte Mitarbeiterbefragung zu Arbeitszeit und Arbeitszeitmodellen gibt es nicht³³.

Die tariflich vereinbarte Arbeitszeit beträgt bei uns 37,5 Stunden in der Woche. Die durchschnittliche Arbeitszeit je Beschäftigtem beträgt im Mai 2015 31,5 Wochenstunden³⁴. So genannte „All-Inclusive-Arbeitsverträge“ werden nicht angeboten, da sie leicht zu einer deutlichen Benachteiligung der Beschäftigten führen können. Es gibt eine Regelung für unsere Beschäftigten, die maximal 15 Überstunden oder auch maximal 15 „Minusstunden“ erlaubt³⁵. Durch diesen Korridor haben die Mitarbeiter eine gewisse Gestaltungsfreiheit für ihre Arbeitszeit, außerdem schützt die Begrenzung nach oben vor Überbeanspruchung und Benachteiligung der Mitarbeiter.

C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung) (80%)

Bei uns werden keine Zeitarbeiter beschäftigt. Die Teilzeitquote beträgt zurzeit 36 Prozent³⁶. Es gibt keine festgelegte Grenze für den Anteil an Teilzeit-Modellen, die nicht überschritten werden darf. Natürlich ergibt sich aus dem Anspruch einer optima-

len Versichertenbetreuung, dass wir nicht unbegrenzt Teilzeitverträge abschließen können, da sonst zu bestimmten Zeiten – meist am Nachmittag – Lücken in der Betreuung entstehen würden.

³² vgl. X-Time und Dienstvereinbarung

³³ vgl. Aussagen Personalrat

³⁴ vgl. Personalbericht

³⁵ vgl. Dienstvereinbarung

³⁶ vgl. Personalbericht

C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit (10%)

Wir sehen Arbeitszeit natürlich auch als Lebenszeit an und versuchen, diese effizient und sinnvoll zu gestalten, aber es existiert kein Lebensarbeitszeitmodell. Wir pflegen trotzdem einen wertschätzenden Umgang mit der Ressource Arbeitszeit und versuchen, dies durch die Gleitzeitregelung und sehr individuelle Arbeitszeitmodelle auszu-drücken.

Bereits in der Anleitung zum Mitarbeitergespräch bzw. im entsprechenden Formular sind Führungskraft und Mitarbeiter permanent gehalten, einen Abgleich zwischen

Soll- und Ist-Profil vorzunehmen. Notwendige Fördermaßnahmen, z. B. Seminare, werden in der Folge durchgeführt. **Bei Bedarf können auch Seminare zum Selbst- und Zeitmanagement besucht werden.** Auch bei internen Seminaren werden die Themen Selbstmanagement und Zeitmanagement behandelt³⁷.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich können wir als Mitglied in der Tarifgemeinschaft der Betriebskrankenkassen und als gesetzliche Krankenkasse nicht darstellen.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER (20%)

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (15%)

Eine ausgewogene Ernährung unserer Mitarbeiter liegt uns sehr am Herzen. Deshalb beziehen wir seit Dezember 2014 unser Mittagstisch-Angebot von der Firma Apetito.

Die Firma räumt dem Thema Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert ein und wurde bereits 2013 mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis ausgezeichnet. Apetito bietet mit einer großen Vielfalt von frisch zubereiteten und appetitlich präsentierten Speisen ein vielfältiges Angebot. Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, im **Internet auszuwählen, welches Mittagsgeschicht sie bestellen möchten.** Dazu gehören gesundheitsbewusste Menüs, wie z. B. vegetarischer Gemüsestrudel, ebenso wie saisonale Gerichte oder kleine Snacks, zu einem angemessenen Preis. Alle Zutaten

sind für den Besteller ersichtlich³⁸.

Wie aus einer von der Organisationsabteilung geführten Tabelle nachzuvollziehen ist, bestellen viele Mitarbeiter **vegetarische oder vegane Gerichte**³⁹. Beim Einkauf der Gerichte durch die Organisationsabteilung wird darauf geachtet, dass neben fleischhaltigen Gerichten auch ein ansprechendes Angebot an vegetarischen oder veganen Gerichten besteht⁴⁰.

Doch nicht nur beim Mittagessen achten wir auf ökologische Aspekte. Auch bei Veranstaltungen ist es uns wichtig, bei der Verpflegung auf Cateringfirmen oder Gastronomen aus der Region zurückzugreifen. Hier werden ebenso vegane und vegetarische Gerichte angeboten.

³⁷ vgl. Weiterbildungsangebot Personalabteilung

³⁸ vgl. Internetseite Apetito Zugriff: 18.06

³⁹ vgl. Stichprobe 27.07

⁴⁰ vgl. Tabelle Organisationsabteilung Frau Fiedler

„Bewusste Ernährung ist ein längst überfälliger Sinneswandel“
(Andreas Schöfbeck, Vorstand).

Ein Teil unserer Mitarbeiter ernährt sich vegan oder vegetarisch. Und unser Vorstand, Herr Andreas Schöfbeck, geht mit gutem Beispiel voran und ernährt sich pflanzlich. In einem Interview nimmt er zu dem Thema gesunde Ernährung eindeutig Stellung „Bewusste Ernährung ist ein längst überfälliger Sinneswandel“ (Andreas Schöfbeck 28.05.2015).

Um eine Sensibilisierung bei unseren Mitarbeitern – aber auch bei unseren Versicherten – zu erreichen, bieten wir **regelmäßig Vorträge zum Thema Ernährung** an. Unseren Mitarbeitern steht eine kostenfreie Bibliothek zur Verfügung, in welcher sie sich unter anderem auch zum Thema gesunde Ernährung Literatur entleihen können.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz (15%)

Wir verfügen in der Hauptverwaltung Bergkirchen über einen überdachten Fahrradstellplatz sowie über Duschen für die Mitarbeiter, wodurch es den Kollegen leichter möglich ist, mit dem Fahrrad in die Arbeit zu fahren. Unsere Hauptverwaltung ist mit den Bussen des Münchner Verkehrs- und Tarifverbundes zu erreichen. Mit dem Ziel, den öffentlichen Nahverkehr besser auszubauen, stehen wir in engem Kontakt mit der Gemeinde. Bei der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten für unsere Service-Center ist die Erreichbarkeit durch den öffentlichen Nahverkehr ein wesentliches Auswahlkriterium⁴¹.

Der Personalrat sowie die Personalabteilung setzen sich stark für eine Verbesserung der

Mobilität ein. So gibt es z. B. ein „**Kassen-Fahrrad**“ für Mitarbeiter, mit welchem die Möglichkeit besteht, in der Mittagspause zum Einkaufen zu fahren. In unserem Haus fand eine Veranstaltung zum Thema „Fahrgemeinschaften bilden“ statt⁴². Die Mitarbeiter unseres Hauses wurden im Anschluss über die Möglichkeiten und Abläufe zur Bildung von Fahrgemeinschaften informiert. Für Veranstaltungen wie z. B. die Personalversammlung werden von den Mitarbeitern regelmäßig Fahrgemeinschaften gebildet.

Unsere Kasse hat mit großem Erfolg an der Aktion „Stadtradeln“ teilgenommen, bei der das Ziel bestand, den Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurückzulegen.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (15%)

Die ökologische Ausrichtung unserer Kasse wird zunehmend wichtiger. Wir möchten nicht nur für unsere Versicherten Aufklärungsarbeit leisten, sondern informieren gezielt auch unsere Mitarbeiter. Unser Vorstand übernimmt hier eine Vorbildfunktion - sei es bei öffentlichen Terminen, den Personalversammlungen oder beim täglichen Mittagessen⁴³.

Bei der Auswahl der Dienstwagen werden ökologische Aspekte beachtet. So finden sich im Fuhrpark nur **Fahrzeuge der Mittelklasse**.

Auch bei der Wahl der Seminar- und Weiterbildungsprogramme finden ökologische Aspekte Berücksichtigung. Falls es möglich

ist, finden Seminare durch **interne Trainer und meist in unseren Räumlichkeiten** statt. Externe Weiterbildungsorte werden häufig durch die öffentlichen Verkehrsmittel oder die Bildung von Fahrgemeinschaften erreicht.

Durch den Wegfall von Arbeitswegen bei der Möglichkeit, an einem Heimarbeitsplatz zu arbeiten, werden Ressourcen geschont⁴⁴.

In ökologische Entscheidungsprozesse binden wir auch unsere Mitarbeiter mit ein. So haben sie z. B. beim Bau der Hauptverwaltung ökologische Aspekte – wie die **Nutzung von aufgefangenem Regenwasser für die Toilettenspülungen** – vorgeschlagen⁴⁵.

⁴¹ vgl. Daten der Organisationsabteilung

⁴² vgl. „gufi“- gemeinsam unterwegs – fahr intelligent

⁴³ vgl. Interview Herr Schöfbeck am 28.05.2015

⁴⁴ vgl. Arbeitsverträge

⁴⁵ vgl. Briefkasten mit den Mitarbeitervorschlägen

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS (60%)

C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (50%)

Die BKK ProVita beschäftigt zurzeit 217 Mitarbeiter. Der Stellenplan beinhaltet aktuell 120 Vollzeitstellen, daneben existieren vielfältige Teilzeitmodelle. Zusätzlich werden sechs Auszubildende beschäftigt. Die Einstufung der Beschäftigten erfolgt entsprechend den Vorgaben des BKK-Tarifvertrages. Die Anwendung des Tarifvertrages erfolgt auf freiwilliger Basis.

