

BKK  
ProVita



Die Kasse fürs Leben.

## Gemeinwohl-Bilanz 2018/19

Nachhaltig. Ganzheitlich. Bewusst.

[www.bkk-provita.de](http://www.bkk-provita.de)

# Inhalt

Allgemeine Informationen zur Kasse	3	C4	Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	49
Präambel	4	D1	Ethische Kund:innenbeziehungen	53
Wir stehen auf Nachhaltigkeit. Und setzen auf Bewusstsein.	5	D2	Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	58
Testat	6	D3	Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	62
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	10	D4	Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	65
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	16	E1	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	67
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	20	E2	Beitrag zum Gemeinwesen	71
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	22	E3	Reduktion ökologischer Auswirkungen	75
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	26	E4	Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	79
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	28	Ausblick		85
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	29	Die Erstellung unserer Gemeinwohl-Bilanz		86
B4 Eigentum und Mitentscheidung	31			
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	33			
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	42			
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	45			



<b>Allgemeine Informationen zur Kasse</b>	Stand: 30.09.2019
<b>Firmenname:</b>	BKK ProVita
<b>Rechtsform:</b>	Körperschaft des öffentlich Rechts (KdöR)
<b>Website:</b>	<a href="http://www.bkk-provita.de">www.bkk-provita.de</a>
<b>Branche:</b>	Gesetzliche Kranken- & Pflegeversicherung, Versicherung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz
<b>Kassensitz:</b>	München, Deutschland
<b>Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:</b>	255 (Vorberichtszeitraum: 253)
<b>Vollzeitäquivalente:</b>	186 (darunter keine Saison- oder Zeitarbeitende) (Vorberichtszeitraum: 168)
<b>Leistungsausgaben:</b>	268.849.178 EUR (Vorberichtszeitraum: 156.900.824 EUR)
<b>Jahresergebnis:</b>	- 4.151.476 EUR (Vorberichtszeitraum: 2.571.012 EUR )
<b>Versichertenzahl:</b>	122.915 (Vorberichtszeitraum: 120.401)
<b>Mitgliederzahl:</b>	93.364 (Vorberichtszeitraum: 90.511)
<b>Berichtszeitraum:</b>	Januar 2018 bis Dezember 2019

# 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 Leistungserbringer:innen 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, Ehepartner:innen und eingetragene Lebenspartner:innen) 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 Gemeinwohl-Ökonomie 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.

Durch die Verwendung des Begriffs „Wir“ im nachfolgenden Bericht möchten wir zum Ausdruck bringen, dass es sich um ein gemeinschaftliches Projekt der gesamten BKK ProVita handelt.

Erster Ansprechpartner für Fragen rund um die Erstellung dieser Gemeinwohl-Bilanz ist:  
Herr Maximilian Begovic  
Tel.: 08131/6133-1307  
E-Mail: maximilian.begovic@bkk-provita.de

## BKK ProVita - Wir stehen auf Nachhaltigkeit. Und setzen auf Bewusstsein.

Was hat eine Krankenkasse eigentlich mit Nachhaltigkeit zu tun? Ehrlich gesagt, ziemlich viel. Für uns ist Nachhaltigkeit mehr als ein Modewort oder Trend. Wir sehen darin den einzigen Weg, um unseren Kindern und Enkeln eine ökologisch und sozial intakte Welt zu hinterlassen, auf der sie gesund und glücklich leben.

Damit wir dieses große Ziel erreichen können, müssen wir die Bedürfnisse der heutigen Generation mit denen der Umwelt, der solidarischen Gesellschaft und der zukünftigen Generationen in Einklang bringen. Und was für das große Ganze gilt, gilt auch für den einzelnen Menschen. Wir betrachten ihn als Einheit aus Körper, Seele und Geist. Sie beeinflussen sich gegenseitig und nur wenn es jedem der Teile gut geht, geht es auch dem Menschen gut. Wir glauben, dass der Ursprung von Wohlbefinden im bewussten Umgang mit sich selbst, den Mitmenschen und der Umwelt liegt. Jeder von uns kann eigenverantwortlich viel dafür tun, gut und gesund zu leben. Wer sich für eine nachhaltige Krankenkasse interessiert, hat in der Regel zuvor schon viele andere Schritte in Sachen Nachhaltigkeit gemacht.

Die Dringlichkeit erkennen, sich informieren, anfangen Plastik zu vermeiden, auf Bio-Lebensmittel umstellen, Fair Trade Produkte kaufen, Ökostrom nutzen, zu einer ethischen Bank wechseln – der Weg in eine bessere Welt ist lang, aber er lohnt sich. Gut, wenn wir ihn gemeinsam gehen können. Wir von der BKK ProVita verstehen uns als starken Partner unsere Versicherten, die wir mit vielfältigen Programmen und Anreizen unterstützen, ihr Leben gesundheitsbewusst und nachhaltig mitzugestalten.



# Testat 2014/2015

## TESTAT : AUDIT

GEMEINWOHL-  
BILANZ

für BKK ProVita  
AuditorIn Bernhard Oberrauch

GEMEINWOHL  
ÖKONOMIE   
Ein Wirtschaftsmodell  
mit Zukunft

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 / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung 60 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 40 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 30 %	D4: Soziale Gestaltung der Produk- te und Dienstleistungen 60 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 20 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souve- rän, zukünftige Genera- tionen, 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 %
<b>Negativ-Kriterien</b>	Verletzung der ILO- Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0	Feindliche Übernahme 0	Illegitime Umweltbelastungen 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0
	Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0	Sperrpatente 0	Verstöße gegen Umweltauflagen 0	Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0	Verhinderung eines Betriebsrats 0
	Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Dumpingpreise 0	Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Umgehung der Steuerpflicht 0	Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0
				Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter 0	Exzessive Einkommens- spreizung 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](http://www.gemeinwohl-oekonomie.org)

Testat gültig bis 31.12.2017

BILANZSUMME 374

# Testat 2016/2017

## TESTAT: AUDIT

## VOLLBILANZ

Gemeinwohl-Bilanz  
2016 / 17

für: BKK ProVita  
Auditor\*in: Bernhard Oberrauch

WERT	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
BERÜHRUNGSGRUPPE				
<b>A: LIEFERANT*INNEN</b>	<b>A1</b> Menschenwürde in der Zulieferkette 20 %	<b>A2</b> Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette 30 %	<b>A3</b> Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 30 %	<b>A4</b> Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 30 %
<b>B: EIGENTÜMER*INNEN &amp; FINANZ-PARTNER*INNEN</b>	<b>B1</b> Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 70 %	<b>B2</b> Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 100%	<b>B3</b> Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 50 %	<b>B4</b> Eigentum und Mitentscheidung 80 %
<b>C: MITARBEITENDE</b>	<b>C1</b> Menschenwürde am Arbeitsplatz 60 %	<b>C2</b> Ausgestaltung der Arbeitsverträge 60 %	<b>C3</b> Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden 40 %	<b>C4</b> Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz 70 %
<b>D: KUND*INNEN &amp; MITUNTERNEHMEN</b>	<b>D1</b> Ethische Kund*innenbeziehungen 60 %	<b>D2</b> Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen 80 %	<b>D3</b> Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 60 %	<b>D4</b> Kund*innenmitwirkung und Produkttransparenz 80 %
<b>E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD</b>	<b>E1</b> Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 90 %	<b>E2</b> Beitrag zum Gemeinwesen 90 %	<b>E3</b> Reduktion ökologischer Auswirkungen 80 %	<b>E4</b> Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung 60 %

Testat gültig bis: 31.01.2020

**BILANZSUMME 604**

# Testat 2018/2019

Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	für: BKK ProVita	
	<b>M5.0 Vollbilanz</b>	2018-2019	Auditor*In: <b>Bernhard Oberrauch Nils Wittke</b>	
Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
<b>A: LIEFERANT*INNEN</b>	<b>A1</b> Menschenwürde in der Lieferkette:	<b>A2</b> Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette:	<b>A3</b> Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette:	<b>A4</b> Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette:
	<b>30 %</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>	<b>40 %</b>
<b>B: EIGENTÜMER*INNEN &amp; FINANZ-PARTNER*INNEN</b>	<b>B1</b> Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln:	<b>B2</b> Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln:	<b>B3</b> Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung:	<b>B4</b> Eigentum und Mitentscheidung:
	<b>70 %</b>	<b>100 %</b>	<b>60 %</b>	<b>100 %</b>
<b>C: MITARBEITENDE</b>	<b>C1</b> Menschenwürde am Arbeitsplatz:	<b>C2</b> Ausgestaltung der Arbeitsverträge:	<b>C3</b> Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden:	<b>C4</b> Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz:
	<b>80 %</b>	<b>70 %</b>	<b>50 %</b>	<b>70 %</b>
<b>D: KUND*INNEN &amp; MITUNTERNEHMEN</b>	<b>D1</b> Ethische Kund*innenbeziehungen:	<b>D2</b> Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen:	<b>D3</b> Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen:	<b>D4</b> Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz:
	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>90 %</b>	<b>80 %</b>
<b>E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD</b>	<b>E1</b> Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen:	<b>E2</b> Beitrag zum Gemeinwesen:	<b>E3</b> Reduktion ökologischer Auswirkungen:	<b>E4</b> Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung:
	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>90 %</b>	<b>90 %</b>
			Testat gültig bis: <b>31. Januar 2022</b>	<b>BILANZSUMME: 790</b>





# A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

## A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette (3)

Die BKK ProVita ist eine bundesweit geöffnete gesetzliche Krankenkasse, die sich mit ihren Mitarbeitenden in der Hauptverwaltung in Bergkirchen, den 13 Service-Centern und fünf Außendienstbüros im gesamten Bundesgebiet um ihre Versichertengemeinschaft kümmert.

Zur Erfüllung unseres Kernauftrages, die Gesundheitsversorgung unserer Versicherten, kooperieren wir zwangsläufig mit einer Vielzahl unterschiedlicher Akteure des Gesundheitswesens in Deutschland. Zu diesen Akteuren zählen bspw. niedergelassene Ärzt:innen, Krankenhäuser, Therapeut:innen sowie Apotheken und Sanitätshäuser. Um jedem Versicherten in Deutschland die freie Ärzt:innen- bzw. Therapeut:innenwahl zu ermöglichen, werden Verträge mit diesen Akteuren durch Krankenkassenverbände auf Bundes- bzw. Landesebene geschlossen.

Im Rahmen der freien Ärzt:innen- bzw. Therapeut:innenwahl entscheiden unsere Versicherten selbst, ob sie die vorgeschlagene Therapie durchführen lassen möchten. Die Therapiehoheit bzw. -freiheit von Ärzt:innen können und dürfen wir nicht beeinflussen. Darüber hinaus beschaffen wir als modernes Dienstleistungsunternehmen für unsere tägliche Arbeit auch eine Vielzahl weiterer Produkte und Dienstleistungen. Im Gegensatz zu den soeben beschriebenen Gesundheitsleistungen können wir unter Berücksichtigung der

geltenden Beschaffungsvorgaben den Beschaffungsprozess dieser Produkte und Dienstleistungen direkt beeinflussen. Hierzu zählen u. a. die Geschäftsausstattung, Post- und Fernmeldegebühren oder Fahrzeuge.

Als öffentlicher Aufgabenträger unterliegen wir der Rechtsaufsicht des Bundesamtes für Soziale Sicherung, welches auch die Einhaltung der Budgetvorgaben zu unseren Verwaltungskosten überwacht. Einfach formuliert, stellen die Verwaltungskosten alle Ausgaben dar, die für den „Verwaltungsbetrieb“ notwendigerweise anfallen.

Im Jahr 2018 betrug der Anteil der Verwaltungskosten an unseren Gesamtausgaben 5 % (Vorberichtszeitraum: 5 %). Das bedeutet, von 100 EUR, die wir an Krankenversicherungsbeiträgen erhalten, geben wir 95 EUR direkt für die Gesundheit unserer Versicherten aus. Die verbleibenden 5 EUR werden für unseren Verwaltungsbetrieb benötigt.



**Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen in Tabellenform**

Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen	2016	2016 (%)	2018	2018 (%)	Vergleich
Ärztliche Behandlung	57.117.095	18 %	63.662.884	18 %	11 %
Zahnärztliche Behandlung	20.120.078	6 %	21.202.557	6 %	5 %
Zahnersatz	4.501.802	1 %	4.432.237	1 %	- 2 %
Arzneimittel	47.243.261	15 %	53.425.207	15 %	13 %
Hilfsmittel	10.631.600	3 %	12.339.327	3 %	16 %
Heilmittel	8.892.239	3 %	11.228.101	3 %	26 %
Krankenhausbehandlung	97.180.700	30 %	107.771.283	30 %	11 %
Krankengeld	24.644.886	8 %	28.019.828	8 %	14 %
Fahrkosten	6.134.179	2 %	6.938.876	2 %	13 %
Vorsorge- und Reha-Leistungen	5.578.634	2%	6.560.158	2 %	18 %
Schutzimpfungen	2.112.046	1 %	2.244.564	1 %	6 %
Früherkennungsmaßnahmen	3.651.610	1 %	3.869.931	1 %	6 %
Schwangerschaft und Mutterschaft ohne stat. Entbindung	2.732.686	1 %	2.964.685	1 %	8 %
Behandlungspflege und Häusliche Krankenpflege	4.376.994	1 %	5.509.844	2 %	26 %
Dialyse	2.703.073	1 %	2.945.582	1 %	9 %
Sonstige Leistungsausgaben + Aufwendungen nach § 11 Abs. 6 SGB V	7.621.340	2 %	7.282.160	2 %	- 4 %
<b>Ausgaben für die Gesundheit unserer Versicherten</b>	<b>305.242.223</b>	<b>95 %</b>	<b>340.397.223</b>	<b>95 %</b>	<b>12 %</b>
+ Verwaltungsausgaben und Sonstige Ausgaben (ohne Aufwendungen nach § 11 Abs. 6 SGB V)	16.596.870	5 %	19.710.308	5 %	- 19 %
	Persönliche Verwaltungskosten	12.548.151	13.152.578		
	Sächliche Verwaltungskosten	4.070.274	4.163.747		
	Aufwendungen für die Selbstverwaltung	10.653	23.322		
	Beiträge und Vergütungen an andere für Verwaltungszwecke	2.509.934	3.020.353		
	Kosten der Rechtsverfolgung	116.766	175.095		
	Von anderen erstattete Verwaltungskosten	- 3.800.429	- 3.868.142		
	Sonstige Ausgaben ohne Aufwendungen nach § 11 Abs. 6 SGB V	1.141.521	3.043.355		
<b>Gesamtausgaben</b>	<b>321.839.093</b>	<b>100 %</b>	<b>360.107.531</b>	<b>100 %</b>	<b>12 %</b>

Nach den Vorgaben des Wettbewerbsrechts können wir für den Beschaffungsprozess verschiedene Anforderungen an Lieferant:innen stellen, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie in einem sachlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Produkt stehen. Solche Anforderungen sind bspw.:

- die Vermeidung von 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 Gütesiegeln.

Durch die Berücksichtigung dieser Kriterien wollen wir als öffentliche Einrichtung sicherstellen, dass wir Waren und Dienstleistungen beziehen, die unter menschenwürdigen Bedingungen hergestellt wurden und deren schädliche Auswirkungen auf die Umwelt so weit wie möglich reduziert sind.

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 Auftrages gerechtfertigt ist. In der von uns geforderten Eigenerklärung wird durch die bietende Partei 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 in Frage stellen, wie z. B. 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.

Begleitend hierzu erhalten alle Lieferant:innen den **„Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen der BKK ProVita“** (Vorberichtszeitraum: „Verhaltenskodex für Lieferant:innen“), welcher Grundsätze und Anforderungen an unsere Geschäftspartner:innen definiert. Mit der Unterschrift verpflichten sich die Lieferant:innen zur Einhaltung folgender Punkte:



### Verhaltenskodex für Geschäftspartner der BKK ProVita

Die BKK ProVita übernimmt Verantwortung für ihr wirtschaftliches Handeln gegenüber Mensch und Umwelt. Aus diesem Grund werden im Folgenden Grundsätze und Anforderungen an ihre Geschäftspartner definiert.



#### Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

- Achtung und Gewährleistung der Menschenrechte basierend auf der am 10. Dezember 1948 verabschiedeten Resolution A/RES/217 A (III) „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen sowie der am 1. Juni 1998 verabschiedeten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation
- Förderung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Mitarbeiter ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugungen sowie ihres Geschlechts oder Alters
- Respektierung der persönlichen Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen
- Verbot von Kinderarbeit, Menschenhandel, Zwangsarbeit oder sonstiger Form moderner „Sklaverei“
- Verbot der Ausübung psychischer Härte, sexueller und persönlicher Diskriminierung, seelischer und körperlicher Misshandlungen oder inhumanen Praktiken
- Verpflichtung zur angemessenen Entlohnung und zum Schutz des Mitarbeiters
- Anerkennung von Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten und Gleichbehandlung von Mitgliedern in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften

#### Umwelt

- Reduzierung umweltschädlicher Auswirkungen und wünschenswerterweise Ausgleich unvermeidbarer Treibhausgasemissionen mithilfe zertifizierter Projekte
- kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes unter Einhaltung gesetzlicher Normen und international anerkannter Standards

#### Bestechung und Korruption

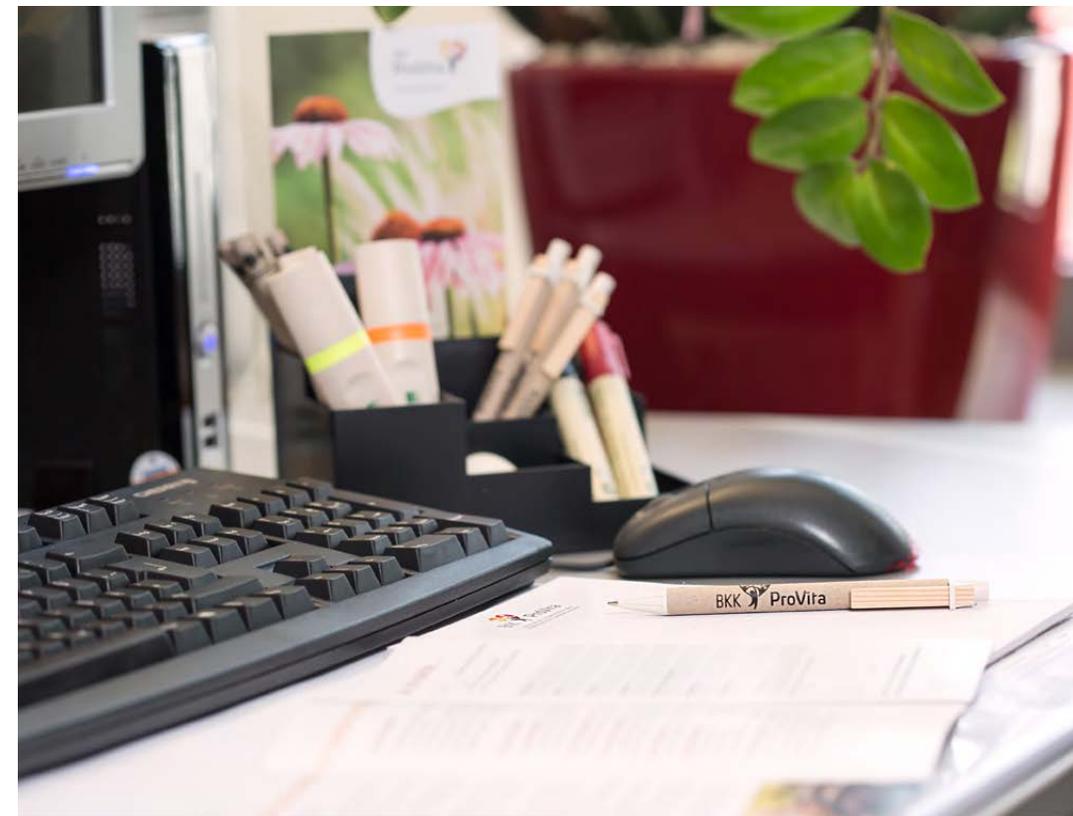
- Durchführung transparenter und ethisch-korrektor Geschäftspraktiken
- Verbot jeglicher Form von Bestechung, Erpressung oder Unterschlagung
- Einhaltung der Gepflogenheiten des fairen Wettbewerbs und der Bestimmungen der geltenden Kartellgesetze

#### Einhaltung der Gesetze

- Einhaltung der Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung(en)

gez. Andreas Schöfbeck  
Vorstand

Die Einhaltung von Menschenrechten sowie die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden eines Menschen sind uns als gesetzliche Krankenkasse besonders wichtige Anliegen. Aus diesem Grund unterziehen wir unsere Lieferant:innen einer regelmäßigen Befragung unter anderem zu angebotenen Sozialleistungen, gelebter Nachhaltigkeit, Adressierung von Korruption und Bestechung sowie Interesse an der Gemeinwohl-Ökonomie. Mithilfe der Befragung in Verbindung mit zusätzlichen Informationen aus dem Internetauftritt sowie dem engen Austausch unseres Beschaffungswesens mit den jeweiligen Ansprechpartner:innen erlangen wir einen guten Einblick in die Geschäftspraktiken unserer Lieferant:innen. Auf diese Weise können wir Unternehmen für kritische Themen sensibilisieren und die sozialen Risiken in der Zulieferkette evaluieren.





### Fragebogen für Geschäftspartner

Name des Unternehmens	
Aktuelle Rechtsform	
Sitz des Unternehmens	
Anzahl der Standorte	
Name und Funktion des Ansprechpartners	

#### 1. Wie viele Mitarbeiter werden in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

Weniger als 50	<input type="checkbox"/>
51 - 500	<input type="checkbox"/>
501 - 1.000	<input type="checkbox"/>
Mehr als 1.001	<input type="checkbox"/>

#### 2. Welche Formen der Beschäftigung werden in Ihrem Unternehmen eingesetzt?

Normalarbeitsverhältnis	<input type="checkbox"/>
Teilzeit (≤ 30h)	<input type="checkbox"/>
Befristung	<input type="checkbox"/>
Arbeitnehmerüberlassung	<input type="checkbox"/>
Geringfügige Beschäftigung	<input type="checkbox"/>
Kurzfristige Beschäftigung	<input type="checkbox"/>

#### 3. Bitte kreuzen Sie an, welche Leistungen in Ihrem Unternehmen angeboten werden.

Arbeitsvertragsgestaltung nach einem Tarifvertrag	<input type="checkbox"/>
Bezahlung von Überstunden	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Altersvorsorge	<input type="checkbox"/>
Vermögenswirksame Leistungen	<input type="checkbox"/>
Bezuschussung von Kindertageseinrichtungen	<input type="checkbox"/>
Betriebliches Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/>
Andere, nämlich:	

#### 4. Bitte kreuzen Sie Zutreffendes in Bezug auf Nachhaltigkeitsbestrebungen in Ihrem Unternehmen an.

Es ist ein Nachhaltigkeits- bzw. Umweltbeauftragter tätig.	<input type="checkbox"/>
Es wurde ein Nachhaltigkeits- bzw. Umweltmanagementkonzept eingeführt.	<input type="checkbox"/>
Es wird ein Nachhaltigkeitsbericht erstellt.	<input type="checkbox"/>
Es werden CO <sub>2</sub> -Emissionen durch zertifizierte Projekte ausgeglichen.	<input type="checkbox"/>
Es werden Maßnahmen zur Einhaltung der Menschenrechte im Sinne der Vereinten Nationen und der ILO-Kernarbeitsnormen durchgeführt.	<input type="checkbox"/>
Es werden auf faire Vertragsbedingungen mit Vertragspartnern geachtet.	<input type="checkbox"/>
Zulieferer/Subunternehmer/Dienstleister bestätigen die Einhaltung von Menschenrechten und den Ausschluss von Kinderarbeit.	<input type="checkbox"/>
Die Zulieferkette wird regelmäßig auf Risiken und Missstände überprüft.	<input type="checkbox"/>
Andere, nämlich:	

#### 5. Bitte kreuzen Sie an, welche Aussagen zum Thema Bekämpfung von Fehlverhalten, Bestechung und Korruption zutreffen.

Das Unternehmen hat eine Stelle zur Bekämpfung von Fehlverhalten, Bestechung und Korruption eingerichtet.	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen hat sich mit dem Thema befasst und einen Verhaltenskodex zur Bekämpfung von korruptem Verhalten erstellt.	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen stellt die Bekämpfung von Fehlverhalten, Bestechung und Korruption anderweitig sicher:	

#### 6. Bitte kreuzen Sie an, welche Aussagen zur Gemeinwohl-Ökonomie zutreffen.

Das Unternehmen hat sich mit der Gemeinwohl-Ökonomie befasst	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen hat bereits/ist dabei eine Gemeinwohlbilanz erstellt/zu erstellen	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen bekundet Interesse an der Erstellung einer Gemeinwohl-Bilanz und stimmt einer Kontaktaufnahme durch den Gemeinwohl-Ökonomie Bayern e.V. zu.	<input type="checkbox"/>

Mit der Unterschrift versichert das Unternehmen die Richtigkeit der Angaben und verpflichtet sich zur Einhaltung des beiliegenden „Verhaltenskodex für Geschäftspartner der BKK ProVita“. Darüber hinaus gewährleistet das Unternehmen, die BKK ProVita über relevante Änderungen der abgefragten Kriterien zu informieren.

Ort, Datum

Unterschrift/Stempel

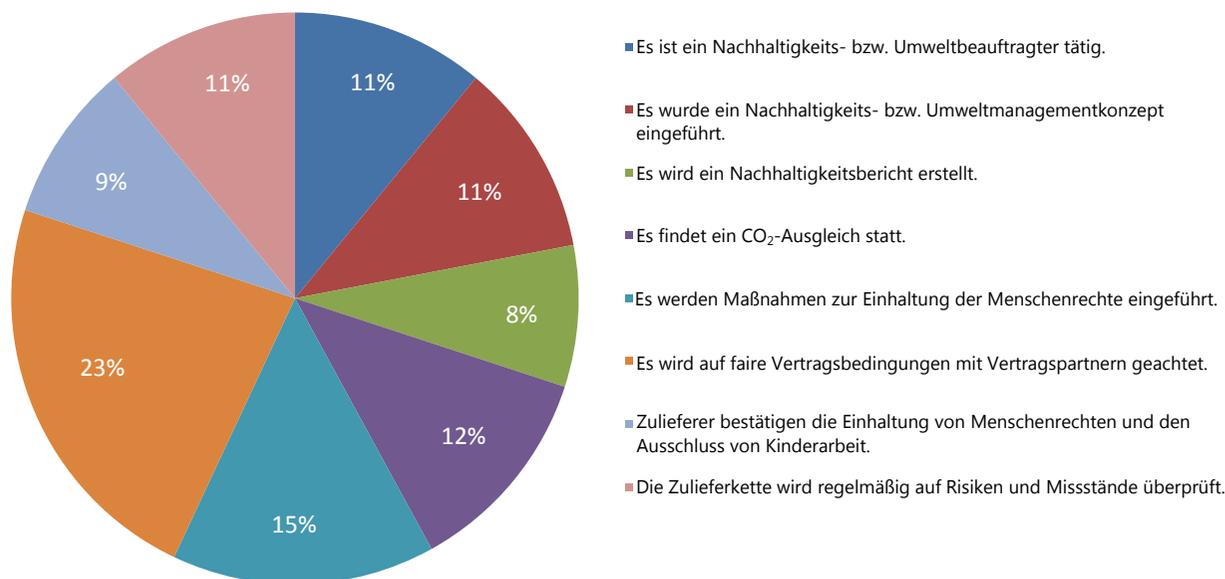
Unsere neu im Intranet eingerichtete und noch im Aufbau befindliche Bieterdatenbank bildet alle relevanten direkten Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen und unmittelbaren Bietenden der BKK ProVita, auf die rund 80 % unserer Ausgaben fallen, ab. Im Zuge dessen wurden 114 Unternehmen nach verschiedenen Kriterien eingepflegt.

Davon haben bereits 28 Unternehmen, sprich 25 %, den Fragebogen für Geschäftspartner:innen ausgefüllt zurückgeschickt.

Die Auswertung der Fragebögen ergibt somit Erkenntnisse, die zum Verständnis der eigenen Vertragspartnerstruktur wichtig und dienlich sind. So wissen wir nun, dass von den 28 Unternehmen folgende Bestrebungen zum Thema Nachhaltigkeit unternommen werden:

Das Gesamtpaket aus Vergaberichtlinien, Eigenerklärung, Verhaltenskodex, Lieferant:innenbefragung und persönlichem Austausch stellt einen guten Filter für menschenwürdige Praktiken dar, schafft Bewusstsein für menschenwürdiges Verhalten bei Lieferant:innen und dient einer nachhaltigen Lieferant:innenentwicklung. Des Weiteren nehmen wir regelmäßig an stattfindenden Kundentagen unserer Lieferant:innen teil, um den persönlichen Kontakt zu pflegen sowie unsere Erwartungshaltung hinsichtlich Menschenwürde und Nachhaltigkeit direkt zu platzieren.