Die BKK ProVita bezahlt wie im Tarif vorgegeben – inklusive Weihnachtsgeld – **13 Gehälter, zusätzlich Urlaubsgeld sowie vermögenswirksame Leistungen und eine überwiegend arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung.** Neben dem tariflichen Erholungsurlaub von 30 Tagen sind Arbeitsbefreiungen (Sonderurlaube) zu bestimmten Anlässen vorgesehen. Altersteilzeit ist, trotz Wegfalls staatlicher Zuschüsse, entsprechend der Regelungen des Tarifvertrages möglich. Im Rahmen der Tarifverhandlungen werden regelmäßig sowohl die Arbeitgeber- als

auch die Arbeitnehmerinteressen berücksichtigt.

20 Mitarbeiter mit entsprechenden dienstlichen Funktionen erhalten als Gehaltsbestandteil ein Firmenfahrzeug.

Wir bilden jährlich **zwei Auszubildende zum/zur Sozialversicherungskaufmann/-frau** aus und ermöglichen es interessierten Schülern im Rahmen eines **einwöchigen Praktikums in den Ferien**, sich mit dem Beruf vertraut zu machen. Das Praktikum wird nicht vergütet.

Die Spreizung der Bruttoeinkommen beläuft sich auf 1:6,5. Das Medianeinkommen liegt bei 4.191,32 Euro brutto. Werden in der Berechnung die Auszubildenden berücksichtigt, beläuft sich die Einkommensspreizung auf 1: 16,9, das Medianeinkommen liegt dann bei 4.121,59 Euro brutto. Der niedrigste Stundenlohn beläuft sich auf 15,60 Euro brutto.

C4.2 Mindesteinkommen (100%)

Das niedrigste Vollzeit-Netto Gehalt beläuft sich auf 1.689 Euro monatlich, es liegt damit um etwa **27 % über dem Richtwert** von 1.330 Euro netto (Mindesteinkommen). Wird das Entgelt von geringfügig Beschäftigten auf eine Vollzeitstelle umgerechnet, beläuft sich das Entgelt auf mindestens 1.552 Euro netto monatlich.

C4.3 Transparenz und Institutionalisierung (30%)

Die Einstufungen der Beschäftigten werden grundsätzlich durch den Tarifvertrag vorgegeben. Sie werden durch den Personalrat überprüft und unterliegen der Mitbestimmung. Eine innerbetriebliche Transparenz ergibt sich durch den Tarifvertrag, der bei der Einstufung in Gehaltsgruppen den Aufgaben- und Verantwortungsumfang berücksichtigt. **Auf Grundlage des Tarifvertrages werden die Gehälter zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber verhandelt und vereinbart.**

Das Tarifgefüge gilt standortunabhängig.

Eine regionale Differenzierung ist durch den Tarifvertrag nicht vorgesehen.

Die Vergütung des Vorstands wird durch die Selbstverwaltung vorgenommen und überprüft. Das Vorstandseinkommen wird im Bundesanzeiger und in der Mitgliederzeitung veröffentlicht. Seitens der Aufsichtsbehörde (Bundesversicherungsamt) werden die Vorstandsverträge auf Angemessenheit überprüft. Hierbei fließen Aspekte wie Kassengröße, Haushaltsvolumen und Haftungsrisiko des Vorstands ein.

C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ (20%)

C5.1 Grad der Transparenz (10%)

Unser Intranet ist für alle Mitarbeiter einsehbar. Hier veröffentlichen wir unter anderem Informationen über Einstellungen, Hochzeiten, Geburten und Verabschiedungen. Außerdem haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, über die jeweilige Fachabteilung Informationen einzustellen und einzusehen.

Die Kollegen finden hier unter anderem unser Personalentwicklungskonzept sowie das Protokoll der Arbeitstagung „Leistung“, die Kassenordnung und viele für die tägliche Arbeit wichtige und nützliche Informationen. Neben den umfangreichen Verzeichnissen „Fachabteilungen F“ und „Daten G“ (Laufwerke: F und G) haben unsere Mitarbeiter auch Zugriff auf unsere Vertragsdatenbank.

Mehrmals im Jahr finden Hauptabteilungsleiter-Runden statt. Hier tauschen die Teil-

nehmer Erfahrungen aus, klären wichtige Fragen und besprechen die Umsetzung der Unternehmensentscheidungen. Die besprochenen Inhalte werden im Anschluss von den Hauptabteilungsleitern an die betroffenen Mitarbeiter weitergegeben. Die Protokolle hierzu sind archiviert und dem Führungskreis zugänglich.

Über unseren Manteltarifvertrag können alle unsere Mitarbeiter die **aktuelle Tariftabelle einsehen**. Unsere Mitgliederzeitschrift und der Bundesanzeiger veröffentlichen regelmäßig die Vergütung des Vorstandes.

Die Bilanz nach handelsrechtlichen Grundsätzen, der Geschäftsbericht und die Quartalsberichte sind **im Internet veröffentlicht** und für alle Mitarbeiter – und natürlich auch für alle Versicherten und Interessenten – zugänglich.

C5.2 Legitimierung der Führungskräfte (5%)

Führungspositionen werden mit Kollegen besetzt, die im Idealfall sowohl die fachliche und formale Qualifikation als auch die soziale Kompetenz aufweisen. Wenn Erfahrungen im Führungsbereich noch nicht gemacht werden konnten, bauen wir auf das erkannte Potenzial, Menschen zu führen und unterstützen bei Bedarf mit entsprechenden Maßnahmen im Vorfeld (z. B. Förderkreis) oder begleitend bei Übernahme der Verantwortung.

Wir definieren die Aufgaben der Führungskräfte unter anderem über die Stellenbeschreibungen, Richtlinien (z. B. für die Beschaffung) und Dienstanweisungen. Außerdem gibt unsere Kassenordnung Auskunft über die Legitimation unserer Mitarbeiter bezugnehmend auf besondere Kompetenzen, z. B. den Zahlungsverkehr.

Eine Wahl der Führungskräfte findet bei uns nicht statt. Über Einstellungen und Beförderungen von Mitarbeitern entscheidet im Regelfall unsere **Personalabteilung zusammen mit den jeweiligen Hauptabteilungs- und Teamleitern – vorbehaltlich der Zustimmung durch den Personalrat**. Dieser erhält die für die

Beurteilung erforderlichen Unterlagen. Obere Führungskräfte und direkt dem Vorstand unterstellte Stabsstellen unterliegen der Auswahl des Vorstandes.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter arbeiten wir grundsätzlich mit internen Stellenausschreibungen. Die Stellenausschreibungen werden stets **auf der Startseite unseres Intranets für jeden Mitarbeiter zugänglich veröffentlicht**. Bestandteil der Veröffentlichung ist eine ausführliche Beschreibung der Hauptaufgabe sowie des Anforderungsprofils der Stelle. **Liegen nach Ablauf von circa 14 Tagen keine geeigneten Bewerbungen vor, wird diese Stelle extern in geeigneten Medien veröffentlicht**. Anschließend laden wir geeignete Bewerber zum Vorstellungsgespräch ein, welches – zusammen mit den Ergebnissen der Dokumentenanalyse – ausschlaggebend für die abschließende Entscheidung der Personalabteilung ist.

Neue Führungskräfte werden sowohl über unser Intranet (Rubrik „Flurfunk“), als auch vom nächst höheren Vorgesetzten persönlich im Team oder Service-Center vorgestellt und eingeführt.

C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (30%)

Unsere Mitarbeiter werden durch den von ihnen gewählten Personalrat in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten grundsätzlich und auf Wunsch im Einzelfall vertreten. Diese Entscheidungen werden im Konsens und nicht mit Mehrheitsentscheidung getroffen. Das heißt, dass **nur dann, wenn alle gemeinsam die Entscheidung mittragen, eine Zustimmung oder Ablehnung eines Antrages erfolgt**. Außerdem nimmt unser Personalrat alle gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben wahr. Monatlich findet ein Treffen mit dem Personalratsvorsitzenden und der Personalabteilung zum Austausch erforderlicher Informationen statt. Im Anschluss an dieses Monatsgespräch werden alle Mitglieder des Personalrats vom Vorsitzenden über den Inhalt informiert.

Basisdemokratische Entscheidungen aller Mitarbeiter erleben wir aktuell nur selten;

vor kurzem konnten die Mitarbeiter im Intranet über das künftige Design unserer Poolfahrzeuge demokratisch abstimmen.

Als gesetzliche Krankenkasse und Körperschaft des öffentlichen Rechts sind die Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnisse klar definiert. Der Verwaltungsrat ist als oberstes Entscheidungsgremium für die übergeordneten Aufgaben zuständig und verantwortlich; der Vorstand führt die laufenden Geschäfte (Aufgaben laut Sozialgesetzbuch). Unsere Hauptabteilungsleiter sind dann für die Umsetzung der Geschäftspolitik zuständig.

Elementare Entscheidungen wie Fusionen, Beitragssatzänderungen und Satzungsänderungen sind durch die Aufsichtsbehörde zu genehmigen.

C5.4 Mit-Eigentum der Mitarbeiter (nicht bewertet)

Da wir eine Körperschaft des öffentlichen Rechts sind, sind wir zur Kostendeckung verpflichtet, arbeiten **ohne Gewinnerzielungsabsicht** und unterliegen der **staatlichen Rechtsaufsicht**.

Aus diesem Grund können rein rechtlich weder unsere Mitarbeiter Gesellschafter werden, noch kann eine Gewinnverteilung stattfinden. Hier dürfen wir uns ausschließlich im gesetzlich vorgegebenen Rahmen bewegen.

Konkrete Planungen zur Ausschüttung von pauschalen Bonuszahlungen an alle Mitarbeiter wurden seitens der Rechtsaufsicht nicht toleriert und können somit nicht umgesetzt werden.

D1 Ethisches Verkaufen (60%)

Unsere Leitlinien⁴⁶ sehen wir als Grundlage des Handelns für unsere Mitarbeiter. Unser Ziel ist eine individuelle, kundenorientierte Betreuung und ein intensives Bemühen um die Anliegen unserer Versicherten. Dadurch möchten wir ein hohes Maß an Zufriedenheit bei unseren Versicherten und langfristigen Erfolg für unser Haus erreichen. Bei unseren Versicherten zeigte sich im Rahmen einer durchgeführten Kundenbefragung durch den BKK Landesverband Hessen im Jahr 2012 eine Zufriedenheitsquote von 97,8 Prozent sowie eine hohe Weiterempfehlungsbereitschaft. Für 2016 ist die nächste Kundenbefragung vorgesehen.

D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing und Verkauf) (50%)

Wir handeln als gesetzliche Krankenkasse nach dem Solidaritätsprinzip. Das heißt, unser Leistungsangebot steht für alle Versicherten, unabhängig von der Höhe der Beitragszahlung, zur Verfügung. In den letzten drei Jahren haben wir einen Überschuss der Einnahmen erzielt. Diesen Überschuss haben wir im Rahmen einer **Prämienzahlung in Höhe von 30 Euro** jährlich an unsere Mitglieder zurückbezahlt.

Die gesamten Werbeausgaben der BKK ProVita im Berichtszeitraum 2014 betragen insgesamt 422.178,94 Euro. Dies entspricht einem Anteil von 0,17 Prozent an den Gesamtausgaben der Kasse.

Wir vergüten unsere Mitarbeiter mit einer vertraglich und tariflich vereinbarten Gehaltszahlung. Nur ein geringer Teil der gesamten Gehaltssumme wird leistungsabhängig vergütet. Ein Teil dieser abhängigen Vergütung wird auch für den hohen Qualitätsstandard in der telefonischen Erreichbarkeit ausbezahlt.

Für die persönliche und fachliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter steht uns jedes Jahr ein Budget zur Verfügung, das nach Bedarf angepasst wird. Wir sind Ausbildungsbetrieb und stellen **jährlich zwei Auszubildende ein, die nach der Ausbildung auch regelmäßig übernommen werden.**

⁴⁶ Leitlinien stehen als Dokument zur Verfügung

D1.2 Produkttransparenz (60%)

Als gesetzliche Krankenkasse steht unseren Versicherten das Leistungsportfolio nach dem Sozialgesetzbuch zur Verfügung. Auf unserer Homepage, dem regelmäßigen Kundenmagazin „aktiv & gesund“ und in unserer öffentlich einsehbaren Satzung informieren wir transparent über unsere Angebote und Aufklärungsmaßnahmen. In Broschüren, Flyern, Plakaten und Pressemeldungen informieren wir unsere Versicherten über die Präventionsleistungen und Leistungsangebote der BKK ProVita. Verschiedene Themen aus dem Bereich der alternativen Medizin vermitteln wir im Rahmen von kostenfreien Veranstaltungen für unsere Versicherten.

Die Kalkulation des kassenindividuellen Zu-

satzbeitrages erfolgt im Rahmen der Haushaltsplanung, welche im Herbst eines Jahres für das Folgejahr stattfindet. Die BKK ProVita hat als Körperschaft des öffentlichen Rechts keine Gewinnerzielungsabsicht. Unsere Überschüsse geben wir im Rahmen eines **günstigen, individuellen Beitragssatzes – zurzeit in Höhe von 0,6 Prozent – und Mehrleistungen über die Satzung** an unsere Versicherten zurück. Damit gehört die BKK ProVita aktuell zu den **günstigsten Krankenkassen im Bundesgebiet**. Unsere Finanzaufstellungen veröffentlichen wir regelmäßig und unaufgefordert auf unserer Homepage www.bkk-provita.de. Im Jahr 2012 wurden wir dafür von der Zeitschrift FOCUS Money mit dem Siegel **„Höchste Transparenz“** ausgezeichnet.

D1.3 Umfang der Kundenmitbestimmung/gemeinsame Produktentwicklung/Marktforschung (60%)

Selbstverwaltung

Die BKK ProVita ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung organisiert. Die Selbstverwaltung wird repräsentiert durch den hauptamtlichen Vorstand der Kasse und die ehrenamtlichen Vertreter des Verwaltungsrates. Der Verwaltungsrat ist paritätisch durch elf Versichertenvertreter und elf Arbeitgebervertreter besetzt. Hauptaufgaben des Verwaltungsrates sind der Beschluss des Haushaltsplans, die Überwachung des Vorstandes, der Beschluss der Satzungsleistungen der Kasse und alle Entscheidungen, die für die Krankenkasse von grundsätzlicher Bedeutung sind. Der Verwaltungsrat besteht aus insgesamt 22 Mitgliedern. Der Vorsitz im Verwaltungsrat wechselt alternierend zwischen Arbeitgebern und Versicherten. Jedes

Mitglied im Verwaltungsrat hat eine gleichberechtigte Stimme. Jeder einzelne Versicherte hat die Möglichkeit, über eine Vorschlagsliste aktiv im Verwaltungsrat mitzuwirken. Bei unserer Kassengröße ist eine Vorschlagsliste mit 250 Unterschriften erforderlich. Die Amtszeit der Verwaltungsratsmitglieder beträgt sechs Jahre. **Somit bestimmt die Selbstverwaltung der Kasse alle Leistungen für unsere Versicherten, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen.** Die kommenden Sozialwahlen finden im Jahr 2017 statt. Wir informieren unsere Versicherten zeitnah auf unserer Homepage und im Kundenmagazin über die Möglichkeiten der aktiven Mitwirkung im Selbstverwaltungsorgan der BKK ProVita.

Kundenbefragung

Für spezielle Leistungsangebote, z. B. **BKKPräventionPlus** (Präventionsreisen mit Gesundheitszuschuss) und Rehakliniken, erfolgt nach Abschluss der Maßnahme eine **schriftliche Kundenbefragung**. Die Rückmeldungen der Kunden werden ausgewertet und für die Produktentwicklung berücksichtigt.

Kundenreklamation

Wir haben ein **strukturiertes Beschwerdemanagement** installiert, welches im Verantwortungsbereich der Innenrevision angesiedelt ist. Unser Ziel ist es, im Beschwerdefall die **Zufriedenheit des Kunden möglichst wieder herzustellen**. Erforderliche Maßnahmen werden je nach Sachverhalt eingeleitet.

Im Zeitraum vom 01.01.2014 bis 31.12.2014 sind 15 Beschwerden über unser Beschwerdemanagement eingegangen, die vollständig zur Zufriedenheit der Kunden gelöst wurden.

D 1.4 Serviceangebote (60%)

Wir verzichten auf weniger persönliche, externe Call-Center und beraten unsere Versicherten ausschließlich mit **eigenen, qualifizierten Mitarbeitern**. Wir bieten unseren Kunden eine kostenfreie Servicenummer an. Die persönliche Nähe zu unseren derzeit 104.000 Versicherten leben wir durch die **ortsnahe Betreuung in unseren 13 Service-Centern** im Bundesgebiet. Zusätzlich stellen wir mit unseren Kundenberatern im Außendienst

die persönliche Betreuung sicher.

Eine möglichst langfristige Kundenbindung erreichen wir durch **spezielle Wahltarife, aufklärende, regelmäßige Kundenveranstaltungen und zusätzliche Expertenberatung**, wie z. B. in der Arzneimittelberatung durch unsere Apothekerinnen. Diese Serviceangebote stehen allen Versicherten kostenfrei zur Verfügung.

D2 Solidarität mit Mitunternehmern (40%)

Insgesamt rund 100 Betriebskrankenkassen sind eigenständige Unternehmen und arbeiten gemeinsam in verschiedenen Arbeitsbereichen zusammen. Die BKK ProVita ist Mitglied im BKK Landesverband Bayern, der die Interessen der bayerischen Betriebskrankenkassen vertritt, unter anderem im Bereich der politischen Interessen und im Bereich der Vertragspartner, wie z. B. gegenüber Ärzten, Zahnärzten oder Kliniken.

Des Weiteren sind wir Mitglied im BKK Dachverband e.V., der die Marke BKK politisch in Berlin vertritt. Als gesetzliche Krankenkasse sind wir Partner von Unternehmen aus verschiedenen Bereichen. So arbeiten wir mit Leistungserbringern, mit Verbänden, mit Arbeitgebern im Beitrags- und Meldeverfahren, mit Dienstleistern und mit Rechenzentren zusammen.

D2.1 Offenlegung von Informationen und Weitergabe von Technologie (50%)

Die BKK ProVita veröffentlicht regelmäßig und unaufgefordert ihre Geschäftsberichte und Quartalszahlen. Hierbei geben wir unseren Kunden und Mitbewerbern Einblick in unsere Finanz- und Mitgliederentwicklung. Wir beteiligen uns aktiv an einem Wissensaustausch mit anderen Betriebskrankenkassen, insbesondere über die BKK Vertragsarbeitsgemeinschaft Bayern und die Arbeitsgruppe Finanzcontrolling beim BKK Landesverband Bayern. Unser Vorstand Andreas Schöpfbeck ist in verschiedenen Interessenvertretungen für die Betriebskrankenkassen aktiv. So vertritt er die Interessen bei Dienstleistern, wie z. B. Spektrum K und

der Bitmarck Unternehmensgruppe. Im Bereich Marketing und Presserecht erfolgen ein **regelmäßiger Wissensaustausch und der Beschluss gemeinsamer Aktionen und Kampagnen mit anderen bayerischen Betriebskrankenkassen**. Beispielfhaft werden jährliche Kampagnenthemen gemeinsam beschlossen und von allen bayerischen Betriebskrankenkassen beworben und umgesetzt. Wir haben sehr gute Erfahrungen mit offenem Austausch und Wissenstransfer zu anderen Unternehmen gesammelt und tragen aktiv zur Entwicklung dieser Kampagnen bei.