Dabei unterliegt unser Handeln stets dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit nach § 69 Abs. 2 SGB IV, bei dem die Funktionsfähigkeit der Verwaltung das bislang alleinige Beurteilungskriterium darstellt. Nicht alle Maßnahmen, die wir für sinnvoll erachten, dürfen wir als gesetzliche Kranken- und Pflegekasse auch tatsächlich umsetzen, sodass unseren



Nachhaltigkeitsbestrebungen automatisch enge Grenzen gesetzt sind. Nachhaltig produzierte Produkte sind derzeit häufig noch mit einem deutlich höheren Preis gekennzeichnet und da wir die Ausgaben für unsere Verwaltungskosten nicht beliebig steigern können, bedeutet dies, dass Spielräume für die Anschaffung ökologisch höherwertiger Produkte lediglich durch die Einsparungen in anderen Verwaltungskostenbereichen realisiert werden können. Dennoch beziehen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten überwiegend Produkte, deren nachhaltige Herstellung anhand anerkannter Zertifikate sichergestellt ist. So arbeiten wir bspw. im Rahmen von Büro- und Geschäftsausstattung mit der Firma Kaut-Bullinger zusammen. Dadurch gelingt es, unser Kernsortiment von ausschließlich sorgfältig ausgewählten Lieferant:innen zu beziehen, die Produkte aus recyceltem Plastik oder nachhaltig nachwachsen-

den Rohstoffen herstellen, Papier aus 100 % Altpapier anbieten oder ihren Prozess klimaneutral stellen. Dabei liegt der geschätzte Anteil der eingekauften Produkte bzw. Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden, bei über 95 % (Vorberichtszeitraum: 90 %).

### A1.2 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette (0)

Die BKK ProVita weist geringe Risiken in der Zulieferkette auf, die Menschenwürde zu verletzen bzw. reduziert die potenziellen negativen sozialen Auswirkungen in der Zulieferkette auf ein Minimum.

So werden bspw. Gütesiegel nach Möglichkeit in die Kaufentscheidung miteinbezogen, die die Einhaltung der Menschenrechte sicherstellen.

## A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

### A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen (5)

Als Maßnahme zur Gewährleistung von Gerechtigkeit ist die Laufzeit unserer Rahmenverträge grundsätzlich auf 48 Monate begrenzt. Rechtzeitig vor Ablauf sind im Bedarfsfall Folgevertragspartner:innen mittels Vergabeverfahren zu ermitteln. Auf diese Weise wird der Bewerberkreis geöffnet und eine Bewerbung für alle geeigneten Bieter:innen möglich.

Dabei ist es zulässig, dass die:der bisherige Anbieter:in mit seiner neuen Verfahrensteilnahme den Zuschlag wiederholt erhält, sofern er das wirtschaftlichste Angebot abgibt. Eine langfristige Geschäftsbeziehung ist daher durchaus praktikabel, ohne Mitbewerber:innen zu benachteiligen.

Die Prüfung der Angebotspreise auf ihre Angemessenheit ist Bestandteil jedes Vergabeverfahrens. Niedrigpreise sind ebenso zu hinterfragen wie deutlich höhere Preise. In beiden Fällen obliegt es der Verantwortung der Vergabestelle der BKK ProVita zu eruieren, ob die Angebotspreise realistisch sind, um bspw. fehlerhafte Kalkulationen, die primär zum Zuschlag, aber sekundär zur wirtschaftlichen Schieflage von Lieferant:innen führen können, auszuschließen.

Ähnlich fair werden Vertragsstrafen gehandhabt. Der gesetzliche Rahmen beschränkt den Haftungsrahmen von Lieferant:innen auf maximal 8 % des betroffenen Teilauftragsvolumens. Ein wirtschaftlicher Ruin aufgrund des öffentlichen Auftrags kann damit vermieden werden.

Generell gilt für Preise eine Preisbindung für die Laufzeit eines Vertrages. Da uns ein faires Miteinander wichtig ist, nehmen wir nach Möglichkeit Preisindizes in Rahmenverträge auf. Wir geben unseren Lieferant:innen damit die Möglichkeit, ihre Preise, die etwa auf starken Schwankungen am Rohstoffmarkt beruhen, entsprechend anzupassen. Das wirtschaftliche Risiko und die verbundenen Mehrkosten tragen wir gemeinschaftlich.

Verträge zwischen Krankenkassen und Leistungserbringer:innen werden von den Aufsichtsbehörden, im Fall der BKK ProVita vom Bundesamt für Soziale Sicherung, auf ihre Rechtmäßigkeit hin überprüft. Dadurch ist sichergestellt, dass die Verträge der BKK ProVita mit Leistungserbringer:innen und die Verträge, welchen die BKK ProVita beitrifft, den gesetzlichen Vorgaben und damit auch dem Grundsatz der Fairness entsprechen.

Mit Ausnahme einer überschaubaren Anzahl von Leistungserbringer:innen, die neu am Markt auftreten, ist die BKK ProVita mit ihren Vertragspartner:innen

mindestens seit fünf, in einer großen Zahl von Fällen seit mehr als zehn Jahren verbunden. Somit beträgt die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehungen zu Lieferant:innen geschätzt 7,5 Jahre.

### A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette (2)

Die Werte Solidarität und Gerechtigkeit sind indirekter Bestandteil des Vergaberechts. Für den solidarischen Gedanken spricht, dass die mittelständischen Interessen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge vornehmlich zu berücksichtigen sind. Zugleich führt der offene Wettbewerb zu einer gerechten Verteilung der öffentlichen Aufträge.

Im Rahmen des Direktkaufs bzw. der Freihändigen Vergabe achten wir darauf, Händler:innen zur Angebotsabgabe aufzufordern, deren Produkte die Kriterien der Leistungsbeschreibung erfüllen und dank kurzer Transportwege ihren Weg zu uns mit geringerer CO<sub>2</sub>-Belastung finden können.

Generell versuchen wir, Gütesiegel als geforderte Leistungsmerkmale in die Leistungsbeschreibungen aufzunehmen. Dabei finden folgende Gütezeichen vorrangig Anwendung:

Label	Beschreibung	Symbol
Bio Mineralwasser Siegel	Kennzeichnung einer verlässlichen Gesundheits-, Produkt- und Umweltqualität von Mineralwasser, Tafelwasser und Mischgetränken	
Bioland	Förderung und Weiterentwicklung des organisch-biologischen Landbaus, insbesondere durch die Pflege des Bodens und den langfristigen Erhalt der Fruchtbarkeit	
cradleto cradle	Förderung der Wiederverwendbarkeit von Rohstoffen und Verbesserung des biologischen und technischen Rohstoffkreislaufs zur Steigerung der Ökoeffizienz und Reduzierung von Abfall	
Der Blaue Engel	Einhaltung hoher Anforderungen an Umwelt-, Gesundheits-, und Gebrauchseigenschaften von Produkten und Dienstleistungen unter Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus	
EU Ecolabel	Kennzeichnung umweltfreundlicher Produkte und Dienstleistungen in allen EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen, Island, der Schweiz und der Türkei, die geringere Umweltauswirkungen haben als vergleichbare Produkte bzw. Dienstleistungen und somit weniger umweltschädlich sind	
Fairtrade	Kennzeichnung von Produkten aus fairem Handel, die vor allem menschenwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Arbeiter sicherstellen	
Forest Stewardship Council	internationales Zertifizierungssystem für Waldwirtschaft, das mithilfe strenger Standards sicherstellt, dass Holz- und Papierprodukte mit dem FSC-Siegel aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern stammen und somit das Ökosystem langfristig erhalten bleiben kann	
Global Organic Textile Standard	weltweit einheitlicher, kontrollierbarer, sozialer und ökologischer Standard, der die Verarbeitung biologisch erzeugter Naturfasern fördert und zur Transparenz in der gesamten Wertschöpfungskette von Textilien beitragen soll	
Vegan	Kennzeichnung veganer Produkte zur Realisierung einer rein pflanzlichen Ernährung und Lebensweise	

Die immensen Finanzmittel, die im System der Sozialversicherung transferiert werden, wecken Begehrlichkeiten auch bei Akteuren, die sich zu Lasten der Solidargemeinschaften ungerechtfertigt bereichern wollen. Das Spektrum reicht von der Manipulation von Dokumenten über die Abrechnung nicht erbrachter Leistungen bis hin zu kriminellen Strukturen. Die nachgewiesenen Schäden für die Krankenversicherung insgesamt liegen jährlich im zwei- bis dreistelligen Millionenbereich – die Dunkelziffer wird deutlich höher eingeschätzt.

Die BKK ProVita hat eine Stabsstelle „Beauftragter zur Bekämpfung von Fehlverhalten im Gesundheitswesen“ eingerichtet. Diese nimmt auch die Aufgaben des Korruptionsschutzbeauftragten wahr.

Auf der Homepage der BKK ProVita hat jede Person die Möglichkeit, Hinweise auf mögliches Fehlverhalten zu geben: [www.bkk-provita.de/ihre-bkk-provita/korruptionsbekaempfung/](http://www.bkk-provita.de/ihre-bkk-provita/korruptionsbekaempfung/)

Alle Mitarbeitenden der BKK ProVita sind sensibilisiert, in Kontakten mit Kund:innen oder Leistungserbringer:innen oder in der Bearbeitung von Anträgen und Rechnungen auftretende Hinweise auf mögliches Fehlverhalten der Stabsstelle anzuzeigen.

Im Jahre 2018 verzeichnete die BKK ProVita 251 Hinweise auf Fehlverhalten von Leistungsempfänger:innen und zugelassenen Leistungserbringer:innen. In 18 Fällen war die BKK ProVita betroffen.

Die BKK ProVita hat in dem besonders betroffenen Bereich der Pflege die Abrechnungsprüfung unter Beteiligung eines externen Partners und durch gezielte Versichertenbefragungen intensiviert, um den durch

Betrug verursachten Abfluss von Finanzmitteln zu Lasten der Solidargemeinschaft zu minimieren und Rückforderungen sowie gegebenenfalls zulassungsrechtliche Konsequenzen durchzusetzen. Dabei arbeitet sie eng mit anderen Krankenkassen und deren Verbänden sowie mit den Kassen(zahn-)ärztlichen Vereinigungen zusammen.

Bei der letzten Prüfung durch das Bundesamt für Soziale Sicherung vom 08.08.2018 wurden die Aktivitäten der BKK ProVita in diesem Aufgabenfeld als vorbildlich bewertet.

### **A2.3 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen (0)**

Die BKK ProVita übernimmt Verantwortung für ihr wirtschaftliches Handeln gegenüber Mensch und Umwelt, indem sie sich u. a. an geltende Vergaberichtlinien des öffentlichen Beschaffungswesens hält sowie wichtige Grundsätze und Anforderungen an ihre Lieferant:innen definiert. Insgesamt weist die BKK ProVita ein sehr geringes Risiko zur Ausnutzung der Marktmacht auf.





## A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

### A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette (6)

Um die Geschäfte einer Krankenkasse durchführen zu können, werden vor allem Energie in Form von Strom, Informationstechnologie sowie Papier und Schreibutensilien benötigt. Seit 2016 erstellt die BKK ProVita jährlich einen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Darin beinhaltet sind direkte Emissionen von eigenen Gebäuden, eigenen Fahrzeugen und erworbener Energie sowie indirekte Emissionen, die in der Prozesskette entstehen. Hierauf wird in **Kapitel E3** detailliert eingegangen.

Für alle elektronischen Geräte, insbesondere unsere stromsparenden LED-Lampen, wird bei der BKK ProVita seit Januar 2016 ausschließlich Ökostrom aus 100 % regenerativen Energien bezogen. Die nahegelegene Müllverbrennungsanlage liefert über Fernwärmeleitungen Abwärme für den Heizbedarf unserer Hauptverwaltung. Darüber hinaus fallen im Arbeitsalltag der BKK ProVita große Mengen an Papier an. Wir verwenden ausschließlich vom Blauen Engel bzw. EU-Ecolabel zertifiziertes, 100 % recyceltes Altpapier. Selbstverständlich bestehen auch unsere Visitenkarten zu 100 % aus recyceltem Altpapier.

Alle Mitarbeitenden der BKK ProVita werden mit einem Set aus nachhaltigen Schreibutensilien ausgestattet. Dazu wurde der Online-Warenkatalog für Büromaterial überarbeitet und mit den ökologisch sinnvollsten Artikeln bestückt. Nachbestellungen können von den jeweiligen Beschaffungsberechtigten ausschließlich aus diesem Sortiment vorgenommen werden. Bestehendes Material wird aufgebraucht und sukzessive durch das neue Sortiment ersetzt.

Die eingekauften Produkte und Rohwaren werden überwiegend nach Preis, Qualität und Nachhaltigkeitskriterien ausgewählt. Durch die Auswahl hochwertiger Materialien und den bewussten Verzicht auf Billigware aus Fernost erkennen unsere Lieferant:innen, dass wir großen Wert auf Qualität und Nachhaltigkeit legen.

Bei der Herstellung von Druckerzeugnissen entstehen Umweltbelastungen durch CO<sub>2</sub>-Emissionen der Druckereien. Deshalb werden all unsere Flyer, Kalender, Mitgliederzeitschriften und Broschüren durch verschiedene Aufforstungsprojekte weltweit klimaneutral gestellt. Beim Einkauf von Werbemitteln achten wir besonders auf die Herkunft der Rohstoffe, bspw. nachhaltige Forstwirtschaft in Europa, und verzichten bewusst auf Werbemittel aus Plastik. Beispiele hierfür sind unsere Holzbuntstifte für Kinder, die aus europäischen Hölzern bestehen und in der EU gefertigt worden sind oder unsere Einkaufswagenchips aus Bambus.

Literaturbestellungen für die BKK ProVita werden über kleinere Buchhandlungen mit Gemeinwohlgedanken vorgenommen. Für jedes gekaufte Buch wird hier ein kleiner Betrag für einen guten Zweck gespendet. Bei Veranstaltungen werden diverse Aufsteller zur Auslage von Broschüren benötigt. Die bisherigen Plastikaufsteller wurden durch Aufsteller aus Holz ersetzt. Die ausgewählten Druckereien bieten alle CO<sub>2</sub>-neutralen Druck und FSC-zertifiziertes Papier an.

Viele Druckereien haben sich den neuen Anforderungen angepasst und eigens für die BKK ProVita neue Leistungen, wie bspw. den klimaneutralen Druck, eingeführt.

Seit 2017 gibt es bei der BKK ProVita eine Vollzeitstelle für Nachhaltigkeit, die allen Abteilungen, insbesondere dem Beschaffungswesen, mit ihrem Fachwissen zu den Themen Nachhaltigkeit, Ökologie und Umwelt mit Rat und Tat zur Seite steht. In Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen können wir somit fundierte Entscheidungen treffen und für unsere Vision einer enkeltauglichen Zukunft sinnvolle Lösungen finden.

Der geschätzte Anteil an ökologisch höherwertigen Werbemitteln beträgt ab dem Jahr 2018 für den Bereich Marketing rund 100 % (Vorberichtszeitraum: 75 %).





### Herausragendes Engagement zum Umweltschutz im Büro

Die BKK ProVita ist von B.A.U.M. e.V. für Ihr herausragendes Engagement zum Umweltschutz im Büro in der Kategorie „Behörden, andere öffentliche Verwaltungsstellen und weitere Einrichtungen“ ausgezeichnet worden. So implementierte die gemeinwohl-zertifizierte Krankenkasse ein nachhaltiges Beschaffungswesen, führt Lieferant:innenbefragungen durch und definierte im Rahmen eines Verhaltenskodexes für Geschäftspartner:innen Grundsätze und Anforderungen zur Achtung der Menschenrechte und zum Umweltschutz. Die BKK ProVita formuliert bspw. soziale und ökologische Kriterien bei ihren Ausschreibungen, beschafft nachhaltige Werbemittel ohne Plastik und bezieht Ökostrom aus 100 % regenerativen Energien.

### Workshop „Nachhaltigkeit bei der Arzneimittelproduktion: Können Vergabekriterien helfen?“

Die Bekämpfung von Antibiotikaresistenzen ist ein komplexes, globales Problem. Es hat ganz unterschiedliche Ursachen, wie übermäßiger Einsatz von Antibiotika in der Tierzucht und im Obst- und Gemüseanbau oder zu schnelle Verordnung in der Humanmedizin. Auch die unzureichenden Umweltauflagen bei der Produktion im Ausland zählen zu den Ursachen. Als Gesellschafter, größter Anteilseigner und Aufsichtsratsmitglied haben wir bei unserem Partner spectrumK, einem Full-Service-Dienstleister für öffentliche Auftraggeber im Gesundheitswesen, angeregt, neben der

Qualität des Endproduktes auch Nachhaltigkeit bei der Herstellung in die Vergabekriterien bei Arzneimittel-Ausschreibungen aufzunehmen. Daraufhin hat spectrumK zusammen mit Pro Generika, dem Verband der Generika- und Biosimilarunternehmen in Deutschland, in einem Workshop mit Vertretern von Krankenkassen und Generikaherstellern mögliche Nachhaltigkeitskriterien erörtert.

### A3.2 Negativaspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette (0)

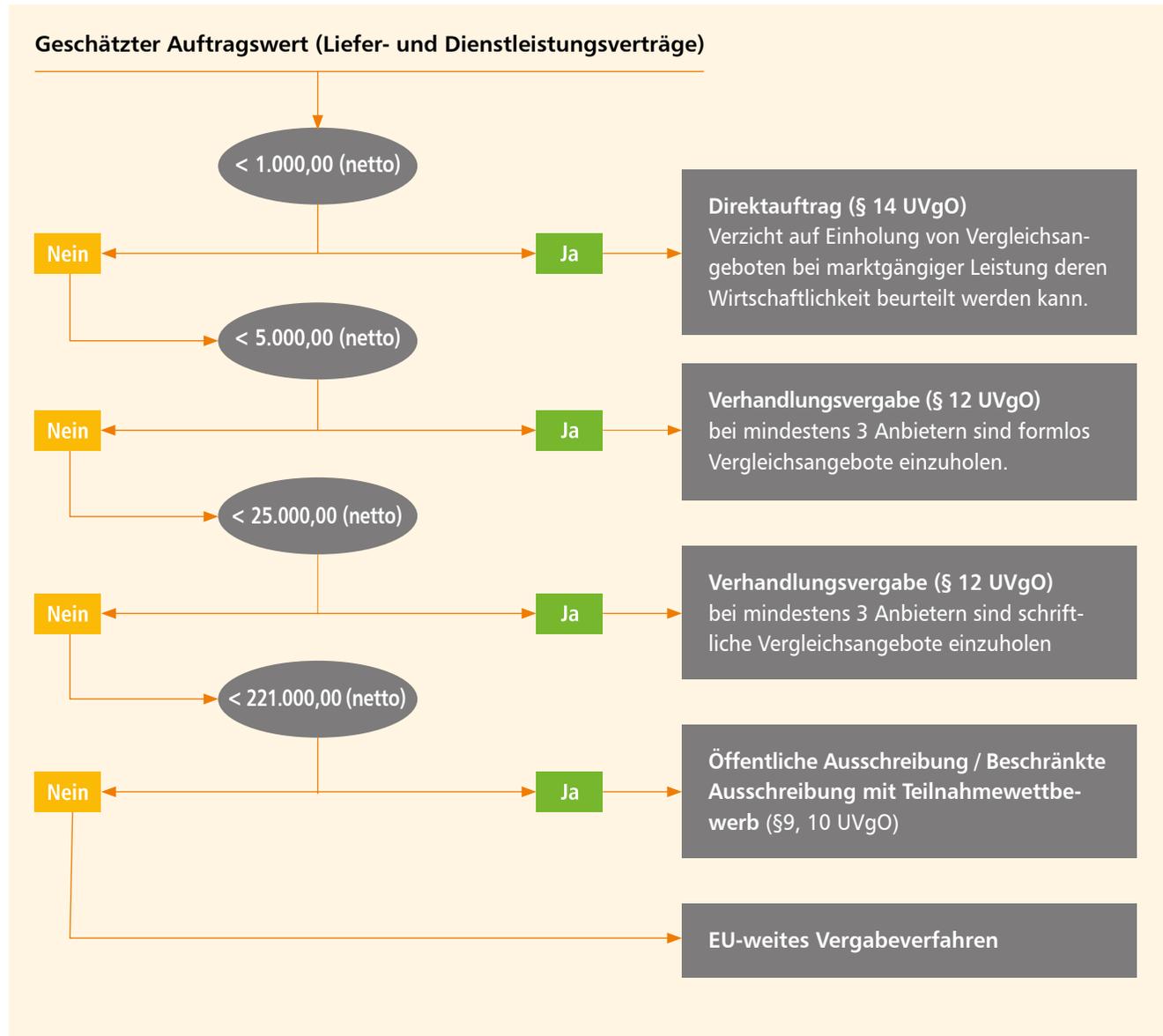
Die BKK ProVita übernimmt Verantwortung für ihr wirtschaftliches Handeln gegenüber Mensch und Umwelt, indem sie u. a. wichtige Grundsätze und Anforderungen an ihre Lieferant:innen definiert. Insgesamt weist die BKK ProVita geringe ökologische Risiken in der Zulieferkette ihres Zuständigkeitsbereichs auf, wo Rückmeldungen (ca. 12%) von Lieferant:innen erfolgt sind. Die BKK ProVita bemüht sich die ausstehenden Rückmeldungen einzufordern, um auch von diesen eine Selbstauskunft zu erhalten.

## A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

### A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen (5)

Als Krankenkasse sind wir öffentlicher Auftraggeber im Sinne von § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und daher bei allen Beschaffungsmaßnahmen an die Einhaltung des deutschen Vergaberechts gebunden. Ziel des Vergaberechts ist die Vergabe von öffentlichen Liefer- und Leistungsaufträgen im Wettbewerb und im Wege transparenter Verfahren an geeignete, leistungsfähige und zuverlässige Unternehmen zu marktgerechten Preisen. Bei allen Beschaffungsmaßnahmen ist der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten. Der Zuschlag ist der bietenden Partei mit dem wirtschaftlichsten Angebot zu erteilen. Dabei sind neben dem Preis auch Kriterien wie Qualität, Ästhetik, Wartungsservice, Verfügbarkeit und Umwelteigenschaften zu berücksichtigen.

Gerade weil wir uns zu Transparenz, Mitentscheidung und Gerechtigkeit verpflichtet haben, halten wir uns strikt an die für uns rahmensetzende Vergabeordnung.



Sofern der zu erwartende Auftragswert einen sogenannten Schwellenwert (Lieferung und Dienstleistungen in Höhe von 209.000 EUR) überschreitet, muss ein europaweites Vergabeverfahren nach den europäischen Vergaberichtlinien durchgeführt werden. Grundsätzlich gibt das Vergaberecht den Weg vor, auf dem die öffentliche Hand Dienstleistungen einkauft. Mit der für 2017 eingeführten Unterschwellenvergabeordnung können Aspekte der Qualität sowie soziale, innovative und umweltbezogene Merkmale in der Leistungsbeschreibung besser berücksichtigt werden. Diese können sich auch auf den Prozess oder die Methode zur Herstellung oder Erbringung der Leistung oder auf ein anderes Stadium im Lebenszyklus des Auftragsgegenstands einschließlich der Produktions- und Lieferkette beziehen. Dies gilt auch, wenn derartige Faktoren keine materiellen Bestandteile der Leistung sind, sofern diese Merkmale in Verbindung mit dem Auftragsgegenstand stehen und zu dessen Wert und Beschaffungszielen verhältnismäßig sind.

## Die wichtigsten Grundsätze des Vergaberechts

- transparenter Wettbewerb
- Wahrung von Wirtschaftlichkeit und Verhältnismäßigkeit
- Gleichbehandlung aller Bewerber:innen und Bieter:innen – Diskriminierungsverbot
- Auftragsvergabe an geeignete, leistungsfähige und zuverlässige Unternehmer
- rein sachliche Beurteilung der Bieter:innen und der Angebote
- Angemessenheit der Preise
- Berücksichtigung von Qualität und/oder sozialen, innovativen und umweltbezogenen Merkmalen bei Bezug zum Auftragsgegenstand

## Der Beschaffungsprozess bei der BKK ProVita:



Die Beschaffung erfolgt gemäß Vergabeordnung. Die Ausschreibung findet auf Vergabeplattformen, wie bspw. dem Portal "service.bund.de – Verwaltung Online" statt. Mit einer detaillierten Leistungsbeschreibung erhalten Lieferant:innen alle notwendigen Informationen, um ein wettbewerbsfähiges Angebot abzugeben. Dabei erfolgt die Leistungsbeschreibung produktneutral. Das bedeutet, dass Lieferant:innen entscheiden dürfen, welches konkrete Produkt sie tatsächlich anbieten möchten. Auf diese Weise wird den Lieferant:innen ein großer Handlungsspielraum im Sinne des Mitspracherechts eingeräumt. Wie eingangs beschrieben sind wir an die Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL) gebunden, sodass wir das Vergabeverfahren nicht ändern können. Die Laufzeit von Rahmen- und Dienstleistungsverträgen beträgt in der Regel 48 Monate.

Sowohl während der Ausschreibungsphase stehen wir unseren Lieferant:innen für Rückfragen zu Verfügung als auch nach erteiltem Zuschlag pflegen wir unseren teils langjährigen Kontakt zu den Lieferant:innen und arbeiten kontinuierlich an Optimierungsmaßnahmen, erfragen Marktinnovationen und erkundigen uns nach Lieferant:innenbedürfnissen.

Der Beschaffungsprozess endet in der Regel mit der Auftragserteilung bzw. Bestellung des Produktes. Sofern eine operative Auftrags- bzw. Projektabwicklung folgt, erhält der den Bedarf stellende Fachbereich alle notwendigen Unterlagen zur weiteren Prozessbegleitung.

#### **A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette (3)**

Um entlang unserer Lieferkette im Rahmen unserer Möglichkeiten einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten sicherzustellen, leisten wir mit der Veröffentlichung unseres Gemeinwohl-Berichts zur transparenten Darstellung unserer Prozesse, der Teilnahme an Lieferant:innentagen und Messen, dem persönlichen Kontakt mit Lieferant:innen, der Einführung des Fragebogens für Lieferant:innen in Verbindung mit dem Verhaltenskodex für Lieferant:innen bereits einen wertvollen Beitrag.

Das Vergaberecht verbietet uns, Kriterien in den Entscheidungsfindungsprozess einzubeziehen, die nicht in einem direkten Sachbezug zur Beschaffungsmaßnahme stehen. Mit der Einhaltung der Vorschriften des Vergaberechts stellen wir sicher, dass unsere Beschaffungsprozesse in einem transparenten und fairen Rahmen stattfinden.

Der geschätzte Anteil der eingekauften Produkte, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt, liegt analog zum Indikator in A2 bei 85 % (Vorberichtszeitraum: 75 %).

Der Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden, liegt bei 100 %.



**Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

- verstärkter Einkauf von Produkten und Dienstleistungen nach anerkannten Gütesiegeln, insbesondere verantwortungsvoll produzierter Werbemittel
- klimaneutraler Druck bei sämtlichen Druckstücken
- Verwendung ressourcenschonender Büroartikel, insbesondere Papier und Visitenkarten aus 100 % Altpapier
- Kodifizierung und Veröffentlichung eines Verhaltenskodexes für Lieferant:innen der BKK ProVita
- Einführung eines Lieferant:innenfragebogens zur Evaluierung ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Risiken
- Etablierung der Stelle eines Nachhaltigkeitsbeauftragten

**Verbesserungspotenziale:**

- flächendeckende Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens im Beschaffungswesen
- Einführung besserer Instrumente zur Evaluation von Risiken in der Zulieferkette
- Etablierung eines noch transparenteren Lieferant:innenmanagements
- noch stärkere Sensibilisierung unserer Lieferant:innen

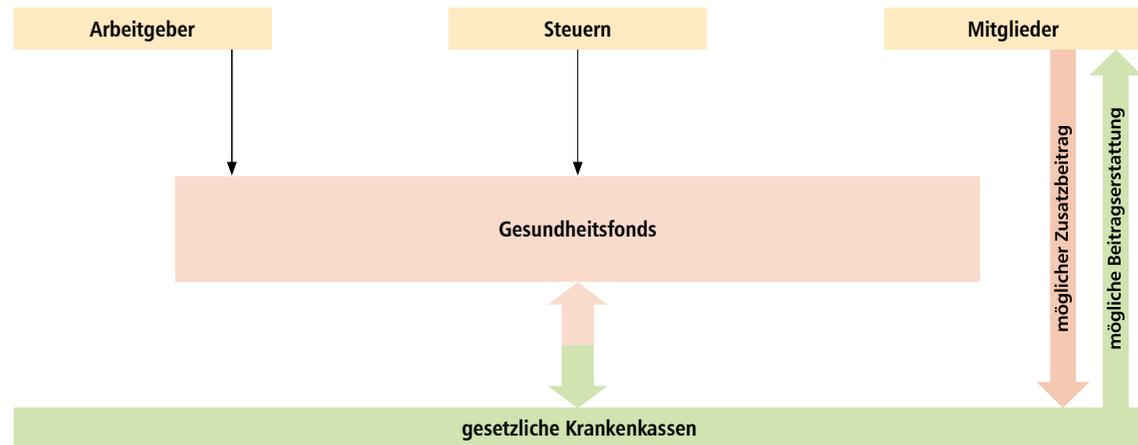


# B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

## B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung (9)

Die BKK ProVita erhält das Geld, das sie zur Durchführung ihres Kerngeschäftes benötigt, aus den Zuweisungen für ihre Versicherten aus dem Gesundheitsfonds (morbiditätsorientierter Risikostrukturausgleich = Morbi-RSA). Die Zahlungen orientieren sich an der Anzahl der Versicherten und an ihren Krankheiten. Gespeist wird der Morbi-RSA mit den Versichertenbeiträgen aller gesetzlichen Krankenkassen, die ihre Einnahmen direkt an den Fonds abführen. Dies bedeutet, dass die Finanzmittel der BKK ProVita aus den Beiträgen ihrer Versicherten über den Umweg des Morbi-RSA wieder zu ihr zurückfließen. Der Morbi-RSA ist dabei ein Ausgleichsinstrument, das eine Gleichberechtigung aller gesetzlichen Krankenkassen erreichen soll, unabhängig von der Einkommensstärke und der Morbidität ihrer Versicherten.

Derzeit werden die Betriebskrankenkassen bei den Zahlungen aus dem Morbi-RSA im Vergleich zu anderen Kassenarten benachteiligt. Um eine Verbesserung der finanziellen Situation der BKK ProVita zu erreichen, hat sich die Kasse um eine gerechtere Verteilung der Gelder aus dem Morbi-RSA bemüht, indem sie bei verschiedenen Politikern und Institutionen diese ungerechte Situation geschildert und Änderungen angemahnt hat. Das voraussichtlich zum April 2020 in Kraft tretende „Faire-Kassenwahl-Gesetz“ soll hier Abhilfe schaffen.



Gesetzliche Krankenkassen können seit 1. Januar 2015 die Höhe ihres Zusatzbeitragssatzes selbst bestimmen. Sie sollen ihn grundsätzlich so festlegen, dass die Einnahmen der Kasse in jedem Fall die Ausgaben decken (§ 21 SGB IV). Der Beitragssatz der gesetzlichen Krankenkassen setzt sich zusammen aus dem gesetzlich vorgeschriebenen allgemeinen Beitragssatz von 14,6 % und einem kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz, den die gesetzlichen Krankenkassen selbst festlegen können. Dieser betrug bei der BKK ProVita im Jahr 2016 0,9 % und lag um 0,2 Prozentpunkte unter dem durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz, den das Bundesgesundheitsministerium für 2016 auf 1,1 % festgelegt hat.

Im Jahr 2017 waren wir deshalb genötigt, den Zusatzbeitragssatz auf 1,3 % anzuheben, der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz blieb bei 1,1 %. Unser Beitragssatz liegt somit über dem Durchschnitt der

gesetzlichen Krankenkassen. Diese Maßnahme war zur Sicherung unserer Leistungen für unsere Versicherten nötig. Die besonderen Leistungen im Bereich der alternativen Heilmethoden konnten beibehalten werden. In den Jahren 2018 und 2019 blieb der Zusatzbeitragssatz unverändert bei 1,3 %.

Zur Risikodeckung können gesetzliche Krankenkassen Rücklagen bilden. Die Höhe der Rücklagen ist allerdings vom Gesetzgeber eingegrenzt. Es müssen mindestens 25 % und dürfen maximal 100 % einer Monatsausgabe sein. Wenn die Rücklagen über eine Monatsausgabe steigen, werden gesetzliche Krankenkassen von den Aufsichtsbehörden zu einer Beitragssatzsenkung angehalten. Somit kommen die Überschüsse wieder direkt den Versicherten zugute. Die BKK ProVita hatte am 31.12.2018 laut Satzung eine Rücklagenquote von

50 % (Vorberichtszeitraum: 75 %). Diese hat sie erfüllt. Die durchschnittliche Rücklagenquote aller gesetzlichen Krankenkassen lag zu diesem Zeitpunkt bei 39,6 % (Vorberichtszeitraum: 38,5 %). In den Jahren 2018 und 2019 blieb die Rücklagenquote laut Satzung unverändert bei 50 %.

### **B1.2. Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung (10)**

Die BKK ProVita hat keinerlei Fremdfinanzierungsrisiken. Die Finanzierung unserer gewöhnlichen Geschäftstätigkeit erfolgt, wie bereits geschildert, über die Zuweisungen für unsere Versicherten aus dem Gesundheitsfonds.

Für den Bau unserer Hauptverwaltung haben wir ein Realdarlehen in Höhe von 50 % der Baukosten aufgenommen. Dieses wurde von der staatlichen KfW-Förderbank über die Hausbank vergeben. Zum 31.12.2018 betrug das Darlehen noch 11,4 % (12/2016: 18,6 %) des Rest-Buchwertes des Gebäudes und wird bis zum Ende seiner Laufzeit am 30.12.2020 zurückgeführt. Weitere Kredite sind nicht geplant. Unser Fremdkapitalanteil am Verwaltungsvermögen betrug am 31.12.2018 7,8 % (12/2016: 14,8 %).

### **B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen (3)**

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 Zahlungsverkehrsdateien effizient verarbeiten zu können.

Finanzdienstleister	Anteil vom Umsatz in %
HypoVereinsbank	83,0
Commerzbank	15,0
Sparkasse Dachau	1,1
Volksbank Dachau	0,9

*(Keine Veränderung der Anteile zum Vorberichtszeitraum)*

Unser wichtigster Finanzdienstleister ist die HypoVereinsbank (HVB), die sich selbst als „weltweit führend in Sachen Nachhaltigkeit“ bezeichnet. Seit 2017 stellt die HypoVereinsbank keinen eigenen Nachhaltigkeitsbericht mehr auf. Alle Informationen finden sich seither im integrierten Nachhaltigkeitsbericht der UniCredit Group, zu der die HypoVereinsbank gehört. Seit 2008 konnte die UniCredit-Gruppe die Treibhausgasemissionen um 49 % reduzieren. Weiterhin wurden 7,8 Milliarden EUR Vermögenspositionen im Bereich der erneuerbaren Energien verwaltet und mehr als 1,1 Milliarden EUR an Darlehen für Investitionen in Energieeffizienz an Individuen vergeben.

Ein weiterer wichtiger Finanzpartner der BKK ProVita ist die Commerzbank AG. Die Bank berichtet davon, bereits in 2018 – zwei Jahre früher als geplant – ihr Klimaziel erreicht zu haben.

Seit Sommer 2018 unterhält die BKK ProVita ein Kontokorrent-Konto bei der sozial-ökologischen GLS-Bank. Mit der Eröffnung dieses Kontos wollen wir ein

Zeichen setzen. Wir wollen zeigen, dass wir unsere Geschäftspartner:innen nach Nachhaltigkeitskriterien und auch unter sozialen Aspekten wählen. Die Bank nennt sich selbst die erste soziale und ökologische Bank, bei der Geld für die Menschen da ist. Die GLS-Bank erhielt schon viele Preise und Auszeichnungen für ihr wertorientiertes Handeln im Finanzbereich, so zählte sie 2009 zu den Top 3 für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis in der Kategorie „Deutschlands nachhaltigste Finanzdienstleistungen 2009“. Beim „Fair Finance Guide 2018“ erhielt die GLS-Bank zum wiederholten Mal höchste Punktzahl.

## B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

### B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung (10)

Wie unter B1 bereits geschildert, sichert die Erfüllung des Kerngeschäftes bei der BKK ProVita eine solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung. Als gesetzliche Krankenkasse schütten wir keinen Gewinn aus und dürfen nur einen angemessenen Überschuss erwirtschaften.

Um die Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit bemüht sich die BKK ProVita fortlaufend und befindet sich auf einem guten Niveau. Wir ergreifen zahlreiche Maßnahmen, um unsere Versicherten an uns zu binden und für neue Versicherte attraktiv zu sein. Wir bemühen uns um gute Kundenbetreuung. Diese gewährleisten wir durch persönliche Erreichbarkeit, attraktive Öffnungszeiten und persönliche Beratung durch unsere Kundenbetreuer:innen und Spezialist:innen. Zu unseren zusätzlichen, freiwilligen Beratungsangeboten zählen kostenfreie Arzneimittelberatung, insbesondere für pflanzliche Arzneimittel, eine Ernährungsberatung (online) und Hilfe bei Behandlungsfehlern.

Punkt 1 unserer Leitlinien lautet: „Unsere Mitglieder sind Mittelpunkt unseres Handelns. Durch individuelle Betreuung und intensives Bemühen um ihre Anliegen erreichen wir ein hohes Maß an Zufriedenheit und langfristigen Erfolg für unser Haus.“ Diese Maßgabe wird in unserem Haus gelebt.

Darüber hinaus bieten wir unseren Versicherten attraktive Zusatzleistungen. Im Berichtszeitraum wurden die Leistungen der BKK ProVita für natürliche und

alternative Heilmethoden beibehalten. So erstatten wir Kosten für natürliche Arzneimittel der besonderen Therapierichtungen (Homöopathie, Phytotherapie und Anthroposophie). Auch die Maßnahmen zur Förderung pflanzlicher Ernährung konnte die Kasse beibehalten. Es finden Vorträge zur pflanzlichen Ernährung statt und die Versicherten können am TölzerVeg, einer Gesundheitsreise mit pflanzlicher Ernährung in Bad Tölz, teilnehmen. Das für Vegetarier und Veganer attraktive Bonusprogramm BKK BonusPlus Ernährung bieten wir an. Im Rahmen dieses Bonusprogrammes können wir z. B. die Kosten für Blutuntersuchungen zur Ermittlung des Vitamin B12-Status erstatten. Seit 2019 erstatten wir zusätzlich die Kosten für Nahrungsergänzungsmittel wie z. B. Vitamin B12, D3 oder Omega-3-Fettsäuren.

Um die Gesundheit unserer Versicherten zu fördern, investieren wir verstärkt in Präventionsmaßnahmen. Im Jahr 2018 wurde der Betrag, den Krankenkassen für Präventionsmaßnahmen ausgeben müssen, weiter auf jetzt 7,34 EUR (2016: 7 EUR) je Versichertem angehoben. In diesem Zeitraum haben wir mehr Geld für Prävention ausgegeben, als gesetzlich vorgeschrieben war. Unsere Ausgaben betragen 2018 9,66 EUR (2016: 9,25 EUR) je Versichertem. Für das Jahr 2019 sind 7,52 EUR (2017: 7,17 EUR) vorgegeben. Unsere endgültigen Zahlen für 2019 liegen noch nicht vor. Voraussichtlich werden wir diesen Betrag wieder übertreffen.

Unsere Präventionsangebote in den vier Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung/Entspannung und Suchtmittel sind nach den Qualitätskriterien des „Deutscher Standard Prävention“ geprüft und zertifiziert. Das Siegel wird von einer Kooperationsgemeinschaft der Krankenkassen, der Zentralen Prüfstelle Prävention (ZPP) nach § 20 Absatz 4 Nr. 1 SGB V vergeben.

Wie bereits dargelegt, dürfen wir keinen Mittelüberschuss erwirtschaften. Unsere Zukunftsausgaben sind nicht in genauen Beträgen fassbar. Unser getätigter strategischer Aufwand bei den Präventionsmaßnahmen liegt in 2018 bei rund 1,15 Millionen EUR. Die Anlagenzugänge sind gering, eine Zuführung zur Rücklage war im Berichtszeitraum nicht erforderlich und es gab keine auszuschüttenden Kapitalerträge. Wir haben unsere Ziele in diesem Bereich erreicht und sehen kein Verbesserungspotenzial. Unsere Kasse ist vorbildlich.

### B2.2 Negativaspekt: Unfaire Verteilung von Geldmittel (0)

Die BKK ProVita unterhält 13 Service-Center. Im Berichtszeitraum wurde kein Standort geschlossen. Es kam zu keinen betriebsbedingten Kündigungen. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts haben wir eine Selbstverwaltung, aber keine Gesellschafter. Daher werden auch keine Renditen an Gesellschafter ausbezahlt.

## B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

### B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen (10)

Die Geschäftsräume der BKK ProVita befinden sich in der Hauptverwaltung in Bergkirchen, in 13 Service-Centern und fünf (Vorberichtszeitraum: vier) Außenbüros. Die Räumlichkeiten für die 13 Service-Center sind angemietet. Die Hauptverwaltung wurde im Jahr 2011 nach ökologischen Gesichtspunkten u. a. hinsichtlich Beleuchtung, Klimaanlage, Heizung, Wasserverbrauch oder Dämmung gebaut. Darüber hinaus wurde im Zuge der Parkplatzerweiterung der Hauptverwaltung im Jahre 2016 unsere Außenanlage nach ökologischen Aspekten neu gestaltet. Es wurde eine abgemagerte Blumenwiese angelegt. Diese war in der Anschaffung und ist in der Pflege kostengünstiger als die herkömmliche Bepflanzung mit Bodendeckern, Sträuchern und Rosen. Die Anlage der Blumenwiese hat rund 17.000 EUR gekostet. Zu ökologischen Investitionen wird in E3 genauer eingegangen.

Alle Entscheider bei der BKK ProVita sind ökologisch sensibilisiert. Dazu hat auch die Erstellung unserer Gemeinwohl-Bilanzen und unser stetiges Bestreben, uns in diesem Bereich zu verbessern, beigetragen.

### B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung (1)

Aufgrund unserer Rechtsform und der gesetzlichen Vorgaben dürfen wir uns nicht an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte beteiligen. Unsere Geldanlagen sind gemäß § 80 SGB IV so zu gestalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist. Daraus leitet sich

ab, dass wir den Zielen Wirtschaftlichkeit und Sicherheit höchste Priorität einräumen müssen. Zum Stichtag 31. Dezember 2018 legten wir unser Kapital über folgende Finanzdienstleister an:

Abwicklung über folgende Finanzdienstleister	Anteil der Veranlagung in Prozent
VW Bank	22,1
Düsseldorfer Hypothekenbank AG	13,3
NIBC Bank Deutschland AG	8,8
AKBank AG	8,8
BMW Bank AG	6,6
Ziraat Bank International AG	5,5
Deutsche Pfandbriefbank AG (HRE)	4,4
Greensill Bank AG	2,8
HSH Nordbank AG	2,2
Metzler Torero SBG AIA	2,2
Deutsche Kreditbank	2,2
Dexia Kommunalbank Deutschland AG	2,2
Calenberger Kreditverein	2,2
Bank of China Ltd.	2,2
Grenke Bank AG	2,2
Quirin Bank AG	2,2
Banco do Brasil S.A.	2,2
Abcbank GmbH	2,2
HVB Sparkonto	1,7
Ford Bank, Niederlassung Plc.	0,5

Die Geldanlage nach ethischen Aspekten ist nach wie vor schwierig, da sich die Gesetzeslage nicht geändert hat. Ungeachtet dessen greifen wir auf allgemein zugängliche Informationen zurück, um unter Gesichtspunkten des Gemeinwohls fragwürdige Finanzpartner:innen bei Geldanlagegeschäften auszuschließen. Wir bemühen uns, politisch Einfluss zu nehmen. Bei einem politischen Gespräch unseres Hauptabteilungsleiters Controlling, Herrn Wolfgang Trauner, mit der Bundestagsfraktion der Partei „Bündnis 90/Die Grünen“ im Sommer 2017 in Berlin hat dieser die Problematik thematisiert. Als mögliche Lösungsvorschläge wurden die Etablierung der Nachhaltigkeit als Verfassungsprinzip und die Einführung eines allgemeinen Nachhaltigkeitsgrundsatzes für die öffentliche Verwaltung angeregt. Wir werden weiterhin versuchen, auf diese Weise eine Änderung der gesetzlichen Vorschriften zu erwirken.

Die BKK ProVita hat ein Positionspapier formuliert. Ziel ist die Etablierung des Prinzips der Nachhaltigkeit im öffentlichen Verwaltungshandeln neben den Geboten der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sowie eine Auslegung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Lichte der Nachhaltigkeit. Die Forderung lautet: **Klares Bekenntnis des Gesetzgebers zur Nachhaltigkeit in der öffentlichen Verwaltung.** Die gesetzlichen Krankenkassen sowie die öffentliche Verwaltung insgesamt sollten mit gutem Beispiel vorangehen und Nachhaltigkeit als Richtschnur öffentlichen Verwaltungshandelns begreifen dürfen. So ist zum Beispiel die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie um die Anwendbarkeit auf die mittelbare Staatsverwaltung und die gesetzlichen Krankenkassen zu erweitern und im Rahmen einer Neuauflage klar zu regeln.

### B3.3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen (0)

Die BKK ProVita nutzt von den ökologisch bedenklichen Ressourcen fossilen Treibstoff für die Firmenfahrzeuge und Dienstreisen mit dem Flugzeug. Bei Dienstreisen sind Mitarbeitende dazu angehalten, wenn möglich auf Flugreisen zu verzichten und die Bahn zu nutzen (siehe dazu E.3).

Bei der Anschaffung von Dienstfahrzeugen werden Elektroautos bevorzugt. Im Berichtszeitraum hat die Kasse acht Dienstfahrzeuge durch ressourcenschonende Alternativen ersetzt. Sie betreibt jetzt ein reines Elektroauto, drei Plug-in Hybrid- Fahrzeuge und vier Hybrid-Autos. Zur Aufladung der Dienstfahrzeuge wurde bei der BKK ProVita eine mit Ökostrom betriebene E-Tankstelle mit sechs Ladestationen eingerichtet. Sie ist im November 2019 in Betrieb gegangen.



## B4 Eigentum und Mitentscheidung

### B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur (10)

Die BKK ProVita ist in ihrer Funktion als öffentliche Mittelverwaltung eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und arbeitet zu 100 % gemeinwohlorientiert für ihre Versicherten. Soweit Gesetz und für die Krankenkasse maßgebendes Recht nichts Abweichendes bestimmen, vertritt der Vorstand der BKK ProVita die Kasse gerichtlich und außergerichtlich.

Als gesetzliche Krankenkasse hat die BKK ProVita auch eine Selbstverwaltung. Ihr Verwaltungsrat setzt sich je zur Hälfte aus Arbeitgeber- und Versichertenvertretern zusammen. Auf die Tätigkeit des Verwaltungsrates wird insbesondere im Rahmen von E4.2 näher eingegangen.

### B4.2 Negativaspekt: Feindliche Übernahme (0)

Die BKK ProVita führte keine feindliche Übernahme durch. Feindliche Übernahmen sind bei gesetzlichen Krankenkassen grundsätzlich nicht möglich. Es gibt lediglich freiwillige Fusionen. Diese werden von den Verwaltungsräten der beteiligten Kassen beschlossen und durch das Bundesamt für Soziale Sicherung genehmigt.

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **gleichbleibender Zusatzbeitragssatz und Beibehaltung von Zusatzleistungen**
- **Erreichung des selbstgesteckten Zieles für 2019: Übertreffen der gesetzlich vorgeschriebenen Ausgaben für Prävention**
- **erfolgte Anstrengungen zur politischen Einflussnahme, um eine gerechte Verteilung aus dem Morbi-RSA zu erreichen und die Benachteiligung von Betriebskrankenkassen gegenüber anderen Kassenarten zu beenden**
- **erfolgte Bemühungen zur politischen Einflussnahme, um die verfassungsrechtliche Einbettung von Nachhaltigkeit für öffentliche Verwaltungen zu erreichen und damit nachhaltige Geldanlagen bei den gesetzlichen Krankenkassen zu ermöglichen**

#### Verbesserungspotenziale:

- **Vertiefung der politischen Anstrengungen zur Verbesserung und Erweiterung des Handlungsspielraums gesetzlicher Krankenkassen im Sinne der Nachhaltigkeit mit dem Ziel von Gesetzesänderungen**
- **regelmäßiges Anfragen von Konditionen bei nachhaltig agierenden Banken**
- **sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf umweltfreundlichere Fahrzeuge**
- **erklärtes Ziel: Beitragsstabilität in Form eines durchschnittlichen Beitragsatzes bei gleichzeitiger Beibehaltung unserer besonderen Leistungen**



BKK  
**ProVita**  
Die Kasse fürs Leben

# C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

## C1.1 Mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur (9)

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. 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 bemühen uns stets um ein lebenswertes Umfeld und einen wertschätzenden Umgang untereinander. Unsere Organisationsstrukturen passen zu unserer Unternehmensgröße. Unnötige Verwaltung können wir daher oft verhindern und die Prozesse effizient gestalten. Unser Erfolg hängt neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen und den strategischen Entscheidungen vor allem vom Engagement und Erfolg unserer Kolleg:innen ab. Nicht nur deshalb wollen wir uns um diese auch aufrichtig kümmern.

Wir haben sowohl Leitlinien für den Umgang untereinander und das Auftreten nach außen als auch Führungsgrundsätze etabliert:

### Unsere Leitlinien

1. Unsere Mitglieder sind Mittelpunkt unseres Handelns. Durch individuelle Betreuung und intensives Bemühen um ihre Anliegen erreichen wir ein hohes Maß an Zufriedenheit und langfristigen Erfolg für unser Haus.
2. Jeder gibt sein Bestes. Persönliches Engagement, gegenseitige Achtung, eigenverantwortliches Handeln und Teamorientierung zeichnen uns aus.
3. Wir handeln stets wirtschaftlich und effizient zur langfristigen Existenzsicherung unserer Kasse und zur Sicherung unserer Arbeitsplätze. Nachhaltigkeit ist ein erklärtes Unternehmensziel zum Schutz der Umwelt und als Grundlage für ganzheitliche Gesundheit.
4. Wir treten verbindlich und geschlossen auf. Unsere Mitglieder schätzen unsere Verlässlichkeit und können eine nachvollziehbare Linie im Handeln erkennen.
5. Wir treten unseren Mitgliedern gegenüber stets freundlich auf. Freundlichkeit, Höflichkeit und herausragender Service sind tragende Säulen unseres Erfolges.
6. Wir erleben Führung durch Vorbild, Information, Motivation und gemeinsame Ziele.
7. Durch unser Auftreten gegenüber unseren Mitgliedern und in der Öffentlichkeit prägen wir das positive Erscheinungsbild unserer Kasse.
8. Mit Informationen gehen wir verantwortungsvoll um. Wir erkennen ihre Bedeutung und geben sie zielgerichtet weiter.
9. Wir sind in der Lage, durch konstruktive Kritik unsere Qualität ständig zu verbessern. Aus Fehlern lernen wir für die Zukunft.
10. Wir erkennen die Leistungen des einzelnen Mitarbeitenden an und stärken die Zusammenarbeit sowie das Zusammengehörigkeitsgefühl aller Einheiten unseres Hauses.

### Unsere Führungsgrundsätze

1. Wir tragen zu einer Kultur bei, in der Leistungsbereitschaft und Initiative, Freude und Zufriedenheit bei der Arbeit entstehen und sich entwickeln können.
2. Wir führen über Ziele und machen jedem Mitarbeitenden deutlich, was er zur Erreichung unserer gemeinsamen Ziele beitragen kann. Wir setzen uns und unseren Mitarbeitenden motivierende und transparente Ziele.
3. Wir definieren klare Aufgaben und schaffen Verantwortungsbereiche mit Freiraum.
4. Wir trauen unseren Mitarbeitenden zu, dass sie die ihnen übertragenen Aufgaben bestmöglich erfüllen sowie Vorschläge und Ideen entwickeln, die unser Unternehmen weiterbringen.
5. Wir geben jedem Mitarbeitenden regelmäßig Rückmeldung über seine Leistung und sein Verhalten. Hierbei unterstützen und motivieren wir durch konstruktive Kritik und positive Anerkennung der geleisteten Arbeit.
6. Wir kontrollieren sachorientiert und angemessen. Wir lernen aus unseren Fehlern und gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden schöpfen wir erkannte Verbesserungspotenziale.

7. Wir gehen fair und respektvoll miteinander um – auch in Konfliktsituationen prägt dies unsere Führungsarbeit.
8. Wir halten Zusagen und Vereinbarungen ein und sind glaubwürdige Partner für unsere Mitarbeitenden.
9. Wir reden miteinander und fördern eine direkte, ehrliche, zeitnahe Kommunikation. Informationen geben wir zielgerichtet und verantwortungsbewusst weiter.
10. Wir gestalten Veränderungsprozesse aktiv und nutzen die entstehenden Möglichkeiten. Mit dem Ziel der Weiterentwicklung und Verbesserung für unsere Kasse sind wir offen für neue Anforderungen und geänderte Rahmenbedingungen.
11. Wir sind uns bewusst, dass jeder von uns durch seine Vorbildfunktion dazu beiträgt, unsere Führungsgrundsätze mit Leben zu erfüllen.
12. Wir sehen uns verantwortlich für die Umsetzung der Leitlinien für alle Mitarbeitenden.

Die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen unseres Hauses fußen auf einer hauseigenen Personalentwicklungskonzeption und sind natürlich zu großen Teilen in die Fortbildungsmaßnahmen der BKK-Bildungsakademie eingewoben. Alle Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, Seminare zur Stärkung der Persönlichkeit zu besuchen. Umfangreichere Maßnahmen der Aufstiegsmöglichkeiten sind durch ein hohes Maß an Engagement der Teilnehmer und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber - kombiniert mit einer Fortbildungsvereinbarung - gekennzeichnet.

Bei der Errichtung unserer Hauptverwaltung haben wir die Mitarbeitenden umfassend nach ihren Bedürfnissen und Meinungen befragt und diese stark berücksichtigt. Auch der Personalrat war stets eng eingebunden.

Den hohen Stellenwert der Kommunikation haben wir erkannt. Gut eingeführt ist das Mitarbeitendengespräch, das im Regelfall alle zwei Jahre zwischen Mitarbeitendem und Führungskraft geführt wird. In diesen Gesprächen werden unter anderem die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten besprochen. Hier wird auch die Möglichkeit eingeräumt, die erlebte Führungsleistung zu bewerten und alle gewünschten Themen anzusprechen. Unser Vorstand proklamiert eine „Offene-Tür-Politik“, das heißt, es ist für alle Mitarbeitenden möglich, ihn direkt anzusprechen und persönliche Gespräche zu vereinbaren. Alle Mitarbeitenden werden durch regelmäßige Vorstandsbriefe über aktuelle Entwicklungen und Planungen informiert.

Zur Förderung der Unternehmenskultur und des Teamgeistes finden regelmäßig Veranstaltungen für unsere Mitarbeitenden statt. Die gesetzlich verankerte Personalversammlung kombinieren wir mit einer Betriebsversammlung und einer Mitarbeitendenschulung. Das jährliche Sommerfest sowie die Teilnahme beim Dachauer Firmen- und Behördenlauf fördern die Zusammengehörigkeit und die Gesundheit.

Beim 6. VR Firmen- und Behördenlauf in Dachau im Juli 2018 ging die BKK ProVita - wie auch schon in den vergangenen Jahren - wieder mit dem größten Team an den Start.



Das Team der BKK ProVita beim 6. VR Firmen- und Behördenlauf 2018

Regelmäßig nehmen die Mitarbeitenden am Dachauer Stadtradeln teil. 2019 nahmen fünf Teams der Mitarbeitenden an der Schritte-Challenge „Einmal um die Welt“ teil.

Zur Persönlichkeitsentwicklung werden unterschiedliche und individuell zum Mitarbeitenden passende Maßnahmen angeboten. So können alle Mitarbeitenden die Seminarreihe „Gesunde Mitarbeitende – gesundes Unternehmen“ besuchen. Es besteht die Möglichkeit, sich über Persönlichkeitsmodelle besser kennenzulernen und erfolgreicher zu wirken. Das gleiche Ziel verfolgt auch ein Stärkenfinder-Test, der als Test mit Buch, Online-Version und umfangreicher Auswertung für alle Mitarbeitenden angeboten und durchgeführt wird.