D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen usw. (kooperative Marktteilnahme) (30%)

Die BKK ProVita bekennt sich zur Solidarität mit ihren Mitbewerbern. Dies ist auch gesetzlich verankert. So sieht der § 265 a SGB V die Bereitstellung von finanziellen Hilfen zur Vermeidung der Schließung oder Insolvenz einer Krankenkasse vor. Zusätzlich gewährt die BKK ProVita **freiwillige finanzielle Hilfen** nach § 265 b, um die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit anderer Betriebskrankenkassen zu erhalten.

Durch den BKK-Landesverband wurde unter Beteiligung der Kassen eine Satzungsregelung für teure Leistungsfälle erarbeitet und von den Mitgliedern der Selbstverwaltung beschlossen: **Durch Ausgleichzahlungen innerhalb der Kassengemeinschaft** des Landesverbandes werden sehr hohe Leistungsausgaben für einzelne Versicherte solidarisch getragen.

D2.3. Kooperatives Marketing (40%)

Die **BKK ProVita** verzichtet bewusst auf die Diskreditierung der Mitbewerber. Dies ist in den Wettbewerbsrichtlinien der gesetzlichen Krankenversicherung verankert. Marketingkooperationen mit anderen Unternehmen bestehen in verschiedenen Bereichen wie z. B. ein gegenseitiges Empfehlungsmanagement mit Partnerunternehmen. Als Beispiel werden in den Kundenmagazinen der DHU (Deutsche Homöopathische Union) und der **BKK ProVita** die jeweiligen Unternehmen beworben.

In Zusammenarbeit mit der Dachmarke BKK wurde in den vergangenen Jahren ein erfolgreiches Produktinformationssystem, die Easy-Kursdatenbank, entwickelt. Diese Datenbank gibt den Versicherten bundesweit die Möglichkeit, einen zertifizierten Gesundheitskurs in der Nähe ihres Wohnortes zu ermitteln. Die Datenbank wurde inzwischen für alle Kassenarten freigegeben. **Somit können Versicherte von allen Krankenkassen auf diese Plattform zugreifen.**

D3 ÖKOLOGISCHE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN (30%)

Die Erbringung der klassischen Gesundheitsdienstleistungen, wie beispielsweise die ärztliche Behandlung, erfolgt bundesweit durch unsere Vertragspartner. Die Verträge hierzu werden überwiegend auf Bundes- oder Landesebene zwischen den Krankenkassenverbänden und den Verbänden der Leistungserbringer geschlossen. Dadurch haben wir als mittelständische Krankenkasse nur einen geringen Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung dieser Verträge.

Sofern wir selbst Veranstalter von Gesundheitsmaßnahmen sind, achten wir auf die Berücksichtigung verschiedenster ökologischer Aspekte. So stellen wir für die in unserer Hauptverwaltung in Bergkirchen stattfindenden Seminare die Verpflegung über **regional ansässige Unternehmen** sicher. Dabei bieten wir **vegane Speisen** an, deren Zutaten aus **nachhaltig biologischem Anbau** stammen.

Auch die Referenten für unsere Seminare in Bergkirchen stammen **aus der Region**. Dadurch werden weite Anfahrtsstrecken vermieden. Da wir die Seminarangebote auf alle unsere Standorte ausweiten möchten, stehen wir jedoch vor der Herausforderung, verschiedene Aspekte, wie beispielsweise die Qualität der einzelnen Seminare und Referenten, gegen eventuelle Reisewege abzuwägen. ►

Durch die Einführung eines elektronischen Dokumenten-Management-Systems, welches dazu dient, die bei uns eingehenden Briefe einzuscannen und den Kollegen elektronisch zur Verfügung zu stellen, konnten wir die innerhalb unserer Service-Center verschickte Post deutlich reduzieren. Sobald die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür geschaffen sind, werden wir unseren Versicherten eine vollständig papierlose Antragstellung über Online-Funktionen anbieten.

Für das System der gesetzlichen Krankenversicherung gilt das Wirtschaftlichkeitsgebot⁴⁷. Dadurch soll sichergestellt werden, dass ausschließlich medizinisch notwendige und ausreichende Leistungen von den Leistungserbringern (Ärzte, Krankenhäuser etc.) erbracht werden. Als Krankenkasse dürfen wir weder die Therapiefreiheit von Ärzten und Therapeuten noch die Wahlfreiheit unserer Versicherten einschränken⁴⁸.

Allerdings soll beispielsweise die notwendige Krankenhausbehandlung in einem der nächsterreichbaren, geeigneten Krankenhäuser erbracht werden (§ 39 SGB V). Für planbare Krankenhausbehandlungen unterstützen wir die Versicherten mit dem BKK Klinikfinder⁴⁹. **Im Klinikfinder werden verschiedenste Suchoptionen, wie z. B. barrierefreier Zugang zur Klinik, angeboten.**

Aufgrund fehlender Informationen zu ökologischen Auswirkungen der vorhandenen Leistungen können wir unseren Versicherten keine Beratung hierzu anbieten⁵⁰. Sofern uns Informationen über ökologische Zertifizierungen einzelner Leistungsanbieter vorliegen, werden wir unsere Versicherten über entsprechende Veröffentlichungen in der Mitgliederzeitschrift oder auf unserer Homepage informieren.

⁴⁷ §§ 2 und 12 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch
(http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_2.html http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_12.html)

⁴⁸ Informationen der Landesärztekammer Thüringen zur Therapiefreiheit:
<http://www.laek-thueringen.de/wcms/DocsIDPrint/120207-37450-CM-1697566186>

⁴⁹ Der Klinikfinder ist im Internet unter folgender Adresse zu finden: <https://www.bkk-klinikfinder.de/suche>

⁵⁰ Aufklärung, Auskunft und Beratung §§ 13, 14 und 15 Erstes Buch Sozialgesetzbuch
(http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_1/index.html)

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN (60%)

Als gesetzliche Krankenkasse bieten wir unseren Versicherten einen umfassenden Krankenversicherungsschutz ohne dabei Beitragszuschläge für individuelle Risiken, wie z. B. bereits bestehende Erkrankungen, zu erheben. Der Krankenversicherungsbeitrag richtet sich bei der überwiegenden Mehrzahl unserer Versicherten alleine nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des einzelnen Versicherungsnehmers und wird als Prozentsatz des Einkommens berechnet⁵¹. Dabei besteht für alle unsere Versicherten, unabhängig von der Höhe des gezahlten Beitrages, der gleiche, vollumfängliche Versicherungsschutz⁵².

Seit 2009 werden die Beiträge, die wir von unseren Versicherten erhalten, in vollem Umfang an den Gesundheitsfonds⁵³ abgeführt. Zur Finanzierung unserer Ausgaben erhalten wir Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds nach standardisierten Grundsätzen, unabhängig von unseren tatsächlichen Ausgaben⁵⁴.

Informationen zu unseren Produkten und Dienstleistungen erhalten unsere Versicherten **vor Ort in unseren Service-Centern**, über unseren **Internetauftritt**, in **themenbezogenen Informationsbroschüren** sowie unserem **viermal jährlich erscheinenden Mitgliedermagazin**. In besonderen Einzelfällen erfolgt eine **qualifizierte Beratung durch unsere Mitarbeiter auch zuhause**. Soweit uns Informationen vorliegen, laden wir unsere Versicherten zu regional stattfindenden Veranstaltungen schriftlich (per E-Mail bzw. Brief) ein. Als Er-

kenntnis aus diesem Projekt werden wir die barrierefreie Gestaltung unseres Internetauftritts veranlassen (z. B. Integration einer Vorlesefunktion für sehbehinderte Webseitenbesucher).

Um für unsere fremdsprachlichen Versicherten einen Ansprechpartner zur Verfügung stellen zu können, befindet sich im Intranet eine Übersicht unserer Mitarbeiter mit Fremdsprachenkenntnissen. Diese Übersicht wurde auch im Mitgliedermagazin an unsere Versicherten kommuniziert. Derzeit wird unser Internetauftritt dahingehend verbessert, dass die Kontaktdaten der Ansprechpartner für den Leistungsbereich, einschließlich der jeweiligen Durchwahl, auf unserer Webseite abgefragt werden können. Dies erleichtert unseren Kunden die Kommunikation mit dem richtigen Ansprechpartner.

⁵¹ Beschreibung der beitragspflichtigen Einnahmen unserer Versicherten finden sich in den §§ 223 ff. Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_223.html)

⁵² Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung § 21 Erstes Buch Sozialgesetzbuch (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_1/_21.html)

⁵³ Informationen zum Gesundheitsfonds auf den Webseiten des Bundesministeriums für Gesundheit (<http://www.bmg.bund.de/themen/krankenversicherung/finanzierung/gesundheitsfonds.html>)

⁵⁴ Informationen zu Zuweisungen aus den Gesundheitsfonds (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_266.html)

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS (20%)

D5.1 Kooperation mit Mitbewerbern und Partnern der Wertschöpfungskette (20%)

Die gesetzlichen Krankenkassen fördern die **gesunde Ernährung** der Bevölkerung. Wir sprechen uns für **pflanzliche Ernährung** aus. Diese Ernährungsform **verhindert viele der sogenannten Wohlstandskrankheiten** und trägt erheblich zu einem

hohen Maß an Gesundheit bei – wenn man's richtig macht. Sie dient nicht nur der Gesundheit, sondern bewirkt viel Positives im Hinblick auf **Tier-, Umwelt- und Klimaschutz**.