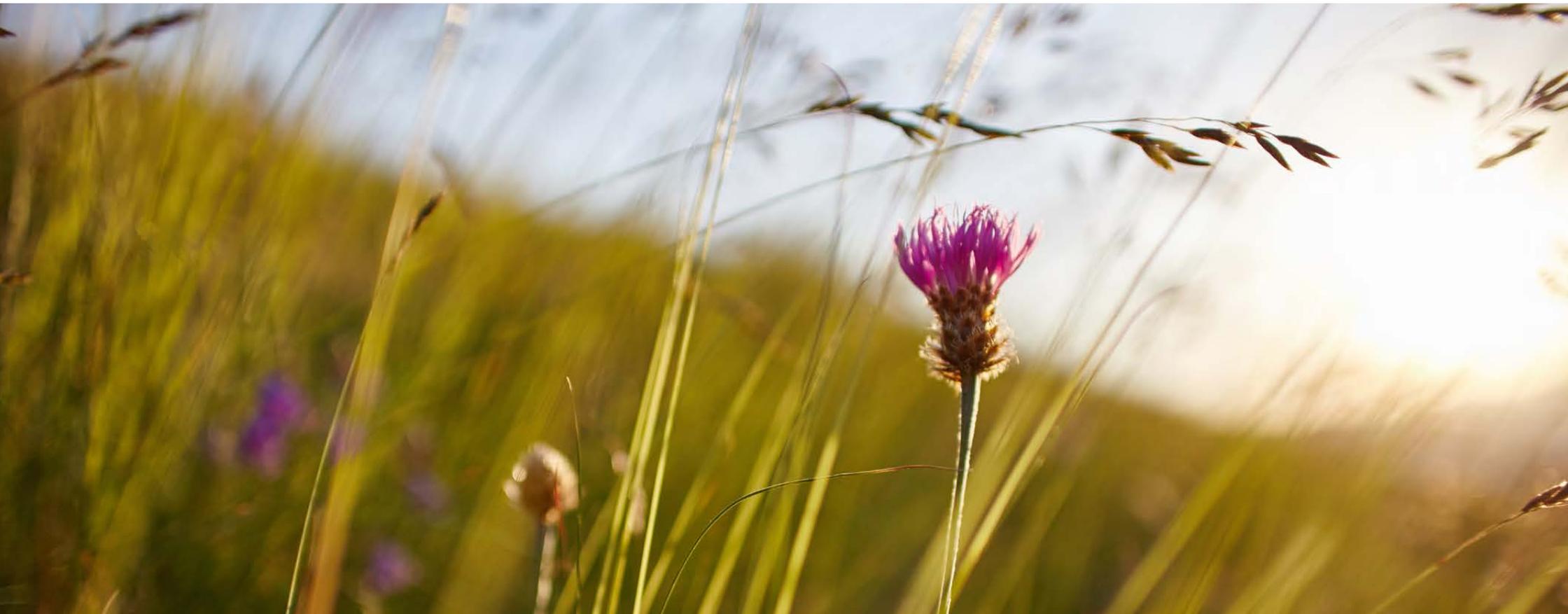
Die zur persönlichen Entwicklung in Anspruch genommenen Seminarstunden bei durchschnittlich 230 Kolleg:innen betragen 1.446 Stunden in 2018 und 2.989 Stunden in 2019.

Im Intranet geben wir Neueinstellungen und Personalveränderungen bekannt – auch persönliche Veränderungen wie Heirat, Geburten in der Familie und bestandene Prüfungen werden mit den entsprechenden guten Wünschen kommuniziert.

Um von den guten Dingen lernen zu können und unter dem Motto „Erfolg schafft Erfolg“, werden alle Mitarbeitenden situationsbezogen über erzielte Erfolge durch Intranet-Meldungen ausführlich informiert.

Es haben mehrere Befragungen der Mitarbeitenden stattgefunden: Die BKK ProVita hat eine Befragung der Mitarbeitenden zur Gestaltung der Personal- und Betriebsversammlungen und Weihnachtsfeiern sowie umfassende Befragungen zur Umsetzung der Themenfelder und Kommunikation insgesamt durchgeführt.

### Wie sehr fühlen Sie sich mit der BKK ProVita verbunden?



Im Rahmen einer Bachelorarbeit zum Thema „Der Zusammenhang zwischen dem Konstrukt „Menschenwürde“ der Gemeinwohl-Ökonomie und der psychischen Gesundheit – Ein Abgleich am Beispiel der „BKK ProVita – Die Kasse fürs Leben“ an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten wurde eine Befragung der Mitarbeitenden zu den Auswirkungen von Meditationen auf das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden durchgeführt. Eine weitere Befragung der Mitarbeitenden im Rahmen eines Forschungsprojektes an der Europa-Universität Flensburg, der Freien Universität Berlin und der Universität Leipzig wurde durchgeführt. Themenschwerpunkte waren Arbeitszufriedenheit, Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen, wahrgenommene Unterstützung durch das Unternehmen, Sinnhaftigkeit der Arbeit, Verhalten der Mitarbeitenden, Wahrnehmung der Gemeinwohlorientierung des Unternehmens und Unternehmerische Verantwortung.

Bei einem Neueinstieg oder Arbeitsplatzwechsel begleiten wir unsere Mitarbeitenden nach einer Bildungsbedarfsanalyse auf zwei Ebenen:

- Auf der fachlichen Ebene durch die jeweilige Führungskraft sowie durch Mitarbeitende aus der Abteilung - im Idealfall durch den Vorgänger - und bei Bedarf in Seminaren. Grundsätzlich findet eine Einarbeitung am Arbeitsplatz („on the job“) statt.
- Auf der sozialen Ebene wird die Einarbeitung durch einen ausgewählten Paten gewährleistet. Selbstverständlich sind auch Kolleg:innen, Vorgesetzte und die Personalabteilung eingebunden.



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

Für alle Stellen im Haus existieren aussagekräftige Stellenbeschreibungen. Diese sind in unserem Intranet für alle Mitarbeitenden einsehbar und werden laufend von der Personalabteilung aktualisiert.

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

Die interne Kommunikationsstruktur und Informationspolitik wird sichergestellt durch das firmeninterne Intranet, E-Mails, Berichte aus der Hauptabteilungsleiter-Runde, Betriebs- und Personalversammlungen, Monatsgespräche und Personalratssitzungen, Mitarbeitendengespräche, Arbeitsgruppensitzungen, Projektgruppen und klassische „Tür und Angel“-Gespräche.

Wenn Probleme auftreten, können und sollen diese bei dem oder der direkten Vorgesetzten angesprochen werden. Natürlich gibt es auch vertrauliche Anlaufstellen wie z. B. den Personalrat, an den anonymisierte Anfragen gestellt werden können. Beratungsmöglichkeiten gibt es im Regelfall über die Personalabteilung. Bei Bedarf werden speziell konzipierte Teambegleitungsmaßnahmen und Teambildungsmaßnahmen durchgeführt.

Wir beschäftigen zahlreiche Mitarbeitende seit vielen Jahren. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 8,2 Jahre zum 31.10.2019 (12/2017: 10,3 Jahre). Die aktuelle Fluktuationsrate beträgt 3,53 % (Vorberichtszeitraum: 4,37 %).

Die Anzahl der Initiativbewerbungen betrug

- im Jahr 2019 (von Januar bis November): 72 und
- im Jahr 2018: 82.

Die Anzahl von Väter- bzw. Mütterkarenz in Monaten betrug

- in 2019: 237 (bei insgesamt 34 Müttern und Vätern) und
- in 2018: 219 (bei insgesamt 26 Müttern und Vätern).

## **C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz (7)**

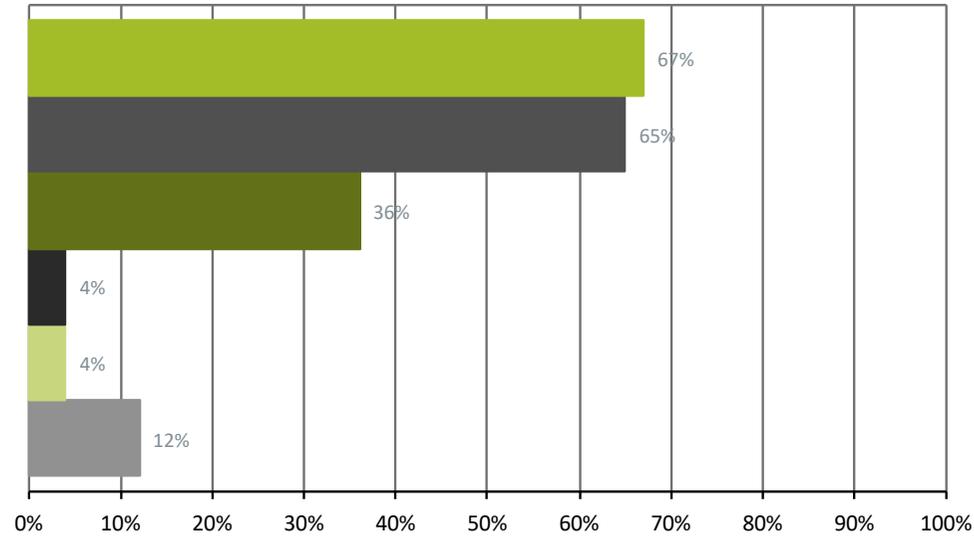
Sowohl für die Versicherten als auch für die Mitarbeitenden gibt es u. a. mit Yoga, Klangschale und Qi Gong seit einiger Zeit ein umfangreiches Seminarangebot im Bereich Gesundheit und Stressbewältigung. Zudem besteht auch die Möglichkeit der Begleitung durch ein persönliches Gesundheitscoaching. Die Mitarbeitenden können diese Angebote kostenfrei und zum Teil während ihrer Arbeitszeit nutzen. Beim jährlich stattfindenden Gesundheitstag in der Hauptverwaltung erhalten die Mitarbeitenden weitere Impulse für gesunde Lebensführung.

Seit 2018 besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, täglich kleine Meditations-Einheiten durchzuführen oder an geführten Meditationen teilzunehmen.



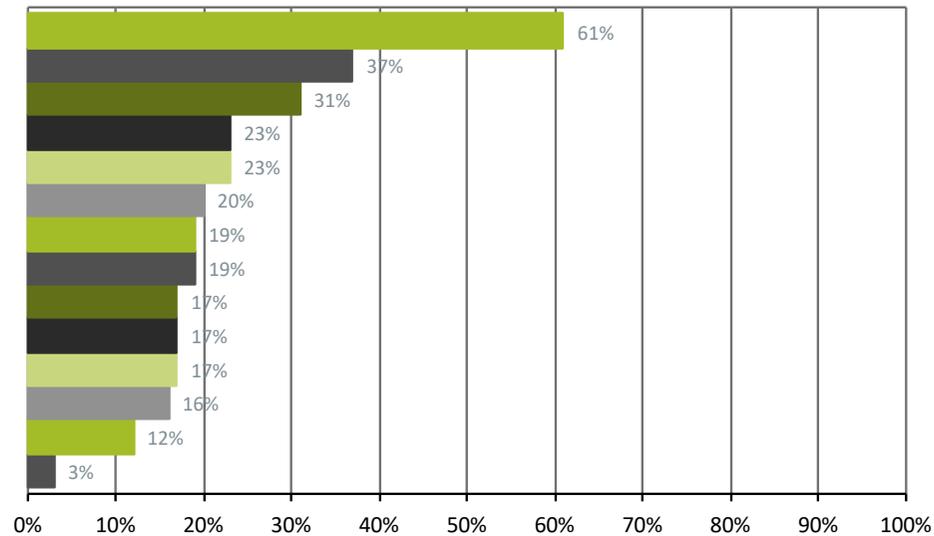
### Wieso nehmen Sie an der betrieblichen Meditation teil?

Bitte nennen Sie ihre persönlichen Gründe für die Teilnahmen der betrieblich geführten Meditation.



- Weil das Angebot einzigartig ist und es zeigt, dass mein Arbeitgeber uns Mitarbeitende wertschätzt.
- Für mich entsteht Gesundheit, wenn Körper, Geist und Seele eine Einheit bilden.
- Weil ich dadurch zu mir finde.
- Weil es meine Kollegen/-innen machen.
- Weil sich meine Pause dadurch verlängert.

### Wohlfinden unmittelbar nach der betrieblich geführten Meditation.



- ... fühle ich mich ausgeglichener.
- ... bin ich insgesamt zufriedener.
- ... bin ich leistungsfähiger bei der Arbeit.
- ... fühle ich mich gesünder.
- ... halte ich äußerem Druck besser stand.
- ... nehme ich meine Gefühle bewusster wahr.
- ... bin ich mehr ich selbst.

In allen Service-Centern existieren Sozialräume. In der Hauptverwaltung kann von allen Mitarbeitenden eine Cafeteria mit Dachterrasse genutzt werden. Hier befindet sich seit 2018 ein Kräuter- und Naschgärtchen, dessen Erträge die Versorgung der Mitarbeitenden gesundheitsfördernd unterstützt. Auf jedem Stockwerk der Hauptverwaltung sind Teeküchen untergebracht, wo Speisen zubereitet und verzehrt sowie kleine Treffen organisiert werden können. Um den zwischenmenschlichen Austausch zu unterstützen, wurden im Berichtszeitraum Begegnungsecken für Mitarbeitende geschaffen. Gesellschaftsspiele, Mandalas zur Entspannung und ein Kickertisch stehen hier zur Verfügung. Hier finden sich auch offene Bücherschränke, wo die Mitarbeitenden private Bücher einstellen, ausleihen oder mitnehmen können. Die Mitarbeitenden aus den Geschäftsstellen werden bei den Veranstaltungen für Mitarbeitende versorgt und unterhalten zum Teil eigene Bücherschränke.

Zur Förderung gesunder, pflanzlicher Ernährung der Mitarbeitenden wurden Kochkurse mit der prominenten Köchin Stina Spiegelberg veranstaltet. Insgesamt nahmen 51 Mitarbeitende teil.



Unsere Kollegen beim Kochkurs



Kolleginnen und Kollegen bereiten leckere, pflanzliche Gerichte zu.

Ein hohes Maß an Sicherheit und Ergonomie findet bei der Einrichtung der Arbeitsplätze Beachtung. Im laufenden Betrieb wird dies durch regelmäßige Begehungen des Betriebsarztes sichergestellt, der auch regelmäßig die Augenuntersuchungen für die Mitarbeitenden anbietet. Sollte eine Bildschirmarbeitsplatzbrille beantragt werden, werden die Kosten hierfür von uns übernommen. Im Berichtszeitraum wurden elf (Vorberichtszeitraum: zehn) Bildschirmarbeitsplatzbrillen erstattet.

Über eine spezielle Intranet-Seite zum Arbeitsschutz werden die Mitarbeitenden mit allen wichtigen Themen dieses Bereiches vertraut gemacht. Es finden Schulungen zu Verantwortung und Aufgaben im Arbeitsschutz statt. Unangekündigte Feuer- und Alarmierungsübungen sowie Brandschutzunterweisungen für die neu eingestellten Kolleg:innen sichern das richtige Verhalten im Ernstfall. Die Ersthelfer im Haus werden regelmäßig unterrichtet. Für Besucher, Kund:innen und Mitarbeitende wurde ein Defibrillator in der Hauptverwaltung angeschafft, die Mitarbeitenden wurden in der Anwendung geschult. Dieser Defibrillator wurde im Außenbereich angebracht, damit er auch für die Öffentlichkeit zugänglich ist.

Bei Bedarf werden die an sich bereits nach ergonomischen Gesichtspunkten ausgestalteten Arbeitsplätze individuell eingerichtet und zum Beispiel mit höhenverstellbaren Schreibtischen versehen.

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen Arbeitsunfällen (Vorberichtszeitraum: fünf) und einem Wegeunfall (Vorberichtszeitraum: drei).

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem sechsten Tag: Seit Herbst 2019 ist von Mitarbeitenden bei Erkrankung erst ab dem sechsten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Dies ist als Beleg einer Kultur des Vertrauens und als deutliches Signal für die gesteigerte Eigenverantwortung zu bewerten.

### C1.3 Diversität und Chancengleichheit (7)

#### Allgemeine Kennzahlen

- Frauenquote: 69 % (Vorberichtszeitraum: 68 %)
- Behindertenquote: 5,5 % (Vorberichtszeitraum: 5 %)

#### Diversität

Wir bemühen uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren, unabhängig von ihrer Nationalität, der ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer möglichen Behinderung, dem Alter sowie ihrer sexueller Orientierung und Identität. Gerne setzen wir die unterschiedlichen persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden konstruktiv ein. So nutzen wir die Unterschiedlichkeit bei der Betreuung unserer Versicherten, indem wir auf Sprache und Kulturkreis der Versicherten eingehen können.

### Gleichstellung/Grundsätzliches

In unserer Kasse werden die Interessen und Bedürfnisse der Frauen und Männer von Haus aus berücksichtigt. Der Anteil der Frauen innerhalb der Mitarbeitenden beträgt aktuell 69 % (Vorberichtszeitraum: 68 %).

### Gleichstellung in der Personalentwicklung:

Sämtliche Entwicklungsgänge, Seminare und Fortbildungsmaßnahmen stehen selbstverständlich Frauen und Männern gleichermaßen offen; die betrieblichen Notwendigkeiten zur erfolgreichen Stellenausübung stehen eindeutig im Vordergrund; eine geschlechtsspezifische Unterscheidung findet nicht statt.

**Berücksichtigung bei der Besetzung von Führungspositionen:** Von 39 Positionen (Vorberichtszeitraum: 36) mit Führungsaufgaben sind bei uns aktuell zwölf (Vorberichtszeitraum: 11) mit Frauen besetzt.

**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.

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Unsere Kasse zeigt großes Entgegenkommen bei der Arbeitszeitgestaltung. Es bestehen viele Teilzeitmodelle und viele unserer zurzeit insgesamt 100 Teilzeitarbeitsverhältnisse (Vorberichtszeitraum: 90) sind sehr individuell gestaltet. Jedes von Mitarbeitenden gewünschte Modell aus bestimmten Wochenarbeitstagen und Arbeitsstunden wird gemeinsam besprochen und nach betrieblicher Möglichkeit auch umgesetzt. Werdende Mütter und Väter erhalten fundierte Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen und betriebliche Möglichkeiten bei Mutterschutz und Elternzeit. Mitarbeitende in Elternzeit erfahren Betreuung durch Informationen und Austausch bei Veranstaltungen. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, unseren Mitarbeitenden einen geeigneten Rahmen zu schaffen, damit sie sich wohlfühlen und in einer familienfreundlichen Atmosphäre ihren Tätigkeiten nachgehen können. Seit März 2019 ist die BKK ProVita Mitglied im Familienpakt Bayern, der dafür Anregungen und Informationen bietet. Er liefert uns eine Plattform, um uns mit anderen Unternehmen in diesem Bereich auszutauschen.



**Abstimmung mit Personalrat:** Arbeitgeber und Personalrat gehen - trotz engagierter Wahrnehmung der Aufgaben - sehr wertschätzend miteinander um.

**Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten:** Es findet ein ständiger Austausch mit der gewählten Kollegin statt. Erfreulicherweise sind keine Problemfälle oder Verstöße gegen Vorschriften zu bearbeiten.

**Gleichstellungsplanung:** Der Gleichstellungsplan der BKK ProVita mit Gültigkeit von Januar 2016 bis Dezember 2019 regelt die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Kasse und ist im Intranet verfügbar. In dem Plan verpflichten wir uns, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen.

**Einstellung von Mitarbeitenden mit mehr Lebenserfahrung:** Wir stellen selbstverständlich auch Mitarbeitende in der Lebensphase ab 55 Jahren ein.

**Elternzeit:** Derzeit befinden sich 18 (Vorberichtszeitraum: 29) Mütter und Väter in Elternzeit.

#### **C1.4 Negativaspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen (0)**

Die BKK ProVita bietet keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen. Die Zusammenarbeit mit dem Personalrat erfolgt wertschätzend und ist konstruktiv.



## C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

### C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes (5)

Die BKK ProVita beschäftigt zurzeit 255 Mitarbeitende (Vorberichtszeitraum: 258). Der Stellenplan beinhaltet aktuell 136 Vollzeitstellen (Vorberichtszeitraum: 168), daneben sind Mitarbeitende in 101 (Vorberichtszeitraum: 84) verschiedenen Teilzeitmodellen tätig. Zusätzlich werden neun Auszubildende (Vorberichtszeitraum: sechs) beschäftigt. Die Beschäftigten werden entsprechend den Vorgaben des BKK-Tarifvertrages eingestuft. Die Anwendung des Tarifvertrages erfolgt auf freiwilliger Basis.

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

28 Mitarbeitende (Vorberichtszeitraum: 23) erhalten als Gehaltsbestandteil ein Firmenfahrzeug, das auch privat genutzt werden kann.

Wir bilden jährlich mehrere Auszubildende zur/m Sozialversicherungskaufrau/-mann aus und ermöglichen es, interessierten Schüler:innen im Rahmen eines ein-

wöchigen, nicht vergüteten Schülerpraktikums in den Ferien, sich mit dem Beruf betraut zu machen.

Die Spreizung der Bruttoeinkommen beläuft sich zum 31.07.2019 auf 1 : 6,2 (Vorberichtszeitraum: 1 : 7,4). Legt man in der niedrigsten Gehaltsstufe fiktiv dieselben Berufsjahre und Steuermerkmale zugrunde wie beim Höchstverdienst, ergibt sich eine Gehaltsspreizung von 1 : 4,4 (Vorberichtszeitraum: 1 : 5,5). Werden in der Berechnung die Auszubildenden berücksichtigt, beläuft sich die Einkommensspreizung auf 1 : 13,8 (Vorberichtszeitraum: 1 : 15,2). Das Medianeinkommen liegt bei 4.925,18 EUR (Vorberichtszeitraum: 4.535,95 EUR) brutto. Bezieht man die Auszubildenden mit ein, ergibt sich ein Medianeinkommen von 4.915,82 EUR brutto. Der niedrigste Stundenlohn bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten beläuft sich auf 15,58 EUR brutto (Vorberichtszeitraum: 14,78 EUR). Das niedrigste Vollzeit-Netto Gehalt bei der BKK ProVita beläuft sich auf 1.677,55 EUR (Vorberichtszeitraum: 1.576 EUR) monatlich. Das niedrigste Vollzeit-Bruttogehalt beträgt 2.531,12 EUR (Vorberichtszeitraum: 2.401,02 EUR) monatlich und liegt damit um 69,5 % (Vorberichtszeitraum: 40,2 %) über dem gesetzlichen Mindestlohn (geringfügig Beschäftigte und Auszubildende wurden in diese Berechnung nicht mit einbezogen). Dieser beträgt derzeit 9,19 EUR (Vorberichtszeitraum: 8,84 EUR) brutto pro Stunde. Daraus ergibt sich ein monatliches Bruttogehalt von 1.493,38 EUR (Vorberichtszeitraum: 1.436,50). Bei unseren geringfügig Beschäftigten beträgt der niedrigste Stundenlohn 11,44 EUR (Vor-

berichtszeitraum: 11,10 EUR) brutto und liegt damit um 24,5 % (Vorberichtszeitraum: 25,57 %) über dem gesetzlichen Mindestlohn.

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 Arbeitgebern verhandelt und vereinbart. Das Tarifgefüge gilt standortunabhängig. Eine regionale Differenzierung ist durch den Tarifvertrag nicht vorgesehen.

Die Vergütung des Vorstands wird durch die Selbstverwaltung festgelegt und überprüft. Das Vorstandseinkommen wird im Bundesanzeiger und im Mitgliedermagazin, das an alle Mitglieder versandt wird, veröffentlicht. Seitens der Aufsichtsbehörde (Bundesamt für Soziale Sicherung) werden die Vorstandsverträge auf Angemessenheit überprüft. Hierbei fließen Aspekte wie Kassengröße, Haushaltsvolumen und Haftungsrisiko des Vorstands ein.

**Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“:** Nach den Regelungen unseres Tarifvertrages werden die Einstufungen bei allen Mitarbeitenden – ohne Berücksichtigung des Wohnortes – entsprechend Aufgabe, Qualifikation und Vorerfahrung berücksich-

tigt und umgesetzt. Die Bereitstellung von Arbeitsplätzen an den verschiedenen Orten richtet sich nach den dienstlichen Erfordernissen. Da wir keine prekären Arbeitsverhältnisse eingehen und wir den Tarifvertrag zu einer für die Mitarbeitenden durchaus angemessenen oder vorteilhaften Anwendung bringen, erzielen alle einen lebenswürdigen Verdienst.

## **C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit (9)**

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 Mitarbeitenden und Personalrat auf der anderen Seite. Wir erfassen Arbeitszeit und Pausen über ein elektronisches Zeiterfassungsprogramm. Die Erfassung erfolgt grundsätzlich über eine Registrierung am PC. Bei bestimmten Mitarbeitenden, wie oberen Führungskräften, Stabsstellen und Mitarbeitenden im Vertrieb, ist Vertrauensarbeitszeit vereinbart. Unsere Arbeitszeitmodelle können in unserem Zeiterfassungssystem und in der Dienstvereinbarung eingesehen werden.

Die Mitarbeitenden sind bei uns über die Möglichkeit verschiedener Arbeitszeitmodelle informiert. Wünsche der Mitarbeitenden zur Arbeitszeit können auch über den Personalrat eingebracht werden. Eine spezielle Befragung der Mitarbeitenden zu Arbeitszeit und Arbeitszeitmodellen gibt es nicht.

Die tariflich vereinbarte Arbeitszeit beträgt bei uns 37,5 Stunden in der Woche. Die durchschnittliche Arbeitszeit je Beschäftigtem beträgt im Oktober 2019 28,87 (Vorberichtszeitraum: 27,93) Wochenstunden.

So genannte „All-Inclusive-Arbeitsverträge“ werden nicht angeboten, da sie leicht zu einer deutlichen Benachteiligung der Beschäftigten führen können. Es gibt eine Regelung innerhalb unserer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit, die unseren Beschäftigten maximal 15 Überstunden oder auch maximal 15 „Minusstunden“ zugesteht. Durch diesen Korridor haben die Mitarbeitenden eine gewisse Gestaltungsfreiheit für ihre Arbeitszeit. Außerdem schützt die Begrenzung nach oben vor Überbeanspruchung und Benachteiligung der Mitarbeitenden.

**Aufhebung der Kern-Arbeitszeit:** Um die eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit weiter zu fördern, haben wir in einem Pilotprojekt die in der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit definierte Kernarbeitszeit von 9.00 bis 15.00 Uhr (montags bis donnerstags) bzw. bis 13.00 Uhr (am Freitag) aufgehoben. Der jeweilige Leiter und das Team sind für die Aufrechterhaltung der Erreichbarkeit für unsere Kund:innen, Gäste und Interessenten verantwortlich; sie können aber die größere Zeit-Planungsfreiheit flexibel nutzen. Das Pilotprojekt startete im Dezember 2019 im Service-Center Berlin. Nach Abschluss der Pilotphase soll die Aufhebung auf alle Standorte der BKK ProVita ausgeweitet werden.

## **C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und der Work-Life-Balance (6)**

Die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit ermöglicht bereits eine Arbeitszeitgestaltung mit einem hohen Maß an Freiheit und Eigenverantwortung, fordert aber auch die Absprache mit Vorgesetzten und Kolleg:innen ein. Mehr als ein Drittel der Kolleg:innen arbeitet in Teilzeit. Diese Arbeitszeitmodelle werden stets individuell abgesprochen und auf Basis einer rechtlich verbindlichen

Vereinbarung nach betrieblichen Notwendigkeiten und persönlichen Möglichkeiten gestaltet. Aktuell gibt es insgesamt 101 (Vorberichtszeitraum: 80) verschiedene Arbeitszeitmodelle.

Der betroffene Mitarbeitende, der Vorgesetzte und die Personalabteilung entscheiden in einem Gespräch über die Umsetzung der Arbeitszeitmodelle. Die gesetzlichen Vorgaben, betriebliche Aufgaben und der Arbeitsablauf geben den Rahmen vor. Daraus 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 60 (Vorberichtszeitraum: 47) Kolleg:innen die Möglichkeit eingerichtet, einen vereinbarten Anteil der Arbeitszeit von zu Hause aus zu leisten. Im Berichtszeitraum wurden eine Arbeitsgruppe und die zuständigen Fachabteilungen beauftragt, einen neuen Rahmen für die Tätigkeit im Home-Office zu schaffen. Aktuell können bereits neun Mitarbeitende durch die neu geschaffenen vertraglichen Rahmenbedingungen im Home-Office – bei deutlich geringeren Präsenzzeiten – überwiegend von zu Hause aus arbeiten.

Bereits in der Anleitung zum Mitarbeitendengespräch bzw. im entsprechenden Formular sind Führungskraft und Mitarbeitende permanent dazu angehalten, 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 behandelt.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich können wir als Mitglied in der Tarifgemeinschaft der Betriebskrankenkassen und als gesetzliche Krankenkasse nicht realisieren. Gemäß unserer gesetzlichen Aufgaben kann und darf kein Gewinn erwirtschaftet werden; folglich erübrigt sich eine möglichst gerechte Verteilung desselben.

#### **C2.4 Negativaspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge (0)**

Die BKK ProVita führt keine ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge durch. Das Modell der Arbeitnehmerüberlassung findet keine Anwendung und die Befristung von Arbeitsverträgen wird ausschließlich aus triftigem Grund angeboten. Die Teilzeitquote liegt derzeit bei 39,6 % (Vorberichtszeitraum: 35 %). Es gibt keine festgelegte Grenze für den Anteil an Teilzeit-Modellen, die nicht überschritten werden darf.

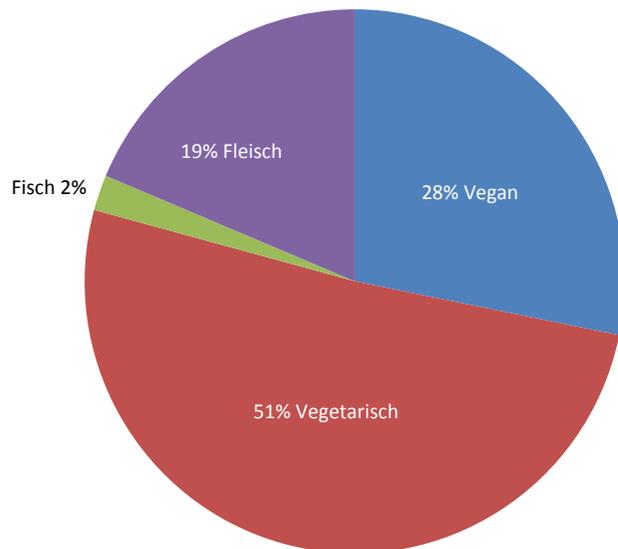


## C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

### C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (5)

Eine ausgewogene Ernährung unserer Mitarbeitenden 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. Beim Angebot der Speisen ist ein erheblicher Anteil vegetarisch oder vegan und dieser Teil wird zunehmend nachgefragt.

Der vegetarisch/vegane Anteil der von Mitarbeitenden bestellten Gerichte in der Hauptverwaltung lag in 2018 bei 79 %.



Auch bei Veranstaltungen ist es uns wichtig, bei der Verpflegung auf Cateringfirmen oder Gastronomen aus der Region zurückzugreifen. Bei Personal- und Betriebsversammlungen wird darauf geachtet, dass große Teile der Verköstigung auf pflanzlicher Basis hergestellt werden und dass die Speisen aus der Region kommen.

Unser Vorstand Andreas Schöfbeck ernährt sich seit mehreren Jahren rein pflanzlich. Kochkurse zur pflanzlichen Ernährung haben stattgefunden (s. h. C1.2)

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

Im Rahmen der Imagewerbung geben wir kleine vegane und vegetarische Kochbücher sowie entsprechende Informationsbroschüren für Versicherte und Interessenten aus. Auch die Rezepte und Ernährungstipps in unserem Mitgliedermagazin bilden pflanzliche Ernährung ab.

Auch beim Angebot unseres Snackautomaten wurde auf verantwortungsvolle Alternativen geachtet. Hierzu gab es eine Umfrage bei den Mitarbeitenden, um die Wünsche und Bedarfe im Haus festzustellen. Darüber hinaus wird seit Dezember 2019 frisch zubereitete Brotzeit im Haus angeboten.

### C3.2 Mobilität am Arbeitsplatz (4)

Wir verfügen in der Hauptverwaltung Bergkirchen über einen überdachten Fahrradstellplatz sowie über Duschen für alle Beschäftigten. Dadurch ist es den Kolleg:innen leichter möglich, mit dem Fahrrad in die Arbeit zu kommen. So gibt es bspw. ein „Kassen-Fahrrad“ für Mitarbeitende und eine Ladestation für E-Bikes und E-Autos.

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.

Wir setzen uns stark für eine Verbesserung der Mobilität ein – sowohl durch gezielte Gespräche mit den zuständigen Politikern als auch durch konkrete Maßnahmen: Für Veranstaltungen wie z. B. die Personalversammlung werden von den Mitarbeitenden regelmäßig Fahrgemeinschaften gebildet. Im Intranet wurde ein internes Mitfahrerportal eingerichtet.



Der überdachte Parkplatz für Fahrgemeinschaften

Daraufhin haben sich mehrere Fahrgemeinschaften gebildet. Um diese Initiativen zu fördern und zu belohnen, wurden Stellplätze im Carport für unsere Fahrgemeinschaften reserviert.

Bei der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten für unsere Service-Center ist die Erreichbarkeit durch den öffentlichen Nahverkehr ein wesentliches Auswahlkriterium.

Bei den Dienstwägen der Kasse wurden bereits Hybrid-Fahrzeuge angeschafft und wir werden künftig Kraftfahrzeuge mit geringen und in Zukunft weiter abgesenkten Abgaswerten anschaffen. Dienstreisen reduzieren wir auf das nötige Minimum. Aktuell reduzieren wir Reisekilometer durch das Abhalten von Telefonkonferenzen (siehe E.3).

Um die Mobilität unserer Mitarbeitenden zu überprüfen und einen Aufschluss über die beim Arbeitsweg benutzten Verkehrsmittel zu erhalten, haben wir eine Mobilitätsumfrage bei allen Mitarbeitenden durchgeführt.

### C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung (7)

Die verantwortungsvolle Ausrichtung unserer Kasse wird zunehmend wichtiger. Wir möchten nicht nur für unsere Versicherten Aufklärungsarbeit leisten, sondern informieren gezielt auch unsere Mitarbeitenden. Unser Vorstand übernimmt hier eine Vorbildfunktion. Herr Schöpfbeck ernährt sich ausschließlich vegan, fährt ein Hybrid-Fahrzeug und sensibilisiert sein Umfeld - sei es bei öffentlichen Terminen, den Personalversammlungen oder beim täglichen Mittagessen.

2019 fand in Bayern ein Volksbegehren zur Bewahrung der Artenvielfalt mit dem Namen „Rettet die

Bienen!“ statt. Unsere Mitarbeitenden erhielten die Möglichkeit, am Volksbegehren teilzunehmen. Der Personalrat rief zur Unterschriftensammlung auf. Darüber hinaus wurde Zeitgutschrift für die Unterschriftenbeteiligung beim Volksbegehren gewährt.



Mitarbeitende der BKK ProVita erklären sich solidarisch mit Fridays for Future

Am 20.09.2019 wurde zum globalen Klimastreik aufgerufen. Im Rahmen einer Marketingmaßnahme konnten die Mitarbeitenden die Veranstaltungen in den Großstädten besuchen. In der Hauptverwaltung wurde am „Friday for Future“ eine Solidaritätsbekundung mit einer Evakuierungsübung unter dem Motto „Feueralarm für den Klimaschutz“ verbunden.

Michael Blasius, Pressesprecher und Abteilungsleiter für Marketing und Gesundheitsförderung der BKK ProVita sagte: „Ein Streik ist für uns als Körperschaft des öffentlichen Rechts nicht möglich. Wir wollen aber ein

Zeichen setzen, dass Klimaschutz eines der wichtigsten Themen gerade im Gesundheitswesen ist“.

Durch die Möglichkeit, an einem Heimarbeitsplatz zu arbeiten, fallen Arbeitswege weg und Ressourcen werden geschont. In ökologische Entscheidungsprozesse binden wir unsere Mitarbeitenden ein. So haben sie z. B. beim Bau der Hauptverwaltung ökologische Aspekte - wie die Nutzung von aufgefangenem Regenwasser für die Toilettenspülungen - vorgeschlagen.

Die Kasse setzt sich - bei größeren Auftritten durch den Vorstand persönlich vertreten - bei Messen und Veranstaltungen für die von ihr propagierten Werte deutlich und vernehmlich ein. In Interviews oder Vorträgen betont unser Vorstand die besonderen Ziele unserer Kasse. Dadurch findet eine stete Sensibilisierung der Mitarbeitenden der BKK ProVita statt und die hohe Bedeutung ökologischen Verhaltens wird in Reden, bei Versammlungen oder bei Presseveröffentlichungen laufend betont.

### **C3.4 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens (0)**

Die BKK ProVita leitet weder zur Verschwendung von Ressourcen noch zur Duldung unökologischen Verhaltens an.





## C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

### C4.1 Innerbetriebliche Transparenz (9)

Ein wichtiges Instrument zur innerbetrieblichen Transparenz ist das **Intranet** der BKK ProVita. Hier haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, Inhalte einzustellen und einzusehen. Die Kolleg:innen finden hier bspw. unser Personalentwicklungskonzept, den Manteltarifvertrag und die aktuelle Tariftabelle sowie das Protokoll der Arbeitstagung „Leistung“, die Kassenordnung und viele für die tägliche Arbeit wichtige und nützliche Informationen. Außerdem veröffentlichen wir Einstellungen, Hochzeiten, Geburten und Verabschiedungen. Auch Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden - speziell die Angebote der BKK Akademie und interne Seminare - werden hier veröffentlicht. Ebenso gibt es ein „Betriebliches Vorschlagswesen“, bei dem Mitarbeitende Vorschläge einbringen und so zur Verbesserung der betrieblichen Prozesse beitragen können.

Eine weitere Plattform, die auch den Mitarbeitenden zur Verfügung steht, sind unsere **Social-Media-Kanäle**: Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, Xing, LinkedIn. Hier berichten wir tagesaktuell über verschiedene Themen unserer Kasse. Die Mitarbeitenden werden auch direkt einbezogen, indem sie Themenvorschläge einbringen können bzw. indem über sie berichtet wird. In regelmäßig stattfindenden Social-Media-Sprechstunden informiert unser Social-Media-Team über aktuelle Entwicklungen der Kanäle im Allgemeinen und die eigenen Tätigkeiten in Social-Media-Kanälen im Besonderen. Dies dient dazu, Hemmschwellen

abzubauen und die Mitarbeitenden näher an unsere Kanäle heranzuführen. Zur besseren Kommunikation des Social-Media-Teams mit dem Kollegium wurden in allen Abteilungen Social-Media-Beauftragte ernannt, die in die engere Kommunikation mit dem Team einbezogen werden.

Monatlich finden **Hauptabteilungsleiter-Runden** statt. Hier tauschen die Teilnehmer Erfahrungen aus, klären wichtige Fragen und besprechen die Umsetzung der Unternehmensentscheidungen. Die besprochenen Inhalte werden im Anschluss von den Abteilungsleitern an die betroffenen Mitarbeitenden weitergegeben. Die Protokolle hierzu sind archiviert und stehen über das Intranet auch allen Mitarbeitenden zur Einsicht zur Verfügung.

Die Bilanz nach handelsrechtlichen Grundsätzen, der Geschäftsbericht und die Quartalsberichte sind im Internet veröffentlicht und für alle Mitarbeitenden - und natürlich auch für alle Versicherten und Interessierten - zugänglich. Unsere Mitgliederzeitschrift und der Bundesanzeiger veröffentlichen regelmäßig die Vergütung des Vorstandes.

Regelmäßig erhalten die Mitarbeitenden einen **Vorstandsbericht** über die Ausrichtung, strategische Maßnahmen, Personalbemessungszahlen und die finanzielle Entwicklung der BKK ProVita. Alle Inhalte werden verständlich erklärt und ausführlich beschrieben. Einmal im Jahr besucht der Vorstand im Rahmen einer Gesprächsreihe „Vorstand vor Ort“ alle Service-

Center und Abteilungen der Kasse. Dabei berichtet er über die aktuellen Geschehnisse und die Strategie des Unternehmens. Hier haben Mitarbeitende die Möglichkeit der Begegnung und des Austauschs mit dem Vorstand.

Zweimal im Jahr findet eine **Personalversammlung** statt, bei der ebenfalls alle Neuerungen sowie die Zahlen, Daten und Fakten der BKK ProVita für alle Mitarbeitenden verständlich erklärt werden.

Kritische Daten sind Daten, die den Datenschutzrichtlinien unterliegen, schützenswertes Wissen über die Körperschaft oder sehr persönliche Informationen von Mitarbeitenden enthalten. Diese werden nicht veröffentlicht und somit aus genannten Gründen auch den Mitarbeitenden nicht zur Verfügung gestellt.

Die zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen unseres im Mai 2018 gegründeten Wissenschaftlichen Beirats wurden ab Oktober 2019 für die Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Eine Digitalisierung der Sitzungen ist zukünftig angedacht, sodass alle Service-Center am Geschehen im Wissenschaftlichen Beirat virtuell teilhaben können. Hierauf wird in E.4 ausführlich eingegangen.

Den Grad der Transparenz zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden wird von Seiten der Personalvertretung, des Personalleiters sowie der Geschäftsführung mit 90 % (Vorberichtszeitraum: 80 %) beziffert.

#### C4.2 Legitimierung der Führungskräfte (4)

Bei Neubesetzung einer Führungsposition findet zuerst eine interne und wenn nötig anschließend eine externe Ausschreibung statt. Die Vorstellungsgespräche werden von der Personalabteilung und dem Vorstand durchgeführt. Die Teammitglieder haben hier grundsätzlich ein Anhörungsrecht. Anschließend wird die neue Führungskraft vom Vorstand ausgewählt und eingesetzt.

Der Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung, Gespräch, Mitgestaltung und Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert sind, wird von der Personalvertretung, dem Personalleiter und dem Vorstand auf 25 % beziffert.

#### C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden (9)

Alle Mitarbeitenden können bei der Festlegung von Arbeitsabläufen, der Aufstellung von Dienstvereinbarungen (über den Personalrat) sowie kleineren Umstrukturierungsmaßnahmen mitwirken. Mithilfe des Feedbacks der Teammitglieder werden weitere Anpassungen durchgeführt.

Mitarbeitende werden immer wieder mit der Ausarbeitung verschiedener Aufgaben in Form von Arbeitsgruppen oder Workshops beauftragt. Im Zuge dessen werden allen beteiligten Mitarbeitenden alle Informationen zur Verfügung gestellt, um fundierte Entscheidungen zu treffen und sinnvolle Lösungen konsensual zu erarbeiten.

Im Jahr 2019 wurde eine thematisch umfassende Befragung der Mitarbeitenden mit rund 70 % (181 Beantwortungen) Beteiligung durchgeführt. Folgende

Themenbereiche wurden eingeschlossen: Personalversammlung, Werte, Ausrichtung und Leistungen sowie offene Fragen.

Die Ergebnisse der Befragung zur Personalversammlung können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Veranstaltungsorte werden sehr ähnlich bewertet.
- Verpflegung und Beginn der Veranstaltung sind angemessen.
- Der Austausch unter Kolleg:innen wird als sehr wichtig empfunden.
- Der Informationsaustausch von Vorstand und Personalrat ist sehr wichtig.
- Der Schulungsteil sollte nicht mehr als 60 Minuten in Anspruch nehmen, die Themenfelder können unterschiedlich sein.
- Es ist weiterhin eine Sommer- und Winterveranstaltung gewünscht.
- Vorschläge zu Veranstaltungsorten, zeitlichem Ablauf, Reden und Unterhaltungsprogramm wurden gemacht.

Bei den Ergebnissen der Befragung zu den Werten, Leistungen und der Ausrichtung lässt sich insgesamt ein hoher Grad der Identifizierung und Weiterempfehlungsbereitschaft feststellen.



### Wie gut fühlen Sie sich über unser Werte und Positionierung informiert?



Der Großteil der Belegschaft wünscht sich weiterhin Schulung, Einbeziehung in Aktivitäten und regelmäßige Mitarbeitenden-Befragungen.

Die Entscheidungen, die über Anhörung, Mitwirkung oder Mitentscheidung getroffen werden, schätzen die Personalvertretung, der Personalleiter und der Vorstand auf 20 - 30 %. Ein höherer Prozentsatz wird angestrebt.

#### C4.4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates (0)

Die BKK ProVita verfügt über einen Personalrat, eine Gleichstellungsbeauftragte, eine Beauftragte für die Auszubildenden sowie eine Jugendvertretung.

### Würden Sie die BKK ProVita Ihren Freunden und Bekannten als Arbeitgeber weiterempfehlen?



**Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:**

- Ausweitung des Seminarangebots im Bereich Gesundheit, Stressbewältigung und Achtsamkeit für unsere Mitarbeitenden
- Einführung eines persönlichen Gesundheitscoachings, das während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden kann
- Ausweitung der individuellen Arbeitszeitmodelle
- tägliche Meditation für Mitarbeitende
- Möglichkeit des Austauschs mit dem Vorstand bei „Vorstand vor Ort“
- Aufbau von Social-Media-Kanälen als zusätzliche Kommunikationsplattform
- Social-Media-Verantwortliche in allen Abteilungen
- Social-Media-Sprechstunde offen für alle Mitarbeitenden
- Einführung der Plattform „Unsere Erfolge“
- Befragung der Mitarbeitenden 2019
- Teilnahmemöglichkeit an Sitzungen des Wissenschaftlichen Beirats
- Erweiterung der Unternehmensleitlinie um den Grundsatz Nachhaltigkeit
- Durchführung diverser Befragungen der Mitarbeitenden zur Förderung der Forschung im Rahmen der Gemeinwohl-Ökonomie
- Durchführung zahlreicher Mitarbeitenden-Events
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erst ab sechstem AU-Tag
- Pilotprojekt zur Aufhebung der Kernarbeitszeit
- Einführung von Home-Office Lösungen
- Mitgliedschaft im Familienpakt Bayern für familienfreundliche Unternehmen
- Verbesserung in der Gehaltsspreizung
- Etablierung eines eigenen Mitfahrerportals mit privilegiertem Parken
- Unterstützung der Mitarbeitenden beim Volksbegehrens „Rettet die Bienen“
- interne Veröffentlichung der Protokolle der Abteilungsleiterrunden

---

**Verbesserungspotenziale:**

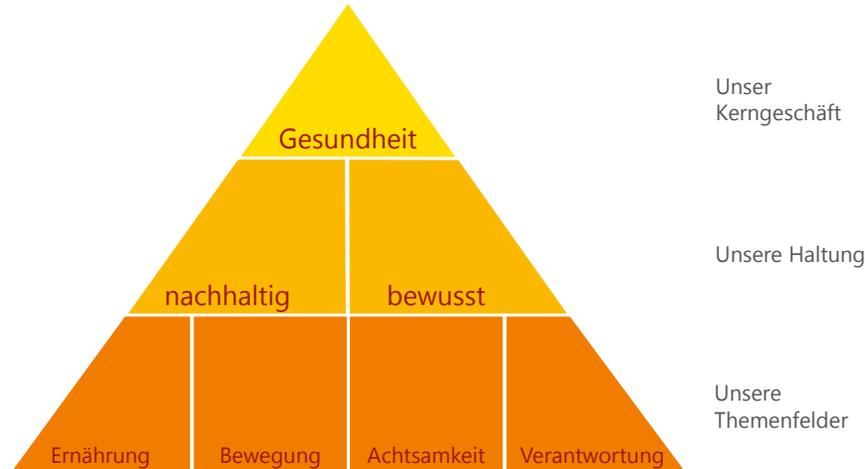
- Erweiterung der Mittagstisch-Angebote hinsichtlich pflanzlicher Ernährung
- Durchführung von regelmäßigen Befragungen der Mitarbeitenden
- Durchführung von Analysen zur weiteren Bedarfsermittlung

# D1 Ethische Kund:innenbeziehungen

## Gemeinsam für eine gesunde Welt.

Die BKK ProVita hat ein ganzheitliches Gesundheitsverständnis, das von folgenden Überzeugungen geprägt ist: Erstens, die Harmonie von Körper, Seele und Geist ist ein wichtiger Faktor zur Gesundung. Und zweitens, ohne Gesundheit der Erde kann es keine Gesundheit ihrer Bewohner geben. Wir sind davon überzeugt, dass Menschen sowohl eine intakte soziale als auch eine funktionierende ökologische Umwelt für ein gesundes Leben brauchen. Gesundheit für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern - das ist unser Kernziel als BKK ProVita. Dieser Überzeugung verleihen wir Ausdruck, indem wir mithilfe von Prävention, also Gesundheitsvorsorge, einen gesunden Lebensstil fördern. Gleichzeitig können wir aktiven Klimaschutz leisten, indem wir beispielsweise Risikofaktoren wie Luftverschmutzung und Bewegungsmangel durch ausreichende, nicht-motorisierte Bewegung entgegenwirken. Die BKK ProVita möchte Menschen dazu motivieren, sich Eigenkompetenz anzueignen und für bewusste Entscheidungen sensibilisieren. Diesen Gedanken setzen wir in den vier Handlungsfeldern vollwertige pflanzenbasierte Ernährung, Bewegung, Achtsamkeit und Verantwortung ganzheitlich um.

Das neue Erscheinungsbild der BKK ProVita soll klar kommunizieren, was uns besonders macht und vom Ansatz herkömmlicher Kassen unterscheidet:



GWÖ bilanziert, am Gemeinwohl orientiert und klimaneutral arbeitend.

- Wir sind Inkubator einer neuen Gesundheitsbewegung.
- Jede Person ist eingeladen, als Teil dieser Gemeinschaft aktiv zu werden.
- Unser Ziel ist Wohl und Gesundheit für Mensch, Gesellschaft, Natur und den ganzen Planeten.
- Die Verbindung und Wechselwirkung dieser Themen ist von zentraler Bedeutung.

## Unabhängig vom Alter verbindet Folgendes diese breite Zielgruppe:

- motiviert, ihr Leben aktiv zu gestalten
- Bewusstsein, Verantwortung und Einsatz für eine lebenswerte Zukunft
- achtsam und wertschätzend gegenüber sich selbst und ihrem Umfeld
- körper- und gesundheitsbewusst
- klassische Schulmedizin wird hinterfragt bzw. ergänzt
- interessiert an Innovation

## So erarbeiteten wir auch unsere Bilderwelt:





Grundsätzlich handeln wir als gesetzliche Krankenkasse nach dem Solidaritätsprinzip. Das heißt, unser Leistungsangebot steht unabhängig von der Höhe der Beitragszahlung für alle Versicherten zur Verfügung. Der Vertrieb der BKK ProVita stellt das Kundenbedürfnis in den Mittelpunkt seines Handelns - nicht das Produkt. Gemäß unserer Philosophie nimmt das ethische Verhalten in der Interaktion mit unseren Mitmenschen einen besonders hohen Stellenwert ein.

Unser erklärtes Ziel ist die langfristige Bindung unserer Kund:innen, um diese in allen Lebensphasen als vertrauter Partner in Gesundheitsangelegenheiten zu begleiten. Unser angestrebtes Ziel, die Weiterempfehlung unserer Kund:innen zu erzielen, ist erreicht worden. Denn nur begeisterte Kund:innen bleiben uns langfristig erhalten und sichern uns organisches Wachstum, indem unsere Versicherten ihr soziales Umfeld von uns überzeugen.

Unser Vertrieb arbeitet wertschätzend, empathisch und im Sinne des Kund:innen. Dies erfordert ein ehrliches Wertesystem, konstruktive innere Glaubenssätze, ein positives Menschenbild sowie gesunden Menschenverstand.

Mitarbeitende von Krankenkassen agieren in einem Bereich, in dem der Mensch äußerst vulnerabel ist: die eigene Gesundheit. Dies erfordert besondere Sorgfalt in der Kommunikation mit Versicherten, für die Gewinnung von neuen Kund:innen und für die Gesundheitskommunikation in betrieblichen und außerbetrieblichen Lebenswelten sowie über digitale Medien und Öffentlichkeitsarbeit.

Ethische Kommunikation setzt eine ethische Haltung dem Mitmenschen gegenüber voraus. Die Mitarbeitenden der BKK ProVita beachten und reflektieren folgende Grundlagen und Aspekte:

### Verständlichkeit

- Standardformulare werden jährlich auf Verständlichkeit und Verbesserungsmöglichkeiten überprüft.
- Im persönlichen Gespräch: Was ist das Anliegen meines Gegenübers, habe ich es richtig verstanden? Dies setzt Interesse an Gesprächspartner:innen und ihren Anliegen voraus. Es beinhaltet nachzufragen, widerzuspiegeln - was ich verstanden habe - und zu überprüfen, ob das von mir Gesendete richtig angekommen ist. Dies setzt die Bereitschaft voraus, sich auf den anderen einzulassen.
- In der Gesundheitskommunikation wird auf einfache Sprache geachtet. Gesundheitswissen und Selbstkompetenz sollen gefördert werden.

### Achtsamkeit und Wertschätzung

Achtsamkeit und Wertschätzung gehören zu unserer Unternehmenskultur und bieten damit eine hervorragende Voraussetzung für den Umgang mit unseren Mitmenschen.

### Faktentreue und Ehrlichkeit

Bei der Werbung von Neukund:innen werden nachweisbare Fakten (Leistungskatalog) präsentiert und auf Täuschungen durch verwirrende, ablenkende Darstellungen verzichtet.

Mithilfe von regelmäßig stattfindenden Kundenbefragungen und gezielter Marktforschung können wir die einer stetigen Entwicklung unterliegenden Kundenbedürfnisse befriedigen, indem wir innovative Leistungen anbieten. **So verstehen wir unsere Gemeinwohl-Bilanz auch als innovatives Instrument, auf das Kundenverlangen nach größtmöglicher Transparenz einzugehen.**

Unsere Vertriebsmitarbeitenden erhalten ein festes, tariflich geregeltes, monatliches Gehalt. Zudem legen wir mit dem jeweiligen Vertriebsmitarbeitenden Ziele fest, deren Erreichung am Jahresende analysiert und vergütet wird.

Das Kerngeschäft des Vertriebes ist das Thema Gesundheit. Zielgruppen sind nachhaltige und bewusste Menschen, die sich mit unserem Gesundheitsverständnis identifizieren können. Die Themenfelder, in denen wir uns bewegen, sind Ernährung, Achtsamkeit, Bewegung und planetare Gesundheit.

Das Budget für unsere Marketingaktivitäten ist nach den „Gemeinsamen Grundsätzen der Aufsichtsbehörden der gesetzlichen Krankenversicherung“ in Verbindung mit § 18 SGB IV gesetzlich geregelt. So dürfen wir pro Mitglied einen Betrag in Höhe von 4,67 EUR (Vorberichtszeitraum: 4,46 EUR) ausgeben. Bei rund 93.000 zahlenden Mitgliedern (Vorberichtszeitraum: 90.511 Mitgliedern) beträgt das Budget für das Jahr 2019 rund 436.000 EUR (Vorberichtszeitraum: 403.000 EUR). Bei einem Ausgabenvolumen von rund 360 Mio. EUR pro Jahr hat es einen Anteil von rund 0,12 %.

### D1.2 Barrierefreiheit (10)

Die ärztliche Versorgung unserer Versicherten basiert auf den Bedürfnissen eines jeden Einzelnen und erfolgt immer speziell für die Patient:innen. Produkte und Dienstleistungen werden individuell gewährt. Dabei gibt es keine benachteiligten Kund:innengruppen.

Die BKK ProVita gewährleistet einen barrierefreien Zugang für alle Menschen, die sich für die BKK ProVita interessieren. Unser Leistungsangebot ist sowohl auf

unserer Homepage als auch in unseren Informationsbroschüren in einfacher Sprache beschrieben. Die Beratungsgespräche und die Wechselformalitäten werden durch unsere Mitarbeitenden persönlich oder telefonisch übernommen. Aufgrund der Diversität unserer Mitarbeitenden können wir diese Gespräche in vielen Sprachen, darunter Englisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch/Flämisch, Tschechisch und Türkisch, anbieten.

Die Neuaufnahmeanträge sind in weiteren Fremdsprachen z. B. Englisch, Türkisch und Polnisch verfügbar. Die Mehrleistungsübersicht ist in englischer Sprache erhältlich.

Unser Homepage-Relaunch, bei dem u. a. die vollkommene Barrierefreiheit gewährleistet wird, erfolgt im Jahr 2020.

### **D1.3 Negativaspekt: Unethische Werbemaßnahmen (0)**

Die BKK ProVita führt keine unethischen Werbemaßnahmen durch. Zudem werden alle Maßnahmen vom Bundesamt für Soziale Sicherung überwacht.



## D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

### D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen (9)

Die BKK ProVita ist Mitglied im BKK Landesverband Bayern. Diese gesetzliche Mitgliedschaft dient der Interessenvertretung der bayerischen Betriebskrankenkassen insbesondere gegenüber der Politik und unseren Vertragspartner:innen wie Ärzt:innen, Zahnärzt:innen oder Krankenhäusern. Des Weiteren sind wir Mitglied im BKK Dachverband e. V., der die Marke BKK politisch in Berlin vertritt.

Seit mehreren Jahren erfolgt eine Kooperation mit der Barmenia Versicherung in den Feldern der privaten Zusatzversicherung, bspw. für Zahnersatz, Brillen oder Auslandsreisekrankenversicherung. Die Barmenia erhielt den „B.A.U.M.-Umweltpreis 2017“ in der Kategorie „Großunternehmen“ des Bundesdeutschen Arbeitskreises für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) e. V. für ihr großes Nachhaltigkeitsengagement.

Seit 2018 ist auch die BKK ProVita Mitglied bei B.A.U.M. e.V.

Dem Netzwerk für verantwortungsvolle Unternehmen „Unternehmensgrün“ ist die BKK ProVita im Dezember 2019 beigetreten. Auf diese Weise möchten wir unser Ziel, die Umwelt zu schützen und zu bewahren, gemeinsam besser voranbringen. Durch unsere Mitgliedschaft bei solchen Netzwerken können wir Synergien nutzen, uns austauschen und uns gegenseitig unterstützen.



Darüber hinaus besteht eine Kooperation mit der Deutschen Homöopathischen Union, um unseren Mitgliedern eine Behandlungsalternative im Bereich der Komplementärmedizin zu bieten. Wir kooperieren eng mit regionalen Sportvereinen, wie z. B. dem ASV Dachau. Auf diese Weise können wir unseren Versicherten ein regionales Gesundheits- und Sportprogramm anbieten.