Wir suchen aktiv den Dialog mit engagierten, verantwortungsvollen und ganzheitlich denkenden Gesprächs- und Kooperationspartnern, wie zum Beispiel dem „Deutschen Vegetarier Bund“ (VEBU) und „PETA“.



Als Folge können wir Versicherten und Interessenten folgendes anbieten:

- Vorträge und Workshops zu **pflanzlicher Ernährung** (gerne auch in Schulen).
- Informationen auf der Homepage unserer Krankenkasse sowohl zu den **gesundheitlichen** als auch zu den **ethischen und ökologischen Aspekten der pflanzlichen Ernährung**.
- Wir setzen uns – im Austausch mit den politisch Verantwortlichen – dafür ein, dass künftig die rechtlichen Rahmenbedingungen so ausgestaltet werden, dass wir unser Leistungsangebot in den Bereichen **Ernährung, Achtsamkeit und Aufklärung** erweitern können.
- Unser Ziel ist es, durch fachliche Argumente Möglichkeiten zu schaffen, die **rechtlichen Grundlagen zu erweitern** (z. B. bei der Neugestaltung der Vorschriften für Präventionsleistungen).
- Wir treten dafür ein, dass die bereits bestehenden – und auch weitreichenden – Erkenntnisse aus der **Psychoneuroimmunologie** in der Medizin und in der Gesellschaft Berücksichtigung finden.
- Wir hoffen, damit einen Beitrag zu einem gesellschaftlichen Bewusstseinswandel – hin zu einem **ganzheitlichen Ansatz in der Medizin mit der Einheit von Körper, Seele und Geist**- leisten zu können.

Wir wollen Versicherten Informationen zur Verfügung stellen, die sie für den Umgang und die Behandlung ihrer Erkrankungen benötigen. Unser Ziel ist es, dass die Menschen **mit hoher Eigenkompetenz die für sie richtigen Entscheidungen** selbst treffen können.

Hierzu bereiten wir Studien und Analysen als Hilfestellung so auf, dass sie in verständlicher Form, z. B. in Broschüren über Vorsorgeuntersuchungen, an unsere Versicherten weitergegeben werden können.

Da wir vom Nutzen der Komplementärmedizin überzeugt sind, fördern wir die Behandlung unserer Versicherten mit **homöopathischen Arzneimitteln** mit einem Betrag von **bis zu 500 Euro im Kalenderjahr**. Für **Osteopathie-Behandlungen** erstatten wir unseren Versicherten **bis zu 500 Euro pro Jahr**. Damit sind wir Spitzenreiter bei den gesetzlichen Krankenkassen in Deutschland.



Hierdurch bieten wir unseren Versicherten Ergänzungen zu den Behandlungsmöglichkeiten der Schulmedizin und ermöglichen so die **Anwendung alternativer Behandlungsformen**. Oftmals können durch diese Alternativen die Dauer der Behandlung und die Kosten für die Versichertengemeinschaft

reduziert werden. Wir sind natürlich gehalten, Qualität und Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen zu überprüfen - und freuen uns über Ergebnisse, die unseren ganzheitlichen Ansatz mit der **Einheit von Körper, Seele und Geist** bestätigen.

D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (20%)

Wie bereits im vorigen Kapitel erwähnt, setzen wir uns im Dialog mit Politikern, Meinungsbildnern und Entscheidern im Gesundheitswesen sowie den zuständigen Gremien und Behörden aktiv und engagiert dafür ein, dass die **gesetzlichen Grundlagen für unsere Belange** geschaffen werden. Jüngstes Beispiel hierfür sind Inhalte in dem neuen Präventionsleitfaden, bei dem

von der Kasse eingebrachte Aspekte mit berücksichtigt werden konnten. Der Präventionsleitfaden definiert die Handlungsfelder und Kriterien für die Leistungen der Krankenkassen in der Primärprävention und betrieblichen Gesundheitsförderung nach den §§ 20 und 20a des Fünften Buches des Sozialgesetzbuches (SGB V).

D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (10%)

Bei einem Kassenwechsel informieren sich Versicherte in der Regel darüber, welche Kasse die für sie besten Zusatzleistungen anbietet. **Circa 95 Prozent der Leistungen aller gesetzlichen Krankenkassen sind identisch**, da dies über den gesetzlichen Leistungskatalog vorgegeben ist. Das bedeutet, Krankenkassen können sich

ausschließlich über die verbleibenden – individueller zu gestaltenden – Satzungsleistungen voneinander abheben. Somit wird ein potenzieller Versicherter sich vor allem über die **Zusatz- bzw. Satzungsleistungen** informieren, um so die richtige Kasse zu finden.

Aus diesem Grund haben wir – wie im Bericht bereits dargestellt – Leistungen angeboten und ausgebaut, die zu unserer Haltung passen:

- Homöopathie
- Osteopathie
- Pflanzliche Arzneimittel
- Gesundheitskurse auch im Bereich Meditation und Achtsamkeit

Im Vergleich mit unseren Gesamtausgaben, bleiben unsere Leistungen für Komplementärmedizin in einem sehr kleinen Bereich. Es ist aber sehr wichtig, dass diese Angebote bestehen. Frei nach dem Motto „Die größte Reise beginnt mit einem kleinen Schritt“ gilt es hier, die entsprechende Entwicklung in der Gesundheitsversorgung und im Bewusstsein der Bevölkerung voranzutreiben.

Es zeichnet sich sehr deutlich ab, dass das **Interesse an Behandlungsmethoden der Komplementärmedizin** bei unseren Versicherten sehr groß ist und diese Behandlungsformen zunehmend in Anspruch genommen werden. Bei vielen Menschen

sind unsere sehr guten Leistungen in diesem Bereich der maßgebliche Grund, sich bei uns zu versichern.

Es zeigt sich hier sehr anschaulich, dass die gesellschaftliche Relevanz und Akzeptanz für alternative Behandlungsformen stetig wächst. Dies führt dazu, dass die Leistungen der Mitbewerber mit den Leistungsangeboten der BKK ProVita verglichen werden. Mittelfristig könnte das bedeuten, dass bei entsprechender Nachfrage auch diese dazu gedrängt werden, **Erstattungen für derartige Behandlungsformen in ihr Leistungsangebot aufzunehmen.**

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen (60%)

Als gesetzliche Krankenkasse bieten wir unseren Kunden im Rahmen des deutschen Gesundheitssystems Produkte und Dienstleistungen, welche die elementaren Grundbedürfnisse des menschlichen Lebens wie Schutz und soziale Sicherheit, Gesundheit, Vermeidung von Krankheit und Pflegebedürftigkeit absichern. Wir tragen zum **materiellen und geistigen Wohlergehen der Gesellschaft** bei, indem wir unsere Leistungen **ohne Gewinnerzielungsabsicht** anbieten.

Wir glauben fest daran, dass die **Harmonie von Körper, Seele und Geist** ein essenzieller Faktor zur Gesundheit und Erhaltung der Gesundheit ist.

Dies zeigt sich in unseren Zusatzprodukten und an der **Förderung alternativer Behandlungsmethoden**. Die **BKK ProVita** bietet ihren Versicherten mehr als Schulmedizin und Vorsorge im Rahmen der Regelleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung. Wir haben zusätzlich unser Leistungsangebot um **alternative Heilmethoden** ergänzt, damit unsere Mitglieder schneller und nachhaltiger gesund werden können. Denn es ist unser Anliegen, Gesundheit zu fördern, zu erhalten und wiederherzustellen. Wir bieten unseren Versicherten **homöopathische Behandlungen, pflanzliche Arzneimittel und Osteopathie** als natürliche Heilmethoden entsprechend unserem Verständnis ganzheitlicher Therapie an.

Unsere Angebote führen zu einem gesellschaftlichen Austausch der verschiedenen Kundengruppen, z. B. bei Seminaren und anderen Präventionsmaßnahmen. Durch diese Angebote wollen wir aktiv die Eigenverantwortung unserer Kunden für eine schnelle Gesundung und ihre langfristige Gesundheit stärken. Auch unsere vielfältigen Informationen, sei es in Form von Fachvorträgen, Broschüren oder betrieblichem Gesundheitsmanagement, sollen die Kunden befähigen, kritisch und objektiv den Sinn und Nutzen von medizinischen Angeboten zu bewerten und informative Anregungen für die persönliche Lebensgestaltung mitzunehmen.

Unsere Präventionsangebote im Bereich der Verhaltens- und Verhältnisprävention (Lebenswelten) fördern die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben, indem wir die Angebote sowohl **maßgeschneidert für den einzelnen Kunden** als auch für seine Lebensumgebung (Kindergärten, Schulen, Arbeitsplatz) anbieten.

Unsere Produkte und Dienstleistungen stehen in keinerlei Relation zu bestehenden Wachstumsgrenzen auf unserem Planeten.

Wir nutzen unsere Ressourcen nachhaltig, um Wohlstand und persönliches Wohlbefinden für die Menschen zu schaffen. Wir verurteilen Unternehmensstrategien wie Korruption, Ausbeutung der Arbeitnehmer oder der natürlichen Umwelt. Das heißt für uns, dass wir unser unternehmerisches Handeln mit sozialetischen Prinzipien vereinbaren.

ren und grundlegenden Prinzipien wie etwa dem **Respekt vor der Menschenwürde, dem Dienst am Gemeinwohl sowie dem Verständnis als einer Gemeinschaft von Personen** beachten.