**Ein Meilenstein für die BKK ProVita:  
"Momentum for Change" Climate Action Award  
2018 der Vereinten Nationen**

Momentum for Change 2018 Lighthouse Activity



Aus einem Pool von über 560 Bewerbungen weltweit wurde unser Gesundheitsförderungsprojekt „Aktion Pflanzen-Power“ mit ProVeg als erstes deutsches Projekt mit dem UN „Momentum for Change“ Climate Action Award 2018 in der Kategorie „Planetary Health“ ausgezeichnet. Bei dem Projekt wird Kindern

und Jugendlichen mit vollwertig pflanzenbasierter Ernährung u. a. der Zusammenhang zwischen Ernährung, (planetarer) Gesundheit und Klimawandel deutlich gemacht. In der Kategorie „Planetary Health“ werden neuartige Lösungen ausgezeichnet, die die Bedürfnisse der menschlichen Gesundheit mit denen eines gesunden Planeten in Einklang bringen. Die Verleihung fand im Rahmen der UN-Klimakonferenz „COP24“ in Kattowitz statt. „Momentum for Change“ ist eine Initiative des Sekretariats der UN-Klimakonferenz. Sie erkennt innovative Lösungen an, die sich sowohl mit dem Klimawandel, als auch mit weiteren wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Herausforderungen befassen. Weitere Informationen sind unter: [www.aktion-pflanzenpower.de/](http://www.aktion-pflanzenpower.de/) abrufbar.



Sebastian Joy, Geschäftsführer von ProVeg (links), und Andreas Schöpfbeck, Vorstand der BKK ProVita (rechts), bei der Verleihung des Klimaschutzpreises in Kattowitz

Des Weiteren ist eine Kooperation und Mitbeteiligung an der Genossenschaft „Gesundheitsregion Dachau-Plus“ geplant. Im Zuge dessen möchten wir für unsere Versicherten eine regionale und sektorenübergreifende

Versorgung sicherstellen und uns als BKK ProVita stärker im Versorgungsmanagement positionieren. In den verschiedenen Kooperationen, bspw. mit ProVeg, sind wir die erste gesetzliche Krankenkasse in Deutschland, die das Thema pflanzliche Ernährung in den Mittelpunkt der Unternehmensstrategie stellt. Dadurch wollen wir für die Gesundheitsbranche einen Maßstab im Themenfeld Ernährung setzen. Ein Wissens- und Informationsaustausch mit Mitunternehmen erfolgt u. a. im Bereich der Arbeitsgruppe Finanzcontrolling beim BKK Landesverband Bayern, in der aktuellen Entwicklungen und Finanzanalysen zwischen den Betriebskrankenkassen ausgetauscht werden. Durch unsere Gesellschafterposition beim Dienstleister SpectrumK findet ebenfalls ein Austausch von Wissen und Informationen mit den verschiedensten Akteuren des Gesundheitswesens, z. B. bei Apothekenverträgen oder Verträgen mit Pflegeberatern, statt. Im Bereich Marketing und Presserecht erfolgt ein regelmäßiger Wissens- und Informationsaustausch sowie Beschlüsse gemeinsamer Aktionen und Kampagnen mit anderen bayerischen Betriebskrankenkassen.

### ASV goes Vegan – Die erste Studie zur Wirkung veganer Ernährung auf Leistungssportler

Die BKK ProVita führte im ersten Halbjahr 2018 in Kooperation mit der 1. Volleyball-Mannschaft des ASV Dachau und unter Leitung des Ernährungswissenschaftlers Professor Markus Keller von der Fachhochschule des Mittelstands die erste Pilotstudie zur Wirkung veganer Ernährung auf Leistungssportler durch. „ASV goes vegan“ – so der Name der Studie - untersuchte die Wirkung einer veganen Lebensweise auf die Leistungsfähigkeit von Leistungssportlern wissenschaftlich. Im Rahmen der Studie haben sich

die Leistungssportler für zwölf Wochen ausschließlich pflanzlich ernährt.

Bei dem Projekt haben sich die jungen Sportler intensiv mit gesunder, vollwertig pflanzlicher Ernährung beschäftigt. Alle haben am Ende der Studie bestätigt, dass sie viel über Ernährung und ihre Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und Gesundheit gelernt haben. Alle wollten künftig verstärkt auf gesunde Ernährung achten. Weitere Informationen sind unter: [www.asv-goes-vegan.de/](http://www.asv-goes-vegan.de/) abrufbar.

### BAERchen für gesunde Bewegung bei Kindergartenkindern

Die BKK ProVita fördert im Rahmen von BAERchen, einem Kooperationsprojekt der bayerischen Sportjugend im Bayerischen Landessportverband und dem BKK Landesverband Bayern, Freude an sportlichen Aktivitäten und gesunder Lebensweise bei Kindergartenkindern. Im Dezember 2019 fand die Übergabe der Kooperationsurkunden und von Spielgeräten an zwei Puchheimer Kindergärten statt. Weitere Informationen sind unter [www.bkk-provita.de/baerchen/](http://www.bkk-provita.de/baerchen/) abrufbar.



Gesunde Bewegung: Kinder freuen sich über Sport- und Spielgeräte.

### Deutsches Siegel Unternehmensgesundheit in Silber für unser Trägerunternehmen RHI Magnesita am Standort Marktredwitz

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eines Trägerunternehmens der BKK ProVita wurde RHI Magnesita am Standort Marktredwitz im Herbst 2019 mit dem Deutschen Siegel Unternehmensgesundheit in Silber vom BKK Dachverband ausgezeichnet. Die BKK ProVita unterstützt das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei RHI Magnesita am Standort Marktredwitz durch zahlreiche Gesundheitsmaßnahmen. Weitere Informationen sind unter: [bkk-provita.de/siegel-unternehmensgesundheit/](https://bkk-provita.de/siegel-unternehmensgesundheit/)



Michael Blasius und Regine Reuter von der BKK ProVita (links) übergeben das Siegel Unternehmensgesundheit in Silber an Julia Schultheiß und Peter Schreyer von RHI Magnesita Marktredwitz (rechts).

### BKK ProVita ist Mitglied von KLUG, der Deutschen Allianz Klimawandel und Gesundheit

Als erste deutsche Krankenkasse ist am 27.09.2019 die BKK ProVita der Deutschen Allianz Klimawandel und Gesundheit beigetreten. KLUG setzt sich seit ihrer Gründung im Oktober 2017 dafür ein, im Gesundheitssystem und in der Öffentlichkeit deutlich zu machen, wie bedrohlich die Klimakrise für die menschliche Gesundheit ist. Hier weiß man: Konsequenter Klimaschutz ist auch gleichzeitig der beste Gesundheitsschutz. Das Netzwerk engagierter Einzelpersonen, medizinischer Fachgesellschaften, aber auch von Patientenverbänden und anderen Organisationen hat außerdem die Aktiven-Plattform „Health for Future“ gegründet. Zusammen mit KLUG will die BKK ProVita die Gefahren des Klimawandels für die Gesundheit bekannter machen und zeigen, dass jede:r Einzelne durch Veränderungen des Lebensstils nicht nur das Klima schützen, sondern auch selbst Entscheidendes für die Gesundheit tun kann – z. B. durch bewusste Ernährung oder nicht-motorisierte Bewegung. Auf diese Weise sollen vor allem junge Menschen zu einem gesünderen Lebensstil motiviert werden.



### Unterstützer von „München muss handeln“

Darüber hinaus ist die BKK ProVita Unterzeichner der Forderungen von „München muss handeln“.

### Wir sind gespannt und freuen uns auf unseren weiteren Weg.

Wir wollen die Idee einer nachhaltigen Entwicklung mit anderen Unternehmen teilen. Deshalb werden wir unsere Erfahrungen und Erfolge mit der Gemeinwohl-Ökonomie an andere Betriebskrankenkassen weitergeben. Bei einem Workshop beim BKK Dachverband in Berlin im Januar 2020 werden wir unsere Bemühungen, Erfolge und Herausforderungen vorstellen. Wir hoffen, dass wir weitere Betriebskrankenkassen für die Gemeinwohl-Ökonomie gewinnen können und die Idee einer nachhaltigen Entwicklung verbreiten können. Ein wichtiges Ziel ist für uns die politische Akzeptanz von Nachhaltigkeitsbestrebungen und Gemeinwohl-Ökonomie. Im Gegensatz zu Zielsetzungen innerhalb des Unternehmens bedarf es eines intensiven und langfristig angelegten Dialogs mit relevanten Akteuren der (Gesundheits-)Politik, der mit Forderungen versehen nur ergebnisoffen geführt werden kann. Wir werden weiterhin mit Politikern den Austausch suchen und unsere Themen immer wieder zur Sprache bringen, um der Nachhaltigkeit und der Gemeinwohl-Ökonomie zu mehr Akzeptanz zu verhelfen.

### D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen (10)

Die BKK ProVita bekennt sich zur Solidarität mit ihren Mitbewerber:innen. § 265a SGB V sieht die Bereitstellung von finanziellen Hilfen zur Vermeidung der Schließung oder Insolvenz einer Krankenkasse vor. Dieser Verpflichtung kommen wir uneingeschränkt nach. Zusätzlich leistet die BKK ProVita freiwillige, finanzielle Hilfen nach § 265b SGB V, um die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit anderer Betriebskrankenkassen zu erhalten. Des Weiteren hat sich die BKK ProVita einer Satzungsregelung beim BKK Landesverband

Bayern angeschlossen, wonach teure Leistungsfälle durch Ausgleichszahlungen innerhalb der BKK Gemeinschaft solidarisch von uns mitgetragen werden.

### **D2.3 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen (0)**

Die BKK ProVita läuft aufgrund ihrer Kassengröße nicht Gefahr, eine Marktmacht gegenüber Mitunternehmen zu missbrauchen. Wir handeln in der Kommunikation gegenüber Mitbewerber:innen stets unter Einhaltung der Wettbewerbsrichtlinien der gesetzlichen Krankenversicherung. Ein wertender Vergleich mit den Leistungen und Angeboten von Mitbewerber:innen findet weder in unserer internen noch externen Kommunikation statt.



## D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

### D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz) (9)

Die BKK ProVita setzt bei der Kundengewinnung und Beratung ihrer Versicherten stark auf den Vertriebsweg über den Außendienst. Dabei berücksichtigen wir ökologische Aspekte. Der Außendienst der BKK ProVita als bundesweit agierende Krankenkasse ist in all unseren Service-Centern regional angeordnet. Dadurch werden lange Wege zu Kooperationspartner:innen gespart und wir schaffen persönliche Nähe zu Versicherten sowie Interessenten. Reisewege werden merklich reduziert.

Bei der Beschaffung von Firmen-Kraftfahrzeugen achten wir auf einen sparsamen Verbrauch und emissionsarme Motoren und konnten unseren Fuhrpark bereits mit vier Plug-in Hybrid-Fahrzeugen, drei selbstladenden Hybrid-Fahrzeugen sowie einem Vollelektro-Fahrzeug optimieren. Auf diese Weise konnten wir unseren durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoß des Fuhrparks von 125 g/km in 2016 auf 110 g/km in 2018 reduzieren.

Wir verpflichten unsere Mitarbeitenden zum pfleglichen Umgang mit der Büroausstattung sowie einem sparsamen Umgang mit Büromaterial. Der so bereits schonende Verbrauch von wertvollen Ressourcen konnte durch die Implementierung eines nachhaltigen Beschaffungswesens weiter optimiert werden.

Sowohl zum Zweck der Vertriebsunterstützung als auch der Informationsbereitstellung für unsere Versicherten bzw. Interessent:innen und Kooperationspartner:innen stehen Dokumente in digitaler Form auf unserer responsiven Internetseite zur Verfügung. Der auf diese Weise bereits erheblich reduzierte Printbestand wird durch die künftige BKK ProVita-App mit Online-Geschäftsstelle weiter reduziert. Auf diese Weise tragen wir zu einer erheblichen Reduzierung unseres Printbestands bei. Zudem konnten wir durch die Einführung eines elektronischen Dokumenten-Management-Systems, bei dem die eingehende Post gescannt und digital verarbeitet wird, unseren Papierverbrauch deutlich senken. Das dennoch anfallende Druckmaterial wurde durch klimaneutrales, recyceltes sowie umweltschonendes Papier ersetzt.

Das Angebot an digitalen Informationen zu unserer Krankenkasse wird zeitnah durch den bereits geplanten Relaunch unserer Internetseite verbessert, welche barrierefrei, mit Vorlesefunktion, mehrsprachig, mit anpassbarer Schriftgröße und der Auswahlmöglichkeit der Cookie-Einstellungen ausgestattet wird. Außerdem werden weniger PDF-Dokumente eingebunden, sowie ein Online-Antrag und eine digitale Informationsmappe zur Verfügung gestellt. Die bereits erfolgte Umstellung der Auswertung unserer Website auf das Programm „Matomo“ bietet unseren Kund:innen und Kooperationspartner:innen bereits jetzt höchsten Datenschutz und wird über unseren eigenen, mit Ökostrom betriebenen, Server ausgeführt.

Zur Erfüllung ihrer Aufgabe ist die BKK ProVita nahezu ausschließlich administrativ tätig. Dafür nutzt sie mobile Kommunikationsgeräte in Form von Thin Clients, Mobiltelefonen, Laptops und Tablets. Im Gegensatz zu häufig gelebten Unternehmenspraktiken haben unsere Geräte keine festen Austauschzyklen. Hierzu bedarf es moderner Technik in den Rechenzentren unserer Dienstleister, die jedoch gebündelt und dadurch äußerst effizient zum Einsatz kommt: Wenige leistungsstarke Systeme werden für eine Vielzahl von Kund:innen zugleich betrieben und so zu einem hohen Grad ausgelastet. Dadurch wird eine sehr viel geringere Menge an Servern benötigt, als es im Betrieb für eine Kasse alleine notwendig wäre.

Doch nicht nur in der Nutzung des vorhandenen Equipments gibt es Ansatzpunkte. Bereits in der Beschaffung versuchen wir nach Möglichkeit, auf nachhaltige Geräte zu setzen. In Zukunft wollen wir zudem verstärkt den Herstellungsprozess der Geräte hinterfragen. Dabei möchten wir nach Möglichkeit auf Hersteller setzen, die überprüfbar umweltfreundlich und nachhaltig produzieren.

Wie in Abschnitt A3.1. beschrieben, haben wir die Initiative ergriffen und angeregt, Nachhaltigkeitsaspekte in die Vergabekriterien zu Arzneimittelrabattverträgen aufzunehmen.

### D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz) (9)

Wir glauben, dass der Ursprung von Wohlbefinden im bewussten Umgang mit sich selbst, den Mitmenschen und der Umwelt liegt. Jeder von uns kann eigenverantwortlich viel dafür tun, gut und gesund zu leben. Eine intakte Umwelt ist Grundvoraussetzung für unser körperliches und seelisches Wohl. Denn nur wenn es dem Planeten gut geht, kann es auch den Menschen gut gehen, die darauf leben. Deshalb setzen wir von der BKK ProVita uns nicht nur für das ganzheitliche Wohlergehen des Menschen ein, sondern nehmen darüber hinaus in allen Bereichen Rücksicht auf die Belange der Umwelt. Durch die Erhaltung und Wiederherstellung ihrer Gesundheit tragen unsere Versicherten zur Schonung von Ressourcen und einer intakten Umwelt bei – bspw. durch den Verzicht auf belastende Medikamente.

Unser Intranet informiert regelmäßig über Neuerungen und Verbesserungen von Produkten. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich in der hauseigenen Bibliothek über alternative Heilmethoden und Achtsamkeit zu informieren. Außerdem finden durch die regelmäßige Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz ein steter Austausch und eine Auseinandersetzung mit dem Thema Suffizienz in der Kasse statt.

Unser Bonusprogramm belohnt Mitglieder, die sich bewusst für einen maßvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen unserer Umwelt entschieden haben. Teilnehmer erhalten bei Erfüllung von mindestens drei Maßnahmen (z. B. zahnärztliche Vorsorgeuntersuchung oder Body Mass Index im Normbereich) einen Geldbonus oder einen zweckgebundenen Bonus als Prämie.

Auch die „Aktion Pflanzen-Power“ in Kindertagesstätten und Schulen soll Kinder und Jugendliche für einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit Lebensmitteln und Produkten des täglichen Bedarfs sensibilisieren. Zukünftig soll diese Aktion auch an Universitäten und Unternehmen angeboten werden.

Diese Kooperation erreichte, wie in D 2.1 beschrieben, weltweite Anerkennung durch die Verleihung des „Momentum for Change“ Climate Action Award 2018 in der Kategorie „Planetary Health“ und Sensibilisierung für Suffizienz.

#### Wegweiser für eine nachhaltige, pflanzenbasierte Ernährung in Krankenhäusern und anderen Gesundheitseinrichtungen

Aber auch in weiteren Projekten wird der Einsatz der BKK ProVita für die ökologische Nachhaltigkeit ersichtlich. So entwickelten wir gemeinsam mit dem Deutschen Krankenhaus Institut, dem Beratungsunternehmen a´verdis und Professor Michalsen von der Charité Berlin einen „Wegweiser für eine nachhaltige, pflanzenbasierte Ernährung in Krankenhäusern und anderen Gesundheitseinrichtungen“. Der Wegweiser soll Mitarbeitenden und Patient:innen die Möglichkeit bieten, sich gesund zu ernähren und die Verantwortlichen bei Prozessablauf, Einkauf, Speiseplan und Wirtschaftlichkeit von gesunder pflanzlicher Ernährung unterstützen.

### Bunter Ball

Mit dem Fußball-Profi Andreas Luthe und seinem gemeinnützigen Verein In safe hands e.V. initiierte die BKK ProVita das sportpädagogische Präventionsprojekt Bunter Ball. Bei Bunter Ball werden Sport und Bewegung als Lernmedium verstanden und in sportpädagogischen Übungen spielerisch die emotionale, soziale und interkulturelle Kompetenz von Kindern während der gesamten Grundschulzeit gestärkt. Wichtige Ziele des Projektes sind gewaltfreie Kommunikation, Integration von Schüler:innen mit Migrationshintergrund, Bewegung und gesunde Ernährung. Die Kinder lernen spielerisch Themen wie Achtsamkeit, Empathie, Emotionsmanagement oder Konfliktlösungen kennen. Die BKK ProVita unterstützt das Präventionsprojekt Bunter Ball, weil damit Grundschulkinder ganzheitlich in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestärkt und zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsfördernden Verhalten angeleitet werden.



*Jonas Ermes, Andreas Luthe, Andreas Schöpfbeck und Antonia Abwander (von links nach rechts) freuen sich auf die Zusammenarbeit beim Präventionsprojekt "Bunter Ball"*

## Blühpatenschaften als Werbepremie

Dass der Mensch eine intakte Umwelt für seine Gesundheit braucht, bringen wir auch mit unserer Werbepremie „Blühpatenschaft“ zum Ausdruck. Versicherte, die neue Mitglieder für uns gewonnen haben, können seit April 2019 zwischen einer Geldprämie von 25 EUR und einer Blühpatenschaft im Wert von 25 EUR wählen. Von den rund 850 in Anspruch genommenen Werbepremien wurden über 110 Blühpatenschaften abgeschlossen.



## Wir kommunizieren unsere Überzeugung.

Unsere Philosophie teilen wir regelmäßig auf zahlreichen Nachhaltigkeits- und Ernährungsmessen sowie Veranstaltungen im Bereich der Alternativmedizin. Interessierte und Kooperationspartner:innen erhalten so einen Einblick in unseren Leistungskatalog und unsere ökologisch nachhaltige Ausrichtung. Unser Mitgliedermagazin und der regelmäßige Newsletter versorgen unsere Versicherten mit Informationen rund um unsere Ausrichtung. Sowohl in der Hauptverwaltung als auch in den Geschäftsstellen finden wiederkehrend Workshops, Seminare oder Themenabende mit anerkannten Referenten zu unseren Leistungen statt.

## Herausforderungen

Wir befinden uns auf einer Transformationsreise vom einfachen Verwaltungsapparat zum modernen Gesundheitsdienstleister und schlagen dabei einen Weg ein, den keine mittelbare Staatsverwaltung zuvor gegangen ist. Dementsprechend groß sind zum einen die Hürden, aber gleichzeitig auch die Chancen. Zur Durchführung unseres Kerngeschäftes erhalten wir Geld über Zuweisungen anhand des morbiditätsorientierten Risikostrukturausgleichs (Morbi-RSA) aus dem Gesundheitsfonds. Der Morbi-RSA orientiert sich an der Anzahl der Versicherten und an ihren Krankheiten. Als Ausgleichsinstrument unabhängig von Einkommen und Morbidität zur Gleichberechtigung aller gesetzlichen Krankenkassen gedacht, begünstigt es ein Gesundheitssystem, bei dem die Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds umso höher sind, je „kranker“ der Versichertenbestand ist. Bei unserer Zielsetzung einer eigenkompetenten und gesunden Versicherten-gemeinschaft bekommen wir folglich umso geringere

Zuweisungen, je weniger Krankheiten diagnostiziert werden. Dazu kommt, dass im Rahmen dieses Verteilmechanismus Betriebskrankenkassen seit Jahren systematisch benachteiligt werden. Die Herausforderung besteht demnach zum einen im systematischen Fehlanreiz im Morbi-RSA und zum anderen aus der strengen Regulierung sowie dem starken Kostendruck des schrumpfenden Marktes der gesetzlichen Krankenversicherung. Im Jahr 2002 gab es in Deutschland noch mehr als 400 gesetzliche Krankenkassen, Anfang 2019 waren es nur noch 110.

Eine weitere Herausforderung ist der Wettbewerb unter den Krankenkassen. Zum einen können die Kassen nur eingeschränkt zusätzliche Leistungen anbieten, zum anderen können sie die Höhe ihres Zusatzbeitragssatzes selbst bestimmen. Dabei sollen sie diesen so festlegen, dass die Einnahmen der Kasse in jedem Fall die Ausgaben decken. Während der Großteil der Krankenkassen mit gleichem oder höherem Zusatzbeitrag prozentual an Mitgliedern verliert, verzeichnen wir einen organischen und konstanten Mitgliederzuwachs von rund 1 %. Diese langfristige Stabilität und unser Wachstum führen wir auf unsere Strategie zurück, die sich als marktfähig erweist.

Zu unserer Forderung: „Klares Bekenntnis des Gesetzgebers zur Nachhaltigkeit in der öffentlichen Verwaltung“ wird in B3.2 ausführlich eingegangen.

## D3.3 Negativaspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen (0)

Die BKK ProVita duldet keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen, sondern arbeitet stets daran, ihren ökologischen Fußabdruck stetig zu verkleinern.

## D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

### D4.1 Kund:innenmitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung (6)

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts wird sie durch den hauptamtlichen Vorstand und ehrenamtliche Vertreter des Verwaltungsrates repräsentiert. Über die Selbstverwaltung haben unsere Mitglieder die Möglichkeit, über unsere Produkte, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen, mitzubestimmen.

Durch die Organisation als Selbstverwaltungsorgan und regelmäßige Kundenbefragungen wird sichergestellt, dass Produkt- und Dienstleistungsinnovationen nach den Bedürfnissen der Kund:innen entwickelt werden.

Wir haben ein strukturiertes Beschwerdemanagement installiert. Unser Ziel ist es, im Beschwerdefall die Zufriedenheit von Kund:innen möglichst wiederherzustellen.

Wir führen regelmäßig Kundenbefragungen durch. Für spezielle Leistungsangebote, wie bspw. BKK *PräventionPlus* (Präventionsreisen mit Gesundheitszuschuss) und Rehakliniken erfolgt nach Ende der Maßnahme eine Kundenbefragung – die Antworten bzw. Anregungen und Verbesserungsvorschläge von Kund:innen werden ausgewertet und bei der Produktentwicklung berücksichtigt.

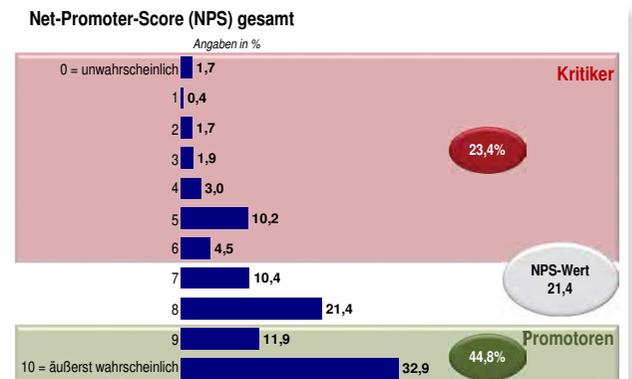
In den Jahren 2016 und 2019 wurden umfangreiche Kundenbefragungen durchgeführt. Eine Arbeitsgruppe „Kundenzufriedenheit“ wurde

gegründet. Im Rahmen dieser Arbeitsgruppe werden die Arbeitsabläufe zu den Themen „Beschwerdemanagement“, „einfache telefonische Erreichbarkeit“ und „Informationen über Leistungs- und Serviceansprüche“ überprüft und verbessert. Ziel ist es, den Bedarf unserer Versicherten besser zu erkennen, um zukünftig noch kundenorientierter auf ihre Bedürfnisse eingehen zu können.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der M+M Kundenbefragung 2019 - auch im Vergleich zu 2016 - vorgestellt:

Ein hoher Rücklauf der schriftlichen Versichertenbefragung ermöglicht aussagefähige Ergebnisse und zeigt auch für 2019 ein sehr hohes Involvement der Befragten mit unserer Krankenkasse. Im Rahmen der Erhebung wurden die Befragten gebeten, neben der Zufriedenheit auch ihre Wichtigkeit anhand einer fünfstufigen Skala anzugeben. Von zentraler Bedeutung für die Versicherten der BKK ProVita sind die Aspekte der Betreuungs- und Beratungsqualität. Vor allem zuverlässige Zusagen und Informationen, eine hohe fachliche Kompetenz der Ansprechpartner:innen und eine schnelle und unbürokratische Bearbeitung ihrer Versichertenanliegen werden erwartet. Positiv ist zu bewerten, dass die höchsten Zufriedenheitswerte sich ebenfalls bei einzelnen Aspekten der Betreuungs- und Beratungsqualität befinden. Die höchsten Zufriedenheitswerte liegen bei der Freundlichkeit/Hilfsbereitschaft der Ansprechpartner:innen, der schnellen und pünktlichen Auszahlung von Geldleistungen und bei der einfachen telefonischen Erreichbarkeit.

Der **Net-Promoter-Score (NPS)** ist eine Kennzahl, die mit dem Unternehmenserfolg korreliert. „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihre jetzige Krankenkasse/-versicherung Freund:innen oder Kolleg:innen weiterempfehlen werden?“ Beantwortet wird diese Frage auf einer 11er Skala von 0 bis 10. Diejenigen, die mit 9 oder 10 geantwortet haben, sind die „Fürsprecher oder Promotoren“ der Krankenkasse/-versicherung, diejenigen, die mit 6 oder niedriger geantwortet haben, die „Detraktoren oder Kritiker“. Die dritte Gruppe dazwischen bilden die „Passiv Zufriedenen oder Neutralen“. Der NPS ist die Differenz zwischen Fürsprechern und Kritikern. Er bewegt sich somit auf einer Skala von - 100 bis + 100 %.



Auch 2019 sind 92 % der Befragten mit der BKK ProVita zufrieden oder sehr zufrieden, lediglich 2 % gaben an, unzufrieden oder sehr unzufrieden zu sein.

Die BKK ProVita hat in der Kategorie Gesamtzufriedenheit mit 1,75 (gut) abgeschlossen.



#### D4.2 Produkttransparenz (9)

Die BKK ProVita ist eine gesetzliche Krankenkasse, daher wird der Leistungskatalog zu weiten Teilen nach dem deutschen Sozialgesetzbuch geregelt. Über diese Leistungs- und Serviceansprüche sowie unsere Zusatzangebote informieren wir unsere Kund:innen regelmäßig auf unserer Homepage, über das Kundenmagazin „aktiv & gesund“, Flyer, Broschüren sowie über unsere Social Media Kanäle. Unsere Leistungen beinhalten zudem die Beratung sowohl per Telefon als auch vor Ort, um Fragen zu klären und Transparenz zu schaffen. Es werden Veranstaltungen - wie unsere Gesundheitstage - angeboten. Wir sind jährlich auf circa 50 Events mit unserem Messestand vertreten und informieren über unsere Ausrichtung und Leistungen. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts hat die BKK ProVita keine Gewinnerzielungsabsicht. Unsere Geschäftszahlen werden vierteljährlich auf unserer Homepage veröffentlicht.

#### D4.3 Negativaspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen (0)

Die BKK ProVita führt keine Produkte oder Dienstleistungen, die Schadstoffe, Gefahrenstoffe, Gebrauchsrisiken oder schädlichen Nebenwirkungen für ihre Mitmenschen oder die Umwelt enthält.

##### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Strategieschärfung im Sinne von „Gesundheit und Nachhaltigkeit“
- starke Werteverankerung in der Vertriebstätigkeit
- Erfolg beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- strategische Ausweitung unserer Kooperationen (B.A.U.M. e.V., KLUG etc.)
- Klimaschutzpreis der Vereinten Nationen für Gesundheitsförderungsprojekt
- Unterstützung einer Studie zu veganer Ernährung im Leistungssport
- Unterzeichner von „Health for Future“
- Initiator eines Vorstände-Workshops im BKK-System zum Thema Verantwortung
- Ausweitung unseres Angebots für Versicherte
- Einführung innovativer Bonusmodelle für unsere Versicherten
- Ausweitung des Angebots pflanzenbasierter Ernährung: Entwicklung eines Wegweisers zu nachhaltiger, pflanzenbasierter Ernährung in Krankenhäusern und anderen Gesundheitseinrichtungen
- starke Ausweitung von Gesundheitsförderungsprojekten
- Durchführung einer Kundenzufriedenheitsstudie

##### Verbesserungspotenziale:

- Homepage Relaunch u. a. für Barrierefreiheit
- Gesundheitskonto
- Umsetzung der Erkenntnisse aus Kundenzufriedenheitsstudie
- Ausweitung der strategischen Kooperationen
- Steigerung des Bekanntheitsgrades
- Mitgliederzuwachs

# E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

## E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben (10)

Gesundheit ist das höchste Gut des Menschen. Jeder Einzelne kann viel dazu beitragen, gut und gesund zu leben. Ein hoher Status von Wohlbefinden wird erreicht aus dem eigenverantwortlichen guten Umgang mit sich selbst und der Fürsorge eines starken Versicherungspartners, der seine Leistungen in den Dienst einer ganzheitlichen Gesundheit stellt.

Als gesetzliche Krankenkasse bieten wir unseren Versicherten 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 haben unsere Leistungen und Zusatzprodukte so aufgebaut, dass wir unsere Versicherten in den verschiedenen Lebensphasen unterstützen können. Unsere Leistungen lassen sich in diese drei Bereiche einteilen: Gesundheit erhalten, Gesundheit wiederherstellen und nachhaltige Unterstützung.

Die Krankenversicherung als Solidargemeinschaft hat die Aufgabe, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu bessern.

**Gesundheit erhalten:** Die Erhaltung der Gesundheit umfasst u. a. die Förderung der gesundheitlichen Eigenkompetenz und Eigenverantwortung der Versicherten. Diesem gesetzlichen Auftrag kommen wir in besonderer Weise nach, indem wir die Versicherten

durch Aufklärung, Beratung und Leistungen unterstützen und auf gesunde Lebensverhältnisse hinwirken.

Durch die Vielzahl unserer Präventionsangebote machen wir es unseren Versicherten leicht, gesund und fit zu werden oder zu bleiben. Mit unserem Bonusprogramm BKK *BonusPlus* belohnen wir gesundheitsbewusstes Verhalten. Auch mit unseren zahlreichen Informationen wollen wir unsere Versicherten befähigen, kritisch und objektiv den Sinn und Nutzen von medizinischen Angeboten zu bewerten und informative Anregungen für die persönliche Lebensgestaltung mitzunehmen.

**Gesundheit wiederherstellen:** Wir glauben fest daran, dass die Harmonie von Körper, Seele und Geist ein essenzieller Faktor zu Gesundheit und Erhaltung der Gesundheit ist. Dies zeigt sich in unseren Zusatzleistungen und an der Förderung alternativer Behandlungsmethoden. Die BKK ProVita bietet ihren Versicherten mehr als Schulmedizin im Rahmen der Regelleistungen der gesetzlichen Krankenversicherungen. Wir haben zusätzlich unser Leistungsangebot um alternative Heilmethoden ergänzt, damit unsere Versicherten schneller und nachhaltiger gesund werden können. Wir bieten homöopathische Behandlungen, pflanzliche Arzneimittel und Osteopathie als natürliche Heilmethoden entsprechend unserem Verständnis ganzheitlicher Therapie an.

**Nachhaltige Unterstützung:** Damit sich unsere Versicherten auch in schweren Zeiten vollständig auf die Wiederherstellung bzw. Verbesserung ihrer Gesund-

heit konzentrieren können, leisten wir Krankengeld, Pflegeunterstützungsgeld und die Bezuschussung von Hilfsmitteln. Unsere gesamten Produkte und Dienstleistungen entsprechen dem Solidaritätsprinzip und dem Sozialstaatsprinzip gemäß Artikel 20 des Grundgesetzes. Unsere Einnahmen orientieren sich ausschließlich an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Versicherten und sind unabhängig von Faktoren wie Gesundheitszustand, Alter und Geschlecht. Gesunde Versicherte stehen für kranke Versicherte ein.



Top 5 der angebotenen Dienstleistungen	Bedarfsdeckung	positive Wirkung auf	negative mögliche/tatsächliche Folgewirkung der Dienstleistung
<b>Gesundheit erhalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Primärprävention</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement</li> <li>• Präventionsprogramm in außerbetrieblichen Lebenswelten</li> <li>• Bonusprogramme</li> <li>• Schulungen/Beratungen</li> </ul>	Grundbedürfnis nach Erhalt bzw. Wiederherstellung der Gesundheit	Mensch und Gesellschaft	<p>Die Dienstleistung der BKK ProVita ist die Bezahlung der genannten Leistungen.</p> <p>Negative Folgewirkungen sind nicht zu erwarten. Insgesamt ist das Gesundheitswesen ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, die Dienstleistung unserer Kasse wirkt sich daher positiv auf die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt aus.</p>
<b>Gesundheit wiederherstellen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Krankenhausbehandlung</li> <li>• Ärztliche Behandlung</li> <li>• Zahnärztliche Behandlung</li> <li>• Arzneimittel</li> </ul>			
<b>Nachhaltige Unterstützung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Krankengeld</li> <li>• Pflegegeld</li> <li>• Hilfsmittel</li> </ul>			

(Keine Veränderung zum Vorberichtszeitraum)

Anteil der Nutzenart in Prozent des Gesamtumsatzes	
erfüllt Grundbedürfnisse	100%
erfüllt Bedürfnis nach Statussymbol bzw. Luxus	0%
dient der Entwicklung der Menschen	90%
dient der Entwicklung der Erde/Biosphäre	10%
löst soziale oder ökologische Probleme laut UN-Entwicklungszielen	30%
Mehrfachnutzen bzw. einfacher Nutzen der Produkte/Dienstleistungen	100%
hemmender bzw. Pseudo-Nutzen der Produkte/Dienstleistungen	0%
Negativnutzen der Produkte/Dienstleistungen	0%

(Keine Veränderung zum Vorberichtszeitraum)

In Zukunft möchten wir noch aktiver auf unser Leistungsangebot aufmerksam machen.

Als Basis unserer Überlegung für die Initiierung neuer Projekte und Programme möchten wir uns künftig auch an den Nachhaltigkeitsentwicklungszielen (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen, insbesondere den Zielen 3 „Gesundheit und Wohlergehen“ und 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“, orientieren.



## E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen (10)

Wir fühlen uns dem Solidaritätsprinzip verpflichtet und treten intern und auch in der Öffentlichkeit für seine Beibehaltung und Stärkung ein. Durch unsere Produkte und Dienstleistungen stärken wir unsere Versicherten im Privat- und Berufsleben. Außerdem tragen wir dazu bei, dass diese schneller gesund und arbeitsfähig werden.

Wir möchten gleichgesinnte und interessierte Mitmenschen dazu anregen, bewusst und gesund zu leben. Unsere Präventionsangebote im Bereich der Verhaltens- und Verhältnisprävention fördern die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben, indem wir die Angebote sowohl maßgeschneidert für einzelne Versicherte als auch für ihre Lebensumgebung (Kindergärten, Schulen, Arbeitsplatz etc.) anbieten.

Art und Anzahl der Aktivitäten bzw. Maßnahmen pro Jahr:

- rund 50 Veranstaltungen
- wöchentliche Schulungen und Gesundheitskurse
- monatliche Newsletter für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- vierteljährliches Kundenmagazin
- regelmäßiges Engagement in sozialen Netzwerken
- redaktionelle Beiträge in Publikums- und Fachpresse

Dadurch erreichen wir rund 150.000 Menschen pro Jahr.

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 sozial-ethischen Prinzipien vereinbaren und nach grundlegenden Prinzipien, wie etwa den Respekt vor der Menschenwürde, den Dienst am Gemeinwohl sowie das Verständnis von einer Gemeinschaft von Personen, handeln.

### Peta Progress Award und Vegan Health Award

Die Tierrechtsorganisation „People for the Ethical Treatment of Animals“ (PETA) verleiht jedes Jahr PETA Awards an vorbildliche Unternehmen, die sich durch Mitgefühl und Ethik auszeichnen. Mit den Auszeichnungen lenkt PETA die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf Tierrechtsthemen. Die BKK ProVita erhielt in den Jahren 2015 und 2018 jeweils einen PETA-Award für ihr einzigartiges Engagement für pflanzliche Ernährung und somit für den Tierschutz.



### Deutscher Wertepreis 2019

Der Vorstand der BKK ProVita, Andreas Schöffbeck, erhielt von der Mittelstandsvereinigung Werteorientierter Mittelstand Deutschland e. V. (WEMID) den Deutschen Wertepreis 2019. In der Begründung hieß es, dass die BKK ProVita eine Vorreiterrolle beim Umwelt- und Klimaschutz einnehme und ein faires Miteinander in der Gesellschaft fördere. Es wurde besonders gelobt, dass gesellschaftliche Verantwortung sehr ernst genommen werde. Selbst eine Änderung des Präventionsleitfadens, der festlegt, in welchen Handlungsfeldern Krankenkassen überhaupt Maßnahmen anbieten dürfen, habe man im umfassenden Dialog mit zuständigen Gremien erwirkt. Der Deutsche Wertepreis wurde vom WEMID im Jahr 2017 ins Leben gerufen. Damit werden jährlich verantwortungsvolle und inspirierende Unternehmer:innen kleiner und mittlerer Unternehmen in Deutschland ausgezeichnet. Im Jahr 2019 wurde der Preis erstmals in den Kategorien Nachhaltigkeit und Allgemeinwohl vergeben.



Andreas Schöffbeck (Vorstand der BKK ProVita) erhält den Deutschen Wertepreis 2019 von Roland Weber-Marxreiter (Bundesschatzmeister des WEMID)



### Deutscher Nachhaltigkeitspreis 2020

Die BKK ProVita wurde in der Kategorie "Mittelgroße Unternehmen" für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2020 nominiert, der eine nationale Auszeichnung für Spitzenleistungen im Bereich Nachhaltigkeit darstellt. Er wird jedes Jahr von der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis e. V. in Zusammenarbeit mit der Bundesregierung an Unternehmen vergeben, die den ökologischen und sozialen Herausforderungen unserer Zeit besonders erfolgreich begegnen. Unter 800 Bewerber:innen kamen wir in der Kategorie „Mittel-

große Unternehmen“ in die Endauswahl von 12 Unternehmen. Die Nominierung wurde von der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis e. V. damit begründet, dass die BKK ProVita Nachhaltigkeit als elementaren Baustein zur Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung von Gesundheit verstehe. Außerdem wurde das Engagement der Kasse bei der Gemeinwohl-Ökonomie und für Klimaschutz betont sowie das gemeinsam mit ProVeg e. V. initiierte Gesundheitsförderungsprojekt "Aktion Pflanzen-Power".



### E1.3 Negativaspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen (0)

Die BKK ProVita nutzt Ressourcen nachhaltig, um Wohlstand und persönliches Wohlbefinden für die Menschen zu schaffen. Unsere Produkte und Dienstleistungen haben weder direkte noch indirekte negative Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen sowie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten.

## E2 Beitrag zum Gemeinwesen

### E2.1 Steuern und Sozialabgaben (10)

Wir sind als gesetzliche Kranken- und Pflegekasse Teil einer großen Solidargemeinschaft. Es ist somit unsere ureigene Aufgabe, unsere spezifischen Fähigkeiten und Ressourcen einzusetzen, um das solidarische Gemeinwesen unserer Versicherten jenseits von Eigeninteressen zu stärken.

Durch unsere vierteljährlichen und jährlichen Geschäftsberichte im Internet, machen wir unseren Finanzhaushalt für jeden transparent.

Unser Haushaltsvolumen betrug im Jahr 2018 rund 348 Mio. EUR (Vorberichtszeitraum: 330 Mio. EUR). Während die von uns gezahlte Einkommensteuer im Jahr 2018 rund 2,0 Mio. EUR (Vorberichtszeitraum: rund 1,8 Mio. EUR) betrug, entrichteten wir lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von rund 4,0 Mio. EUR (Vorberichtszeitraum: rund 3,7 Mio. EUR).

Als großer Arbeitgeber in der Region kommen wir seit jeher in vollem Umfang unserer Pflicht nach, Steuern und Sozialabgaben zu leisten. Alle Steuern und Sozialabgaben werden von uns stets rechtzeitig und vollständig geleistet.

Die BKK ProVita unterhält 18 Standorte in ganz Deutschland. Davon sind 15 Standorte für Kund:innen zugänglich. Die hier anfallenden Steuern und Sozialabgaben werden vollständig abgeführt.

### E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens (10)

Mit sicheren Arbeitsplätzen und mit fairer, tariflicher Entlohnung leisten wir gerade auch in strukturschwachen Regionen einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Stärkung der Wirtschaft. Wir treffen unsere Standortentscheidungen nicht nach gewinnorientierten Kriterien, sondern unterhalten unsere Service-Center dort, wo unsere Versicherten und unsere Trägerbetriebe angesiedelt sind.

Im Rahmen unserer Aufgabe als gesetzliche Kranken- und Pflegekasse bekommen wir die Beiträge unserer Mitglieder in Form von Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds zugeteilt. Unsere Versicherten profitieren dabei von einem der größten Leistungsumfänge in der deutschen Krankenversicherung, das heißt, wir gehen deutlich über den gesetzlich festgelegten Leistungskatalog hinaus. Wir erhalten dabei keinerlei materielle Unterstützung vom Gemeinwesen (z. B. Subventionen oder Förderungen). Die Vereinnahmung solcher Mittel ist uns gesetzlich untersagt. Unser Auftrag ist ein klar solidarischer und diesen wollen wir mit aller Kraft erfüllen.

Darüber hinaus treiben wir als langjähriges Mitglied der Gemeinwohl-Ökonomie den Gedanken einer enkeltauglichen Zukunft mit großem Einsatz weiter voran. So engagieren wir uns bspw. im Steuerungskreis Fokusgruppe Unternehmen, die dem Verein Gemeinwohl-Ökonomie Bayern e.V. angehört, um mit anderen Unternehmen in den Dialog zu treten und gemein-

same Projekte zu realisieren. Diese und viele weitere Engagements wollen wir nicht nur sichern, sondern zukünftig noch intensiver betreiben.

Aufgrund unserer Rechtsform als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind uns Spenden nicht erlaubt, da wir letztlich mit den Beiträgen unserer Versicherten treuhänderisch arbeiten. Wo und wie immer gesetzlich möglich, wollen wir aber dabei mithelfen, positiv in die Gesellschaft hineinzuwirken und zu unterstützen.

So haben wir die „Denk mit!“ Kinderbetreuungseinrichtung an unserem Standort Bergkirchen unterstützt, die in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Freistaat Bayern und der Gemeinde Bergkirchen entstanden ist. Ziel war dabei besonders, den bei uns arbeitenden Kolleg:innen die Möglichkeit zu geben, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Familienfreundliche Rahmenbedingungen begrüßen und fördern wir ausdrücklich.

Wir unterstützen zahlreiche Verbände und Vereinigungen in der Region durch Zurverfügungstellung unserer Räumlichkeiten. Diese stellen wir im Rahmen der landkreisweiten Asylbetreuung und u. a. für folgende Verbände und Einrichtungen zur Verfügung: WestAllianz München, Verband kinderreicher Familien Deutschland e.V. und Bund der Selbständigen Gewerbeverband Bayern e.V.

Sehr wichtig ist uns dabei, möglichst viele Menschen und Bevölkerungsgruppen zu erreichen. Deshalb

wollen wir mittels sogenannter Setting-Maßnahmen direkt dorthin gehen, wo die Menschen leben. Wir tragen unsere Präventionsleistungen in möglichst viele Lebensbereiche, wie z. B. in Schulen und Kindergärten über die „Aktion Pflanzen-Power“, „BAERchen“ oder „Bunter Ball“, in Altenheime, Universitäten, Betriebe oder Verwaltungen, z. B. mit dem „Wegweiser für eine nachhaltige, pflanzenbasierter Ernährung in Krankenhäusern und anderen Gesundheitseinrichtungen“. Wir gehen damit über den Kreis unserer Versicherten hinaus, denn die Leistungen kommen dann allen, die teilnehmen wollen, gleichermaßen zugute. Aus der Überzeugung heraus, hier viel bewirken zu können, leisten wir sehr viel mehr, als gesetzlich vorgegeben ist.

Für unser vielgestaltiges Engagement im gemeinschaftsorientierten Bereich erhalten wir immer mehr positive Rückmeldungen. Die Erstellung dieser Gemeinwohl-Bilanz soll auch dazu beitragen, das Gemeinwesen zu fördern. Weitere Personen und Akteure sollen dadurch ermuntert werden, sich ebenfalls aktiv zu engagieren.

Mit all unseren Möglichkeiten setzen wir uns für Nachhaltigkeit in der Gesellschaft und in der öffentlichen Verwaltung ein. Dazu stehen wir in Kontakt mit verschiedenen politischen Akteuren.

### **Bundesminister für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit spricht mit dem Vorstand der BKK ProVita über Klimaschutz und pflanzliche Ernährung**

Anfang 2019 traf sich unser Vorstand Andreas Schöffbeck mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit, Dr. Gerd Müller, um sich über Klimaschutz und die Auswirkungen der Ernährung auf das Weltklima auszutauschen.



*Bundesminister Dr. Gerd Müller und Vorstand Andreas Schöffbeck*

Mit dem gleichen Ziel eines Austausches über den Zusammenhang zwischen Gesundheit und Umwelt besuchte die BKK ProVita im März 2019 Dr. Ingolf Dietrich, den Beauftragten für nachhaltige Entwicklungsziele und die Agenda 2030 im vorgenannten Bundesministerium.



*Die Grünen bei der BKK ProVita (v.l.n.r.): Andreas Schöffbeck (Vorstand BKK ProVita), Dieter Janecek (MdB), Sabrina Spallek (Die Grünen Haimhausen), Richard Seidl (Sprecher der Grünen im Landkreis Dachau) und Maximilian Begovic (BKK ProVita)*

### **Eine Delegation der Grünen informiert sich über Gemeinwohl-Ökonomie bei der BKK ProVita**

Eine Delegation der Partei Bündnis 90/Die Grünen kam im September 2019 zu Besuch zur BKK ProVita nach Bergkirchen. Dieter Janecek (Mitglied des Deutschen Bundestags) besuchte zusammen mit Frau Sabrina Spallek (Ortsverband Haimhausen) und Herrn Richard Seidl (Sprecher der Grünen im Landkreis Dachau) die gesetzliche Krankenkasse, um sich über Gemeinwohl-Ökonomie bei der BKK ProVita zu informieren.

Die BKK ProVita verhält sich bewusst so verantwortungsvoll, weil sie dadurch ein Vorbild nach innen wie nach außen geben will - einen Denkanstoß, um die Gesellschaft zu einem Bewusstseinswandel zu führen. Durch das Wirken der Geschäftspartner:innen, Vereine und Verbände, die wir unterstützen, erfahren wir, dass unser freiwilliger, nachhaltiger Beitrag Früchte trägt.

Das freiwillige Engagement der BKK ProVita für die Gemeinschaft hat sich seit der erstmaligen Bilanzierung deutlich verstärkt. Neue Verbindungen wurden geknüpft und bestehende wurden intensiviert.

Eines unserer gesellschaftlichen Ziele ist die Gründung einer Gemeinwohl-Ökonomie Region rund um München – nach dem Beispiel unserer österreichischen Nachbarn in Vorarlberg. Dazu haben wir im Januar 2018 eine „Koalition der Willigen“, bestehend aus fünf Bürgermeistern und Kommunalvertretern umliegender Gemeinden, ins Leben gerufen. Allen gemeinsam ist, dass mittel- bis langfristig eine Gemeinwohl-Bilanz für die jeweilige Gemeinde erstellt werden soll bzw. die Werte der Gemeinwohl-Ökonomie in den Alltag der Gemeinde implementiert werden sollen. Mittlerweile sind es über 15 Gemeinden, die im Rahmen regel-

mäßig stattfindender Arbeitssitzungen verschiedene Themen (Beschaffung, Personal oder Gesellschaft) diskutieren und eigene Projekte vorstellen.

### **E2.3 Negativaspekt: Illegitime Steuervermeidung (0)**

Die BKK ProVita weist keinerlei Risiken hinsichtlich illegitimer Steuervermeidung auf. Der gesamte Zahlungsverkehr ist transparent abzubilden, zu veröffentlichen und wird regelmäßig von verschiedenen Institutionen, wie dem Bundesamt für Soziale Sicherung oder dem Bundesrechnungshof, geprüft.

### **E2.4 Negativaspekt: Mangelnde Korruptionsprävention (0)**

Die BKK ProVita weist sehr geringe Korruptionsrisiken auf. Zahlungen dürfen nur aufgrund von in Anspruch genommenen gesetzlichen Leistungen, die von zugelassenen bzw. zertifizierten Vertragspartner:innen erbracht wurden, erfolgen. Diese werden über ein Vier-Augen-Prinzip kontrolliert. Dieses Vorgehen versuchen wir laufend in Zusammenarbeit mit unserer Innenrevision zu optimieren, um mögliche Risiken zu erkennen und zu vermeiden.

Mit der Richtlinie des Vorstandes zur Korruptionsprävention hat die BKK ProVita mögliche Gefährdungen beschrieben und konkrete Maßnahmen zum Schutz ihrer Mitarbeitenden und der Solidargemeinschaft etabliert. Beim Einkauf und beim Abschluss von Verträgen wird regelmäßig geprüft, ob unzulässige Einflussfaktoren vorgelegen haben könnten, z. B. ob bei den (zukünftigen) Vertragspartner:innen Tatbestände bekannt sind, die ihre Zuverlässigkeit in Frage stellen oder die zum Ausschluss vom Wettbewerb führen können.

Die Annahme von Geschenken oder Zuwendungen ist den bei der BKK ProVita beschäftigten Personen grundsätzlich untersagt. Entsprechende Angebote müssen den jeweiligen Führungskräften gemeldet werden.

Für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte der BKK ProVita gelten ein Verhaltenskodex gegen Korruption und ein Leitfaden für Führungskräfte, welche auch Gegenstand interner Schulungen sind.

Der Vorstand der BKK ProVita hat eine Stabsstelle "Korruptionsbeauftragte:r" eingerichtet. Diese:r ist Ansprechpartner für alle Personen innerhalb und außerhalb der BKK ProVita zu Fragen der Korruptionsprävention und bei konkreten Hinweisen auf entsprechende Sachverhalte mit Bezug zur BKK ProVita. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, unsere:n Korruptionsbeauftragte:n über verdächtige Sachverhalte, insbesondere über an sie gerichtete Angebote von Vorteilen im Zusammenhang mit einer ihnen obliegenden Entscheidung, zu informieren. Bei der Wahrnehmung ihrer:seiner Aufgaben ist die:der Korruptionsbeauftragte weisungsunabhängig und hat ein unmittelbares Vortragsrecht beim Vorstand.

Die Thematik der unzulässigen Zusammenarbeit zwischen Leistungserbringer:innen und Vertragsärzt:innen (z. B. Beeinflussung von Versicherten bei der Wahl von Leistungserbringer:innen durch Ärzt:innen, Zuweisung an bestimmte Therapeut:innen oder Lieferant:innen, Annahme von „Gegenleistungen“ durch Ärzt:innen) im Sinne des § 128 SGB V ist der Stelle zur Bekämpfung von Fehlerhalten im Gesundheitswesen zugewiesen und wird dort bei Verdachtsmomenten entsprechend verfolgt.

Zuwendungen der BKK ProVita an Dritte mit dem Ziel der Beeinflussung von Entscheidungen in ihrem Sinne („Lobbying“) sind rechtlich nicht zulässig und finden nicht statt. Sämtliche Zahlungsflüsse der BKK ProVita unterliegen der regelmäßigen Prüfung durch die Aufsichtsbehörde (Bundesamt für Soziale Sicherung) und Wirtschaftsprüfer:innen – bereits das hohe Entdeckungsrisiko schließt derartige Zuwendungen praktisch aus.

Wir verbinden mit Lobbyismus das systematische Fördern von wirtschaftlichen Interessen. Die BKK ProVita versucht ihre Philosophie durch Kontakte zu Amts- und Mandatsträger:innen zu verbreiten und darauf hinzuwirken, dass der rechtliche Rahmen im Sinne dieser Philosophie geöffnet wird. Gelder spielen dabei keine Rolle und kommen dabei auch nicht heraus.



# E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

## E3.1 Absolute Auswirkungen / Management und Strategie (8)

Wir setzen uns nach wie vor langfristig zum Ziel, dass bei all unserem Tun und Handeln die Umweltverträglichkeit einen besonders hohen Stellenwert einnimmt. Dieser Zielsetzung möchten wir bestmöglich nachkommen, indem wir auf die bereits erreichten Ziele aufbauen sowie weitere Maßnahmen ergreifen und umsetzen.

Beim Bau unserer neuen Hauptverwaltung am Standort Bergkirchen waren das folgende Maßnahmen:

- energiesparende Lampen
- ressourcenschonende Wasserkühlung
- Heizung mittels Fernwärme
- Regenwasser für die Toilettenspülung
- hochgedämmte Gebäudehülle
- begrüntes Dach
- sehr guter Primärenergiebedarf

Weitere Maßnahmen finden Sie im Abschnitt E3 der Gemeinwohl-Bilanz 2016/17.

Seit 2016 erstellen wir einen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Dieser misst die klimawirksame Ressourcennutzung menschlicher Aktivitäten in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) und gibt somit in etwa an, mit welchem „Fuß“ wir, die BKK ProVita, uns auf unserer Erde bewegen.

Der Bericht beinhaltet neben Angaben zu direkten Emissionen aus eigenen Gebäuden, eigenen Fahrzeugen und gekaufter Energie auch Angaben zu indirekten Emissionen aus der Wertschöpfungskette.

Die Berechnung basiert auf der Methodik des sogenannten „Greenhouse Gas Protocol“ und berücksichtigt alle relevanten Emissionsbereiche ausgedrückt in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (t CO<sub>2</sub>e). Dabei werden neben dem Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>) sechs weitere klimawirksame Treibhausgastypen, nämlich Methan, Stickstoff, zwei Fluorkohlenwasserstoffe, Schwefelhexafluorid und Stickstofffluorid gemessen. Im Zuge dessen haben wir alle relevanten und uns zur Verfügung stehenden Daten zusammengetragen und schließlich zu einem Bericht aggregieren lassen. Ziel war es, aufbauend auf den Aktivitäten im Rahmen unserer ersten Gemeinwohl-Bilanz, als erste Krankenkasse nun auch einen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu erstellen.

Scopes in t CO <sub>2</sub> e	2016	2018
Scope 1 - direkte Emissionen	229	173
Scope 2 - indirekte Emissionen	187	166
Scope 3 - weitere Indirekte Emissionen	780	770
<b>Gesamt</b>	<b>1.196</b>	<b>1.108</b>

### Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes und Klimaneutralität:

Während die BKK ProVita seit 2016 mit 1.196 t CO<sub>2</sub>e, 2017 mit 1.149 t CO<sub>2</sub>e und 2018 mit 1.108 t CO<sub>2</sub>e ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoß kontinuierlich reduzierte, blieb der Anteil für den Pendelverkehr konstant bei 36 %. Um hier besser zu werden, installierten wir eine Ladestation für E-Bikes und -Autos, fördern Fahrgemeinschaften durch privilegiertes Parken und einer Online-Plattform im Intranet. Die im Sommer 2019 startende flächendeckende Einführung von Heimarbeitsplätzen soll den Pendler-Anteil von 37 % auf 15 % reduzieren

und somit unsere Gesamtemissionen um 22 % senken. Unser Reise- und Fuhrparkmanagement reduziert Verbrennungsmotoren, fördert den elektrifizierten Antrieb, fördert das Reisen mit der Bahn und fordert eine Rechtfertigung bei Buchungsanfragen für Flüge. Dadurch konnten wir die Flugkilometer von 79.197 (2017) auf 39.180 (2018) um 40.000 senken und die Bahnkilometer erhöhen.

Die initiale Erhebung der Daten diente vor allem zur Feststellung des IST-Zustandes und stellte eine Bestandsaufnahme dar, um im nächsten Schritt sinnvolle Maßnahmen abzuleiten. Der IST-Zustand identifiziert die Hauptverursacher unserer Treibhausgasemissionen und zeigt auf, an welchen Stellschrauben für eine bessere Umweltverträglichkeit in der Kasse in Zukunft gedreht werden muss.