Unsere gesamten Produkte und Dienstleistungen stehen unter der Beachtung des Solidaritätsprinzips und des Sozialstaatsprinzips (vgl. Art. 20 GG). Als mittelbare Staatsverwaltung sehen wir unsere Aufgabe in der Erfüllung der sozialrechtlichen Ansprüche unserer Kunden und der Beratung und Aufklärung über diese Ansprüche.

Unsere Einnahmen orientieren sich ausschließlich an der **wirtschaftlichen Leis-**

tungsfähigkeit der Versicherten und sind **unabhängig von Faktoren wie Gesundheitszustand, Alter und Geschlecht**. Stärkere Schultern leisten einen höheren Beitrag und unterstützen damit solidarisch schwächere Schultern. Gesunde Versicherte stehen für kranke Versicherte ein.

Wir fühlen uns diesem Solidaritätsprinzip verpflichtet und treten intern und auch in der Öffentlichkeit für seine Beibehaltung und Stärkung ein. So schaffen wir Bedingungen, die zum **Gemeinwohl der Gesellschaft als Ganzes** beitragen. Wir unterstützen aktiv eine bessere lokale Versorgung von Menschen mit Hilfebedarf.

Top 5 der angebotenen Dienstleistungen	Bedarfsdeckung	Positive Wirkung auf	Negative mögliche/tatsächliche Folgewirkung der Dienstleistung
Krankenhausbehandlung	Grundbedürfnis nach Erhalt bzw. Wiederherstellung der Gesundheit	Mensch, Gesellschaft	Die Dienstleistung der BKK ProVita ist die Bezahlung der genannten Leistungen. Negative Folgewirkungen sind nicht zu erwarten. Insgesamt ist das Gesundheitswesen ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, die Dienstleistung unserer Kasse wirkt sich daher insgesamt positiv auf die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt aus.
Ärztliche Behandlung	Grundbedürfnis nach Erhalt bzw. Wiederherstellung der Gesundheit	Mensch, Gesellschaft	
Arzneimittel	Grundbedürfnis nach Erhalt bzw. Wiederherstellung der Gesundheit	Mensch, Gesellschaft	
Zahnärztliche Behandlung	Grundbedürfnis nach Erhalt bzw. Wiederherstellung der Gesundheit	Mensch, Gesellschaft	
Krankengeld	Grundbedürfnis nach finanzieller Absicherung im Krankheitsfall	Mensch, Gesellschaft	

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN (20%)

Das deutsche
Gesundheitswesen
gilt als eines der
besten der Welt.

Die Aufgaben der BKK ProVita als gesetzliche Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Ausgleichskasse sind klar rechtlich geregelt. Wir sind Teil einer großen Solidargemeinschaft und geben jedem Mitglied unabhängig von seiner Beitragshöhe und seinem individuellen Risiko die Möglichkeit, **die gleichen Leistungen in Anspruch zu nehmen**. Der finanziell Stärkere unterstützt in diesem solidarischen Ausgleichssystem so den finanziell Schwächeren!

Aufgrund unserer Rechtsform als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind uns Spenden nicht erlaubt, da wir letztlich mit den Beiträgen unserer Versicherten treuhänderisch arbeiten.

Beim Umzug der Hauptverwaltung der BKK ProVita im Jahr 2010 haben wir darauf hingewirkt, dass eine gute Infrastruktur am neuen Standort „GADA“ Bergkirchen auf- und kontinuierlich ausgebaut wird. Erfreulicherweise wurde eine Pendelbusverbindung von und zu den S-Bahnhöfen Dachau und Olching eingerichtet, von der nun alle im GADA angesiedelten Unternehmen und deren Mitarbeiter profitieren. Auf dem Weg von und zu ihrer Arbeitsstätte sind sie somit nicht auf den PKW angewiesen.

Weiter unterstützen wir das Projekt „gufi“ unserer Heimatgemeinde Bergkirchen und weiterer beteiligter Gemeinden. Hierbei handelt es sich um ein Mitfahr- Vermittlungsportal der in unserer Umgebung tätigen Mitarbeiter und von Mitarbeitern anderer Firmen. Durch diese internetbasierte Plattform wird Transparenz darüber geschaffen, welche Personen in unserer Nähe tätig sind und wie die Pendlerströme verlaufen. Auf diese Weise können sich Personen, mit dem gleichen Arbeitsweg zu Fahrgemeinschaften zusammenschließen. Dies entlastet den Verkehr und die Umwelt und erbringt zugleich einen Austausch mit bislang unbekanntem Kollegen rund um den Standort unserer Hauptverwaltung.

Die gute Entwicklung des GADA trägt wesentlich dazu bei, Bergkirchen als Wirtschaftsstandort zu stärken, Arbeitsplätze zu generieren und langfristig zu sichern.

Die **BKK ProVita** hat die „**Denk mit!**“ **Kinderbetreuungseinrichtung** an unserem Standort der Hauptverwaltung unterstützt, die in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Freistaat Bayern und der Gemeinde Bergkirchen entstanden ist. Sie wurde im April 2013 eröffnet.

Ziel war dabei besonders, den bei uns arbeitenden Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zu geben, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Familienfreundliche Rahmenbedingungen begrüßen und fördern wir ausdrücklich.

Zugleich steht die Kinderkrippe allen Eltern, die im Gewerbepark GADA arbeiten, oder in der Gemeinde Bergkirchen leben, offen. Auch sie haben damit ein hervorragendes Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor Ort.

Viele unserer Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich. Rund 38 Prozent haben bei

einer entsprechenden Umfrage ihre **Mitwirkung in verschiedenen Bereichen z. B. in Politik, Kirchen und Vereinen, als Feuerwehrleute oder Richter** zurückgemeldet. Unsere Kasse fördert und unterstützt dies bestmöglich.

Für unser vielgestaltiges Engagement in diesen Bereichen erhalten wir immer mehr positive Rückmeldungen. Die Erstellung dieser Gemeinwohlbilanz soll auch dazu beitragen, das Gemeinwesen zu fördern. **Weitere Personen und Akteure sollen dadurch ermuntert werden, sich ebenfalls aktiv zu engagieren.**

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN (10%)

In unserem Handeln spielen ethische und ökologische Aspekte, dort wo sie gesetzlich umsetzbar sind, eine große Rolle. Bei der Errichtung unserer neuen Hauptverwaltung wurde besonders auf eine **wirtschaftliche, nachhaltige und ökologische Ausgestaltung** geachtet.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bei all unserem Tun und Handeln **künftig noch mehr auf ökologische Aspekte zu achten** und beleuchten deshalb derzeit unsere Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe vor diesem Hintergrund.



Gebäude Hauptverwaltung Bergkirchen

Folgende ökologisch nachhaltige Maßnahmen haben wir bereits ergriffen:

1. Beim Bau unserer neuen Hauptverwaltung am Standort Bergkirchen:

- Verwendung von **besonders haltbaren und energiesparenden Lampen**⁵⁶, die sich bei Abwesenheit ausschalten bzw. bei Helligkeit von draußen zurückdimmen.
- Kühlung nicht über elektrische Klimaanlage sondern über **ressourcenschonende Wasserkühlung**.
- Heizung mittels Fernwärme, die als **Abwärme der nahen Müllverbrennungsanlage** zu uns kommt. Dank moderner Haustechnik lassen sich die Steuerung von Kühlung und Heizung zielgenau und ressourcenschonend an die jeweiligen Außentemperaturen anpassen.
- Das Wasser für die Toilettenspülung kommt aus einer Zisterne, in der wir **Regenwasser** auffangen. So wird der Bestand an Trinkwasser geschont.
- Eine hochgedämmte Gebäudehülle dient der **wirksamen Energieeinsparung**.
- Begrüntes Dach bei Haupthaus und Carport zum **naturnahen Ausgleich** der überbauten Fläche.
- Durch die Einbeziehung der Mitarbeiter beim Bau konnten wir von Anfang an auf breiter Basis **bedarfsgerecht** sowie **nachhaltig** planen und bauen.
- Der Neubau weist im Energieausweis einen **sehr guten Primärenergiebedarf** von 182,0 kWh/(m²a) aus. Den EnEV Anforderungswert (223,9 kWh/m²a) für Neubauten unterschreiten wir damit deutlich.

2. Über Richtlinien⁵⁷ wollen wir alle Mitarbeiter dazu motivieren, bei Dienstreisen – soweit möglich – **öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen**, um den CO₂-Ausstoß in diesem Bereich so gering wie möglich zu halten.

3. Außerdem haben wir alle Mitarbeiter über die Möglichkeit informiert, am **regionalen Pendlernetz „gufi“** teilzunehmen, um Fahrgemeinschaften zu bilden.

4. Durch die Umstellung aller Arbeitsplätze auf sogenannte **Thin-Clients, kleinen („dünnen“) Hardware-Terminals**, die nur der Datenkommunikation mit einem Rechenzentrum dienen und daher wenig Energie verbrauchen, steigern wir die Energieeffizienz.

5. Beim Einsatz von Reinigungsmitteln und Reinigungsdienstleistungen werden auch **ökologische Aspekte** berücksichtigt⁵⁸.

⁵⁶ (Osram Dulux L, 55W/840), Waldmann Stehleuchten mit Lichtsteuerung

⁵⁷ Dienstreise-RL

⁵⁸ Leitfaden des Umweltbundesamtes



6. Als „Müll“ fällt bei uns in allererster Linie Papier an, welches über ein **Recyclingunternehmen** datenschutzkonform und umweltfreundlich entsorgt wird. Auf **strikte Mülltrennung nach Restmüll, Plastikmüll, Kunststoff- und Biomüll** achten wir, in allen Büroräumen gibt es entsprechende Sammelbehältnisse. Das Mülltrennungskonzept der Hauptverwaltung findet auch in den Service-Centern Anwendung. Um den Anforderungen der Mülltrennung nachzukommen, stehen neben den Papierkörben in allen Büros 3-fach Mülleimer bereit.

7. Den Mitarbeitern der Hauptverwaltung steht ein **Fahrrad** zur Verfügung.

8. Durch die Aufforderung an alle Mitarbeiter, ihren ökologischen Fußabdruck über „eco-good“ zu erstellen, wollen wir das Umweltbewusstsein fördern. Ca. 60 Prozent aller Mitarbeiter haben ihren ökologischen Fußabdruck bereits errechnet.

9. Seit Mitte März 2015 nutzen wir das Reise-Portal des Bundes (www.bva.bund.de) für Dienstreisen, welches zu jeder Flugbuchung die CO₂-Emission auf dem Ticket ausweist. Die Mitarbeiter werden dadurch sensibilisiert, Flüge möglichst zu vermeiden und auf alternative Verkehrsmittel auszuweichen.

10. Beim Einsatz von Material (z. B. Druckerpatronen) achten wir neben der Wirtschaftlichkeit auch darauf, dass dieses möglichst recyclebar ist. Druckerpatronen werden zur Wiederauffüllung an den Händler zurückgegeben.

11. Bei der Standortauswahl unserer Servicecenter achten wir darauf, dass eine gute Verbindung zum öffentlichen Personen-Nahverkehr (ÖPNV) gegeben ist, sodass Mitarbeiter und Versicherte uns über klimaschonende Wege erreichen können.

Ergänzende Information: Für unser Engagement für pflanzliche Ernährung erhielten wir den „**PETA PROGRESS AWARD 2015**“ als tierfreundlichste Krankenkasse (s. S. 44).

Optimierungsansätze und Perspektiven

1. Ergänzung unseres Leitbildes um den Bereich „**Ökologie am Arbeitsplatz**“.

2. Als Unternehmen der öffentlichen Verwaltung haben wir bisher keine öffentlichen Kennzahlen erhoben. Im Rahmen von Optimierungsmaßnahmen wollen wir Kennzahlen identifizieren, die den **Wirkungsgrad der einzelnen Maßnahmen** widerspiegeln (z. B. Stromverbrauch).

3. Unter Berücksichtigung des Wirtschaftsgebotes prüfen wir, den Anteil an

Ökostrom zu erhöhen, um einen **möglichst hohen Anteil nachhaltiger und ressourcenschonender Stromquellen (Windkraft, Sonne)** zu nutzen.

Ein Vergleich mit anderen Verwaltungsbetrieben hinsichtlich ökologischer Auswirkungen ist aufgrund fehlender Vergleichswerte derzeit nicht möglich. Da wir die erste gesetzliche Krankenkasse sind, die eine **Gemeinwohlbilanz** erstellt, hoffen wir, weitere Verwaltungsbetriebe und Krankenkassen für das Thema begeistern und in Zukunft ein **Benchmarking** durchführen zu können.

E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG (100%)

Aufgrund unserer Rechtsform ist es uns gesetzlich untersagt, Gewinne zu erzielen. Die jährlichen Haushaltsmittel setzen sich überwiegend aus Beiträgen der Mitglieder zusammen. Nicht benötigte Mittel müssen bzw. dürfen zur Bildung von Rücklagen verwendet werden.

Darüber hinaus sind die Erzielung eines angemessenen Ertrages sowie die Bildung von Verwaltungsvermögen erlaubt. Jegliches finanzrelevantes Handeln hat sich am Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auszurichten. Insofern unterliegen wir einer **ständigen und strengen Kontrolle durch das Bundesversicherungsamt, dem Bundesrechnungshof und weiteren Prüfungs-Institutionen.**

Eine Ausschüttung von Gewinnen ist aus den vorgenannten Gründen nicht möglich. Haushaltsüberschüsse werden in Form von Prämien oder Beitragssatzermäßigungen an die Mitglieder zurückgegeben. Die BKK ProVita hat im Jahr 2011 als eine der ersten gesetzlichen Krankenkassen in Deutschland eine **Prämie an ihre Mitglieder ausbezahlt.** Von 2011 bis 2014 haben wir **für jeden Monat der Mitgliedschaft 2,50 Euro** an unsere Mitglieder zurückgegeben, insgesamt etwa acht Millionen Euro. Seit 1.1.2015 besteht rechtlich keine Möglichkeit mehr, Prämien an die Mitglieder auszubahlen. Gesetzliche Krankenkassen haben jetzt wieder die Möglichkeit, ihren Beitrags-

satz innerhalb bestimmter Grenzen selbst festzulegen. Der allgemeine Beitragssatz der **BKK ProVita** wurde auf 14,6 Prozent festgelegt. Zur Kostendeckung ist ein so genannter **durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz** erforderlich, der vom Bundesgesundheitsministerium auf Vorschlag des Schätzerkreises beim Bundesversicherungsamt auf 0,9 Prozent festgelegt wurde. Die **BKK ProVita** erhebt aktuell einen **günstigeren, unterdurchschnittlichen Zusatzbeitragssatz** in Höhe von 0,6 Prozent. Die Entlastung unserer Mitglieder entspricht in etwa der Höhe der Prämienzahlung in den Jahren 2011 bis 2014.

Zusätzlich werden Mittel in die Ausweitung von Leistungen (Osteopathie, Homöopathie und andere alternative Heilmittel) investiert, wovon die Versicherten der **BKK ProVita** profitieren.

Im Berichtsjahr 2014 hat die **BKK ProVita** 4,47 Euro pro Versicherten für Präventionsmaßnahmen ausgegeben und damit den derzeit gültigen Richtwert von 3,17 EURO übertroffen.

Die **BKK ProVita** hat sich zum Ziel gesetzt, den ab 2016 gesetzlich festgelegten Richtwert von sieben Euro pro Versicherten und Jahr im Bereich der Präventionsmaßnahmen nicht nur zu erreichen, sondern zu übertreffen und damit **mehr für die Gesunderhaltung der Versicherten** auszugeben.

E5 GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG (10%)

E5.1 Umfang GWÖ-Bericht (10%)

Dies ist unsere **erste Gemeinwohlbilanz**. Sie ist unser Einstieg in diese Form der Transparenz. Auf frühere Gemeinwohlbilanzen können wir nicht zurückblicken. Unser erklärtes Ziel ist es, künftig **regelmäßig Gemeinwohlbilanzen zu veröffentlichen**.

Die Transparenz und Information von Versicherten und Öffentlichkeit ist uns ein großes Anliegen.

Wir informieren unsere Versicherten vier Mal im Jahr über Neuerungen, Satzungsänderungen, Präventionsmaßnahmen, Gesundheits- und Ernährungstipps in unserer **Mitgliederzeitschrift**, die an alle Versicherten versandt wird. Zudem werden wichtige, öffentlichkeitsrelevante Themen und Termine per Pressemitteilung an die regionale Presse und bei Bedarf an überregionale Medien mitgeteilt.

Ein weiteres Kommunikationsinstrument sind unsere **Aufklärungs- und Informationsbroschüren**. Diese können bei uns angefordert werden, liegen bei Veranstaltungen aus und werden bei Messen zur Information ausgelegt.

Auf unserer **BKK ProVita-Homepage** oder unserer **BKK ProVita-App** können Versicherte und Interessenten wichtige Informationen jederzeit nachlesen – auch unsere Pressemitteilungen werden hier veröffentlicht.

Über unser Internet veröffentlichen wir:

- unsere Geschäftsberichte
- die Quartalsberichte (freiwillig)
- unseren freiwillig erstellten Abschluss nach Handelsgesetzbuch (HGB- Abschluss)
- einmal jährlich die Vorstandsvergütung

Es liegt in unserem eigenen Interesse, der Öffentlichkeit ein positives Geschäftsergebnis bekannt zu machen. Durch die freiwillige Veröffentlichung unseres HGB-Abschlusses sorgen wir damit für **größtmögliche Transparenz**.

Mit dem Gemeinwohl-Bericht wollen wir zukünftig ein weiteres Instrument für die gesellschaftliche Transparenz schaffen. Außerdem geben wir so unseren Versicherten und Interessenten die Möglichkeit, sich vollumfänglich über unsere Unternehmenssituation zu informieren.

Information zur Standortsicherung und Arbeitsplatzsituation bei Fusionen:

Unsere Kasse ist aus dem Zusammenschluss von elf Betriebskrankenkassen in den letzten Jahrzehnten entstanden. Bei diesen Zusammenschlüssen wurde darauf geachtet, dass die bestehenden Standorte nicht aufgelöst wurden, sondern als Service-Center der neu entstehenden Kasse weitergeführt wurden und **alle Mitarbeiter weiter beschäftigt werden konnten**.

Zu betriebsbedingten Kündigungen kam es auch nicht – somit ergibt sich, dass es bei uns keine Zahlen zum Arbeitsplatzabbau gibt.

E5.2 Art der Mitbestimmung und Dokumentation (10%)

Alle Steuerungsaufgaben in der Kasse werden in Eigenverantwortung – aber unter Rechtsaufsicht des Staates – erfüllt.

Bei Betriebskrankenkassen verwaltet der Vorstand die Krankenkasse und vertritt die Krankenkasse gerichtlich und außergerichtlich, soweit Gesetz und sonstiges für die Krankenkasse maßgebendes Recht nichts Abweichendes bestimmen.

Die Selbstverwaltung wird ehrenamtlich durch Versichertenvertreter und Arbeitgebervertreter im Verwaltungsrat ausgeübt. **Alle sechs Jahre** werden dessen Mitglieder im Rahmen von Sozialwahlen neu gewählt. Zuletzt fand bei uns eine Friedenswahl statt.

Der Verwaltungsrat hat laut § 197 SGB V insbesondere die Aufgabe:

- die Satzung zu beschließen,
- den Vorstand zu überwachen,
- alle Entscheidungen zu treffen, die für die Krankenkasse von grundsätzlicher Bedeutung sind,
- den Haushaltsplan festzustellen.

Viermal jährlich finden grundsätzlich **öffentliche Verwaltungsratssitzungen** statt. Dabei wird über anstehende Unternehmensentscheidungen beraten und entschieden. Die für die Entscheidung

wichtigen Daten erhalten alle Beteiligten natürlich vorab zugestellt. Für diese Sitzungen werden schriftliche Sitzungsprotokolle erstellt.

E5.3 Umfang der Mitbestimmung und einbezogener Berührungsgruppen (30%)

Wir sind eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Zu unseren Berührungsgruppen zählen vor allem:

- der Verwaltungsrat
- das Bundesversicherungsamt
- der Dachverband und die Landesverbände der Betriebskrankenkassen
- externe Dienstleister
- die Leistungserbringer
- die Mitbewerber
- die politischen Akteure und Entscheider
- unsere Mitarbeiter und
- selbstverständlich unsere Mitglieder und Versicherten

Wichtige Unternehmensentscheidungen, wie zum Beispiel Satzungsänderungen, betreffen – aufgrund der rechtlichen Vorgaben für eine Körperschaft des öffentlichen Rechts – immer **unseren Verwaltungsrat und unsere Aufsichtsbehörde (Bundesversicherungsamt)**. Diese beiden Institutionen werden bereits bei der Entscheidungsfindung miteinbezogen und sind maßgebend an der Beschlussfassung und der Erstellung des Genehmigungsbescheides beteiligt.

Entscheidungen z. B. über neue Satzungsregelungen betreffen natürlich zum einen unsere Versicherten, zum anderen aber auch unsere Mitarbeiter, da diese zur Umsetzung der neuen Regelungen (z. B. Mehrleistungen) alle erforderlichen Informationen und fundierte Kenntnisse über die Prozesse benötigen.

Bei Entscheidungen, die die Organisation unserer Kasse betreffen, wie zum Beispiel neue Öffnungszeiten oder neue Standorte, sind natürlich unsere Versicherten und Kunden sowie im Innenverhältnis sowohl die Kasse als Arbeitgeber als auch die Mitarbeiter betroffen. Hier sind wir gefordert, **allen Seiten Rechnung zu tragen**.

Unsere Mitbewerber sind von unseren Unternehmensentscheidungen nicht unmittelbar betroffen.

Unsere Mitarbeiter werden laufend über unser Intranet informiert – alle Neuerungen werden hier veröffentlicht. In erster Linie bleibt natürlich das persönliche Gespräch mit Vorgesetzten und Kollegen das wichtigste Instrument.

Unsere Mitglieder werden regelmäßig über unsere Mitgliederzeitschrift bzw. über unseren Newsletter auf dem neuesten Stand gehalten und über alle Neuigkeiten informiert. Wie bereits erwähnt, sind uns die Themen „Ernährung“, „Achtsamkeit“ und „Der aufgeklärte Patient“ besonders wichtig, weshalb wir diese bei Gesprächen mit Politikern verschiedener Parteien immer wieder und auch regelmäßig in die Öffentlichkeit tragen. Hierbei zielen wir darauf ab, die Menschen besser zu versorgen und die rechtlichen Grundlagen dazu durch fachliche Information und Argumentation langfristig zu erweitern (z. B. Präventionsgesetz).

Wir legen großen Wert auf Information, Austausch und gegenseitiges Verständnis. So können wir zum Wohle unserer Versicherten Perspektiven erweitern und Zukunftsmöglichkeiten gemeinsam ausloten.

AUSBLICK

KURZ- UND MITTELFRISTIGE ZIELE

- Als kurzfristige Maßnahme prüfen wir die Implementierung eines Tools zur Ermittlung der **CO2-Bilanz** unserer Hauptverwaltung.
- Wir planen die Ergänzung unserer Leitlinien um den Bereich **„Ökologie am Arbeitsplatz“**.
- Im Bereich des Beschaffungswesens werden wir verstärkt auf den Einkauf von **„fair trade“ Produkten** achten. Auch bei unseren **Lieferanten** möchten wir das Interesse für **Ökologie und Nachhaltigkeit** schärfen.
- Mittels einer Kundenbefragung im Jahr 2016 möchten wir noch besser auf die **Wünsche und Bedürfnisse unserer Versicherten** eingehen.
- Wir möchten unseren **Internetauftritt „barrierefrei“** gestalten durch z. B. die Integration einer Vorlesefunktion für sehbehinderte Website-Besucher.
- Wir intensivieren unser betriebliches Vorschlagswesen.
- Die Kommunikationsrunden zur Weitergabe von Informationen werden wir forcieren.
- Mitarbeiterbefragungen zu geeigneten Themen wollen wir durchführen.
- Wir wollen darauf hinwirken, dass die im Mitarbeitergespräch gegebenen Möglichkeiten zur **Rückmeldung z. B. über das Führungsverhalten** von noch mehr Mitarbeitern genutzt werden.

Unsere Aufklärungsarbeit in den Bereichen pflanzliche Ernährung und Meditation werden wir fortführen und ausbauen.

LANGFRISTIGE ZIELE UND AUSSICHT

Wir sind die erste gesetzliche Krankenkasse, die eine Gemeinwohlbilanz erstellt und hoffen, langfristig weitere Verwaltungsbetriebe und Krankenkassen für das Thema begeistern zu können.

Nur im Einklang mit unseren Mitmenschen, Mitgeschöpfen und der Umwelt kann unser ganzheitlicher Ansatz von der Harmonie von Körper, Seele und Geist gedeihen.



Wir werden daher auch in Zukunft engagiert und kreativ unsere vielfältigen Potentiale zum Schutz unserer Umwelt einsetzen.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEIN- WOHLBILANZ

Bei der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz waren im weiteren Sinne alle Mitarbeiter unserer BKK beteiligt (z. B. bei der Abgabe des CO₂-Fußabdrucks und der Umfrage zu ehrenamtlichen Tätigkeiten).

Besonders intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt haben sich im Rahmen der Projektarbeit folgende Kolleginnen und Kollegen:

Vorstand



Andreas
Schöfbeck

Projektleitung



Wolfgang Huber

Projektteam:



Marianne Bayerl



Martin Gundacker



Peter Hanrieder



Ralf Hauner



Stefan Klose



Beatrice Kretzler



Christian Mareth



Petra
Maurer-Honisch



Martin Merk



Andreas Neuber



Sibylle
Niedermaier



Anke Sander



Gabriele
Schimmelpfennig



Judith Schulz



Sonja Schweimer



Andreas
Seidenberger



Bernhard Seitz



Thomas Stöckl



Wolfgang Trauner



Markus Wallrapp



Eugen Winkelmair



Christine Winkelmair



Uwe Zimmermann



Gabriele Nies

Coaching



Jörn Wiedemann
(terra institute)



Sandra Keller

Auditor



Arch. Dott.
Bernhard Oberrauch
Architekt, Baubiologe, Bauphysiker und
Gemeinwohl-Auditor

Penegalstraße 21A
I-39100 Bozen/Bolzano/Bulsan
T 0039 0471/1885467,
mobil 0039 329 0514476
info@a-bo.net www.a-bo.net
www.habitvital.net

Dieser Bericht wurde im Zeitraum vom
08.06.2014 bis 22.12.2015 erstellt.
Der zeitliche Umfang dafür belief sich auf
rund 400 Stunden.
Die Bilanz wird auf unserer Homepage
www.bkk-provita.de veröffentlicht.

Wir werden über unsere Gemeinwohl-Bilanz
auch in unserer Mitgliederzeitschrift und in
unserem Newsletter berichten.

Der Verwaltungsrat war über das Vorhaben
von Beginn an informiert.

Bergkirchen, den 22.12.2015

Leben. Gesundheit. Harmonie.
BKK ProVita – Die Kasse fürs Leben.

BKK
ProVita
Die Kasse fürs Leben.



Zertifikat

TESTAT : AUDIT

GEMEINWOHL-
BILANZ 2014 für BKK ProVita
AuditorIn Bernhard Oberrauch



WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				10 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				10 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 40 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 50 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 20 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 60 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 20 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmern	D1: Ethische Kundenbeziehung 60 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmern 40 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 30 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 60 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 20 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 60 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 20 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 10 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 100 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 10 %
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0 Menschenwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0 Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Feindliche Übernahme 0 Sperrpatente 0 Dumpingpreise 0	Illegitime Umweltbelastungen 0 Verstöße gegen Umweltauflagen 0 Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0 Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0 Umgehung der Steuerpflicht 0 Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0 Verhinderung eines Betriebsrats 0 Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0 Exzessive Einkommensspreizung 0

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.gemeinwohl-oekonomie.org

Testat gültig bis 31.12.2017

BILANZSUMME 374

Branche: Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung,
Versicherung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz
Gesellschaftsform: Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung
Sitz der Kasse: 80634 München, Rotkreuzplatz 8
Hauptverwaltung: 85232 Bergkirchen, Münchner Weg 5
Homepage: www.bkk-provita.de
Berichtszeitraum: 01.01.2014 bis 30.06.2015
STAND 22.12.2015

info@bkk-provita.de
www.bkk-provita.de



Die Kasse fürs Leben.