Intensitätsberechnung	2016	2018
Emissionen je Umsatz (t CO <sub>2</sub> e/mio Euro)	3,36	3,15
Emissionen pro FTE (t CO <sub>2</sub> e/FTE)	6,84	5,8
Emissionen pro Versicherter Person (t CO <sub>2</sub> e/Person)	0,01	0,009

In Zusammenarbeit mit dem eingetragenen Verein „Zukunftswerk“ kompensieren wir die noch nicht vermeidbaren Emissionen durch den Erwerb von Emissionsminderungszertifikaten an Klimaschutzprojekten mit Gesundheitsbezug.

Das macht uns zur ersten **klimaneutralen Krankenkasse** in Deutschland, worauf wir sehr stolz sind.





Unsere Post versenden wir mit dem Klimaschutzprogramm „GoGreen“ der Deutschen Post AG. Von rund 37 t CO<sub>2</sub>e in 2016 konnten wir uns auf 35,8 t CO<sub>2</sub>e verbessern.



## Zertifikat 2016



### BKK ProVita

hat für 2016 insgesamt **37,04 t CO<sub>2</sub>e** durch klimaneutrale GOGREEN Produkte und Services ausgeglichen.

Das Carbon Management von Deutsche Post DHL Group glied die durch Transport und Logistik entstandenen Treibhausgasemissionen durch Klimaschutzprojekte aus:

Effiziente Kocher, Lesotho (CDM 5482, GS 913, Fairtrade ID 35357)	Alternative Bewässerung, Indien (VER, GS 1309)
Waldschutz-Bioschutzprogramm, China (CDM 2698, GS 1239)	Dapenggeledder, Tansania (VER, GS 440)
Windkraftwerk, Nicaragua (CDM 2315, GS 567)	Wiederaufforstung, Panama (VER, GS 2557, CCBS, FSC)
Kotank-Wasseraufbereiter, Kambodscha (VER, GS 1020)	Wiederaufforstung, Uganda (VCSR 610912, CCBS)
Isosand-Wasseraufbereiter, Honduras (VER, GS 1290)	
CRB Energy Solarprogramm, Indien (VER, GS 4289)	

Weitere Informationen über das Carbon Management und die GOGREEN Klimaschutzprojekte finden Sie unter: [dpdhl.de/gogreen-projekte](http://dpdhl.de/gogreen-projekte)

*Christof Ehrhart*  
Prof. Dr. Christof Ehrhart  
Zentralebene  
Konzeption, Kommunikation und Unternehmensverantwortung

Dieses Zertifikat wird vom Carbon Management von Deutsche Post DHL Group ausgestellt. Die auf dem Zertifikat angegebenen Treibhausgasemissionen (ausgewiesen als CO<sub>2</sub>e\*) beruhen auf Emissionen aus Transport und Logistik sowie vorgelegte Emissionen aus Kraftstoff- und Energieerzeugung. Die Treibhausgasemissionen wurden berechnet und durch Investitionen in die oben genannten Klimaschutzprojekte nach internationalen Standards ausgeglichen. SGS (Société Générale de Surveillance) hat die berechneten Treibhausgasemissionen und deren Kompensation für den Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2016 entwerfend dem Carbon Management System und gemäß dem Greenhouse Gas Protocol - Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard verifiziert. Das Projekt „Effiziente Kocher, Lesotho“ ist zusätzlich mit dem Fairtrade Klimastandard zertifiziert. Bis Ende Jahr (2016) stehen 10 076 Fairtrade-CO<sub>2</sub>-Zertifikate zur Verfügung, das entspricht 43 % des Projekts.

\* CO<sub>2</sub>e: Die CO<sub>2</sub>-Äquivalente für den Emissionsausgleich beinhalten Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>), aber auch weitere Treibhausgase wie Methan (CH<sub>4</sub>) und Distickstoffdioxid (N<sub>2</sub>O).



Deutsche Post 



## Zertifikat 2018



### BKK ProVita

hat für 2018 insgesamt **35,78 t CO<sub>2</sub>e** durch klimaneutrale GOGREEN Produkte und Services ausgeglichen.

Deutsche Post DHL Group glied die durch Transport und Logistik entstandenen Treibhausgasemissionen durch Klimaschutzprojekte aus:

Effiziente Kocher, Lesotho (CDM 5482, GS 913, Fairtrade ID 35357)	Brunnenentwässerung, Malawi (VER, GS 1247)
Waldschutz-Bioschutzprogramm, China (CDM 2698, GS 1239)	Diponegaledder, Tansania (VER, GS 440)
Windkraftwerk, Nicaragua (CDM 2315, GS 567)	Wiederaufforstung, Panama (VER, GS 2557, CCBS, FSC)
Biosand-Wasseraufbereiter, Honduras (VER, GS 1290)	Wiederaufforstung, Uganda (VCSR 610912, CCBS)
CRB Energy Solarprogramm, Indien (VER, GS 4289)	

Weitere Informationen über das Carbon Management und die GOGREEN Klimaschutzprojekte finden Sie unter: [dpdhl.de/gogreen-projekte](http://dpdhl.de/gogreen-projekte)

*Jill Meiburg*  
Jill Meiburg  
Senior Vice President  
Communications and Responsibility  
Strategy & Channel Management

Dieses Zertifikat wird vom Carbon Management von Deutsche Post DHL Group ausgestellt. Die auf dem Zertifikat angegebenen Treibhausgasemissionen (ausgewiesen als CO<sub>2</sub>e\*) beruhen auf Emissionen aus Transport und Logistik sowie vorgelegte Emissionen aus Kraftstoff- und Energieerzeugung. Die Treibhausgasemissionen wurden berechnet und durch Investitionen in die oben genannten Klimaschutzprojekte nach internationalen Standards ausgeglichen. SGS (Société Générale de Surveillance) hat die berechneten Treibhausgasemissionen und deren Kompensation für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2018 entsprechend dem Carbon Management System und gemäß dem Greenhouse Gas Protocol - Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard verifiziert. Das Projekt „Effiziente Kocher, Lesotho“ ist zusätzlich mit dem Fairtrade Klimastandard zertifiziert. Im Jahr 2018 stehen 12 470 Fairtrade-CO<sub>2</sub>-Zertifikate zur Verfügung, das entspricht 48 % des Projekts.

\* CO<sub>2</sub>e: Die CO<sub>2</sub>-Äquivalente für den Emissionsausgleich beinhalten Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>), aber auch weitere Treibhausgase wie Methan (CH<sub>4</sub>) und Distickstoffdioxid (N<sub>2</sub>O).



Deutsche Post 

Unsere Überzeugung für die Sache wurde zudem mit der Kündigung unseres bisherigen Stromversorgers und dem Wechsel zum ausschließlichen Bezug von Ökostrom ab 2016 stark unterstrichen. Dies stellt einen wichtigen Baustein für unseren ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz dar.

Wir versprechen uns durch vorgenannte Maßnahmen und Ziele, einen wertvollen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und Motivator für andere Körperschaften zu sein.

Auch bei der Gestaltung der Außenanlage unserer Hauptverwaltung in Bergkirchen haben wir mit unserer Blumenwiese einen wertvollen, natürlichen Lebensraum geschaffen. Unsere Blumenwiese wurde nach dem Prinzip einer Salbei Glatthaferwiese - auch Magerwiese genannt - angelegt. Im Idealfall wird sie gar nicht gemäht und nur einmal pro Jahr gemäht. Das spart Wasser und Energie. Während der Sommermonate blühen kontinuierlich unterschiedliche Kräuter, Blumen und Gräser. Diese dienen zahlreichen Insekten als natürlicher Lebensraum und als Nahrung.

Im Rahmen unserer Werbepremie „Blühpaten werden“ konnten wir seit April 2019 Blühpatenschaften mit einer Gesamtfläche von rund 4.000 m<sup>2</sup> verschicken. Mit dem UN Dekade-Projekt „Blühpaten werden“ legt das Netzwerk Blühende Landschaft gemeinsam mit Partner:innen in ganz Deutschland Blühflächen an. BKK ProVita hat über TreeDay 365 Bäume für das Jahr 2019 gepflanzt. Diese werden von „Green Ethiopia“ in Äthiopien gepflanzt und werden im Schnitt 10 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr speichern.

**BKK PROVITA**  
hat mit seinem **TreeAbo** im Jahr 2019 im Rahmen der Aktion

**Wir pflanzen  
1  
Million Bäume.**

**365 Bäume gepflanzt.**  
Diese werden von „Green Ethiopia“ in Äthiopien gepflanzt<sup>1)</sup>  
und werden im Schnitt 10 Tonnen CO<sub>2</sub>/Jahr speichern.<sup>2)</sup>

*Dr. Simon Pfister*  
Dr. Simon Pfister  
GREEN ETHIOPIA

*Andreas Miedaner*  
Andreas Miedaner  
Treeday



### E3.2 Relative Auswirkungen (10)

Nach unserem Kenntnisstand sind wir die erste und einzige gesetzliche Krankenkasse, die einen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck berechnet und veröffentlicht hat. Ein direkter Vergleich unseres erzielten Wertes mit einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts ist uns daher derzeit nicht möglich.

Diese Tatsache möchten wir jedoch zum Anlass nehmen, mit anderen Krankenkassen ins Gespräch zu kommen und diese von der Sinnhaftigkeit einer solchen Maßnahme zu überzeugen (siehe hierzu die Ausführungen in D2.2).

### E3.3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen (0)

Die BKK ProVita führt keine unangemessenen Eingriffe in das Ökosystem durch und verstößt nicht gegen Umweltauflagen.



## E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

### E4.1 Transparenz (10)

Wir informieren vier Mal im Jahr über Neuerungen, Satzungsänderungen, Präventionsmaßnahmen oder Gesundheits- und Ernährungstipps in unserer Mitgliederzeitschrift, die an all unsere Versicherten versandt wird. Zudem werden wichtige, öffentlichkeitsrelevante Inhalte und Termine per Pressemitteilung an die regionale Presse und bei Bedarf an überregionale Medien gegeben. Des Weiteren verschicken wir alle sechs Wochen unseren Versicherten-Newsletter per E-Mail und berichten über aktuelle Themen.

Darüber hinaus erstellen wir zahlreiche Aufklärungs- und Informationsbroschüren. Diese können bei uns kostenlos angefordert werden und liegen bei eigenen Veranstaltungen und Messen aus. Die Inhalte finden unsere Versicherten und Interessierte auch auf unserer Homepage. Ebenso werden hier unsere Pressemitteilungen veröffentlicht.

Zudem publizieren wir über unseren Internetauftritt:

- Geschäftsberichte
- Quartalsberichte (freiwillig)
- Abschlüsse nach Handelsgesetzbuch (freiwillig)
- Vorstandsvergütung
- Gemeinwohl-Bilanz (freiwillig)

Auch unsere Social-Media-Kanäle (Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, Xing, LinkedIn) dienen der Transparenz unseres Handelns und der Kommunikation unserer Werte. Seit Dezember 2019 ist unser Corporate Blog „Blog fürs Leben“ online.



## Wir vertrauen auf den guten Rat von klugen Leuten

Seit 2018 verfügt die BKK ProVita über einen Wissenschaftlichen Beirat, der nicht nur bei der Strategieplanung der Kasse unterstützt, sondern auch eine Brücke in die Gesellschaft, die Politik, die Wissenschaft und das Gesundheitswesen bildet. Auf unserer Homepage werden regelmäßig wesentliche Inhalte der Sitzungen veröffentlicht. Der Wissenschaftliche Beirat der BKK ProVita besteht aus acht herausragenden Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft. Darunter sind fünf Professoren, die an Universitäten tätig sind und aktuelle Forschungsergebnisse einbringen. So können wir bei strategischen Entscheidungen zur künftigen Entwicklung der BKK ProVita auf Experten verschiedener Disziplinen zurückgreifen. Zudem hat der Wissenschaftliche Beirat das Zusammenbringen dieser Experteninseln zum Ziel, um gegenseitiges Lernen zu ermöglichen und ein modernes Gesundheitsverständnis zu entwickeln. Der Wissenschaftliche Beirat berät die Kasse in Fragen der Strategie, Gesundheitspolitik und Versorgung. Er beleuchtet, vertieft und diskutiert dabei mit seinem Expertenwissen unter anderem die Themen Ernährung, Psychoneuroimmunologie, Epigenetik und Nachhaltigkeit mit dem Ziel, dem Vorstand daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen und Impulse zu geben.



**Frau Gerda Hasselfeldt** – langjährige CSU-Politikerin und ehemalige Vorsitzende der CSU-Landesgruppe im Bundestag – ist seit Dezember 2017 Präsidentin des Deutschen Roten Kreuzes.

*„Ich kenne die BKK ProVita schon seit vielen Jahren, ist sie doch die einzige Betriebskrankenkasse aus meinem ehemaligen Wahlkreis als Bundestagsabgeordnete. Gerne bringe ich meine Erfahrung und mein Wissen aus meiner politischen Laufbahn - auch als Bundesgesundheitsministerin – in den Wissenschaftlichen Beirat der Kasse ein.“*



**Univ.-Prof. Dr. Dr. Christian Schubert** – Arzt, Psychologe und Psychotherapeut – forscht seit vielen Jahren auf dem Gebiet der Psychoneuroimmunologie. Er ist Vorstandsmitglied der Thure von Uexküll-Akademie für Integrierte Medizin (AIM) und Autor zahlreicher vielbeachteter Fachpublikationen.

*„Die Erkenntnisse der Psychoneuroimmunologie können unser Verständnis von Gesundheit und Krankheit dramatisch verändern. Es gilt, diese in die Gesellschaft und in die medizinische Versorgung zu bringen. Dafür engagiere ich mich im Wissenschaftlichen Beirat der BKK ProVita.“*



**Frau Katrin Staffler** ist studierte Biochemikerin und auf unterschiedlichen Ebenen in verschiedenen Positionen politisch aktiv und engagiert. Bei ihrer politischen Arbeit hat sie ein besonderes Augenmerk auf die Bereiche Bildung und Forschung.

*„Unser Gesundheitswesen steht vor großen Herausforderungen. Als Wissenschaftlerin verfolge ich gespannt die Entwicklungen und bin engagiertes Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat der BKK ProVita.“*



**Prof. Dr. Michalsen**, Autor des Spiegel-Bestsellers „Heilen mit der Kraft der Natur“, ist Chefarzt der Abteilung Naturheilkunde im Immanuel Krankenhaus Berlin und Inhaber der Stiftungsprofessur für klinische Naturheilkunde am Institut für Sozialmedizin, Epidemiologie und Gesundheitsökonomie der Charité-Universitätsmedizin Berlin.

*„Die Mehrzahl der Menschen möchte heute im Krankheitsfall auch mit Verfahren der Naturheilkunde behandelt werden. Mir ist es ein wichtiges Anliegen, das Wissen über das große Potenzial der Naturheilkunde in die Öffentlichkeit zu bringen. Im Wissenschaftlichen Beirat der BKK ProVita helfe ich mit, die Förderung natürlicher Heilmethoden zu unterstützen.“*



**Prof. Dr. oec. troph. Markus Keller** ist studierter Oecotrophologe. Er ist Gründer des Instituts für alternative und nachhaltige Ernährung (IFANE) in Gießen. Seit 2016 ist er Hochschullehrer und Leiter des Studiengangs "Vegan Food Management" an der Fachhochschule des Mittelstands (FHM). Im April 2018 wurde er zum ersten Professor für Vegane Ernährung berufen.

*„Mein Spezialgebiet ist die pflanzenbasierte Ernährung. Dieses Wissen, basierend auf den aktuellen Forschungsergebnissen, möchte ich künftig in den wissenschaftlichen Beirat der BKK ProVita einbringen. Ich freue mich auf viele spannende Themen bei der Krankenkasse, die sich in besonderer Weise für die vegane Ernährung einsetzt.“*



**Prof. Dr. rer. nat. Georg Stephan Barfuß** – Inhaber des Lehrstuhls für Corporate Social Responsibility (CSR) / Nachhaltigkeit an der Technischen Hochschule Ingolstadt und Head of Sustainability Management der DRÄXLMAIER Group – forscht und lehrt im Bereich Sustainability Management u. a. zu UN Sustainable Development Goals, Menschenrechten in der Lieferkette, Responsible Leadership, Green Controlling & Reporting, sowie Carbon Accounting.

*„Die erste Krankenkasse mit Gemeinwohl-Bilanz hat aus meiner Sicht die Zeichen der Zeit erkannt. Ein sinnvolles Miteinander von Werten und Wirtschaftlichkeit ist eine spannende Herausforderung, die mich anspricht. Ich freue mich als Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat die weitere Entwicklung mitzugestalten.“*



**Prof. Thomas Schwartz** – Autor zahlreicher wissenschaftlicher und populärwissenschaftlicher Veröffentlichungen – übernahm 2014 nach jahrelanger Lehrtätigkeit im Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik an der Wirtschaftsfakultät der Universität Augsburg eine Honorarprofessur für Wirtschaftsethik.

*„Die BKK ProVita stellt die richtigen Fragen und ist auf einem interessanten Weg zu guten Lösungen. Ich habe schnell erkannt: Es wäre schade, wenn es die BKK ProVita und ihre Haltung zu Ethik, Menschenwürde und Nachhaltigkeit nicht gäbe.“*



**Frau Sigrid König** ist Leiterin des Landesverbandes der Betriebskrankenkassen in Bayern, Juristin und Coach. Ein besonderes Anliegen ist Frau König die Weiterentwicklung der medizinischen Versorgung hin zu einer ganzheitlichen Medizin, bei der insbesondere die Erkennung von eigenen Verhaltensmustern und Glaubenssätzen sowie deren Veränderung im Vordergrund stehen.

*„Als Vorständin des Landesverbandes der Betriebskrankenkassen in Bayern kenne ich die aktuellen Herausforderungen im Gesundheitswesen. Die Weiterentwicklung der medizinischen Versorgung hin zu einer ganzheitlichen Medizin ist mir ein besonderes Anliegen. Gerne helfe ich mit und unterstütze die BKK ProVita in ihrer modernen Ausrichtung.“*

Mit der Gemeinwohl-Bilanz haben wir ein wichtiges Instrument für die gesellschaftliche Transparenz geschaffen. Auf diese Weise ermöglichen wir es unseren Versicherten und Interessierten, sich vollumfänglich über unsere Körperschaft zu informieren.

#### E4.2: Gesellschaftliche Mitbestimmung (8)

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

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

Die Selbstverwaltung wird ehrenamtlich durch elf Versichertenvertreter:innen und elf Arbeitgebervertreter:innen im Verwaltungsrat ausgeübt. Alle sechs Jahre werden dessen Mitglieder im Rahmen von Sozialwahlen neu gewählt. Zuletzt fand bei uns eine Friedenswahl statt. Bei einer Friedenswahl erfolgt die Einigung ohne eine Wahlhandlung. Auf eine Urwahl wird verzichtet, da dies eine ehrenamtliche Tätigkeit ist. Der Vorsitz wechselt alternierend zwischen einer:m Arbeitgeber- und Versichertenvertreter:in

Zu den Aufgaben des Verwaltungsrates gehören laut § 197 SGB V insbesondere:

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

Viermal jährlich finden grundsätzlich **öffentliche Verwaltungsratssitzungen** statt. Auf unserer Homepage können u. a. die Verwaltungsratsmitglieder, der Tätigkeitsbericht und die Sitzungstermine eingesehen werden. 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. Über die Möglichkeiten der Mitwirkung werden unsere Mitglieder über Homepage und Mitgliedermagazin informiert. Jeder Versicherte kann über eine Vorschlagsliste aktiv im Verwaltungsrat mitwirken und auch an den Sitzungen des Verwaltungsrates teilnehmen. Die für die Kassengröße der BKK ProVita notwendige Anzahl an Unterschriften je Antrag liegt aktuell bei 250.

Zu unseren Berührungsgruppen zählen vor allem:



Wichtige Unternehmensentscheidungen, wie z.B. Satzungsänderungen, betreffen immer unseren Verwaltungsrat und unsere Aufsichtsbehörde. Diese beiden Institutionen werden bereits bei der Entscheidungsfindung miteinbezogen und sind maßgebend an der Beschlussfassung und der Erstellung des Genehmigungsbescheides beteiligt.

Entscheidungen über neue Satzungsregelungen betreffen natürlich zum einen unsere Versicherten und zum anderen unsere Mitarbeitenden, da diese zur Umsetzung der neuen Regelungen, bspw. in Form von Mehrleistungen, alle erforderlichen Informationen und fundierte Kenntnisse über deren Handhabung benötigen.

Bei Entscheidungen, die die Organisation unserer Kasse betreffen, wie geänderte Öffnungszeiten oder neue Standorte, sind unsere Versicherten, unsere Mitarbeitenden und die Kasse als Arbeitgeber betroffen. Hier sind wir gefordert, allen Seiten Rechnung zu tragen. Um unseren Service stetig zu verbessern und mit der Öffentlichkeit leicht in den Dialog zu treten, gibt es auf unserer Homepage und natürlich vor allem auf unseren Social-Media-Kanälen die Möglichkeit, Anregungen, Kritik und Lob zu äußern. Dies wird auch rege genutzt. Das jeweilige Anliegen wird von uns sehr ernst genommen und umgehend bearbeitet.

Der Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen wird von der Geschäftsführung auf 90 % (Vorberichtszeitraum: 80 %) der relevanten Entscheidungen geschätzt.

### **E4.3 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation (0)**

Die BKK ProVita ist sich ihrer Verpflichtung gegenüber dem Gemeinwesen bewusst und strebt nach maximaler Transparenz.

#### **Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:**

- **gesellschaftliche Sensibilisierung für pflanzenbetonte Ernährung, Gemeinwohl und Nachhaltigkeit durch zahlreiche Preise und Auszeichnungen**
- **intensiver Dialog mit Politikern zur Verankerung der uns wichtigen Themen**
- **Gründung einer Gemeinwohl-Ökonomie Region-Initiative rund um München**
- **intensive Arbeit in der Korruptionsprävention**
- **Minderung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes durch zahlreiche Maßnahmen**
- **Weiterführung der Klimaneutralität**
- **Einführung einer Werbepremie „Blühpate werden“**
- **Kooperation zur Baumbepflanzung**
- **Gründung eines Wissenschaftlichen Beirats**
- **Einführung von Social-Media-Kanälen**
- **Launch eines Corporate Blogs**
- **Ausweitung unserer Teilnahme als Speaker und Aussteller an Veranstaltungen**

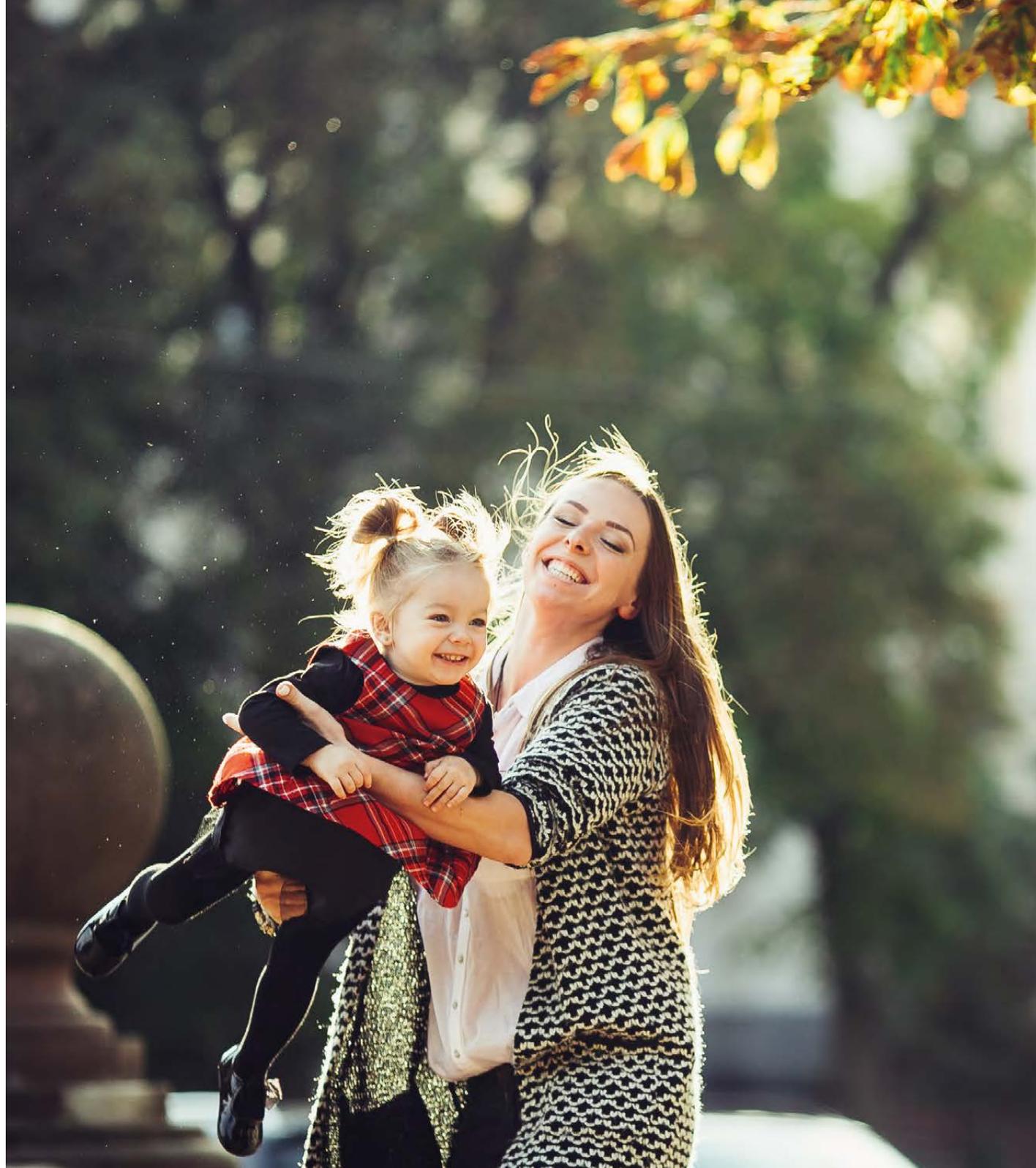
#### **Verbesserungspotenziale:**

- **Verbesserung der Datenbasis um Emissionsminderungspotenziale zu ermitteln und zu überwachen**
- **Information von Kund:innen, Lieferant:innen und anderen Partner:innen über geplante und laufende Initiativen**

## Ausblick

Kurzfristige, permanente und langfristige Ziele

- Wir arbeiten an der kontinuierlichen Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden, Versicherten und Mitmenschen.
- Wir wollen die Idee einer nachhaltigen Entwicklung mit anderen Unternehmen teilen. Deshalb werden wir unsere Erfahrungen und Erfolge mit der Gemeinwohl-Ökonomie an andere Betriebskrankenkassen weitergeben.
- Ein wichtiges Ziel ist für uns die politische Akzeptanz von Nachhaltigkeitsbestrebungen. Wir setzen uns für ein klares Bekenntnis des Gesetzgebers zur Nachhaltigkeit bei mittelbaren Staatsverwaltungen ein.
- Wir wollen wachsen und damit stärker werden. Wir möchten mit unserem ganzheitlichen Gesundheitsansatz im Sinne von „Planetary Health“ durch die Teilnahme an Veranstaltungen und Messen, das Halten von Vorträgen, die Interaktion mit Partner:innen und die Präsenz in sozialen Netzwerken auf uns aufmerksam machen.
- Nachhaltigkeit und vollwertige, pflanzliche Ernährung sollen noch stärker in die Mitte der Gesellschaft rücken. Mithilfe der kontinuierlichen Sensibilisierung unserer Kolleg:innen, Versicherten und Mitmenschen bilden wir natürliche Multiplikatoren aus, die zur Transformation unserer Gesellschaft beitragen.
- Darüber hinaus möchten wir weiter innovative Versorgungsansätze der Medizin gezielt fördern und unterstützen, um unser Gesundheitswesen erheblich zu verbessern.
- **Unser Ziel ist: Gesunde Menschen auf einem gesunden Planeten.**



## Die Erstellung unseres Gemeinwohl-Berichts

Zu Beginn des Erstellungsprozesses wurden alle Mitarbeitende über unser Intranet und per E-Mail zur aktiven Teilnahme in einer Arbeitsgruppe aufgerufen. Daraufhin konnten wir sechs Arbeitsgruppen bilden, die die spezifischen Themen im gegenseitigen Austausch erörtern und mit der Unterstützung aller Kolleg:innen intensiv bearbeitet haben. Der zeitliche Umfang belief sich auf rund 300 Stunden.

An dieser Stelle danken wir all jenen Kolleg:innen, die uns während der Arbeitsgruppentreffen den Rücken freigehalten haben.

Wir veröffentlichen die Gemeinwohl-Bilanz im Intranet sowie auf unserer Homepage unter:

**[www.bkk-provita.de/nachhaltigkeit](http://www.bkk-provita.de/nachhaltigkeit)**

Wir fertigen kompakte Printausgaben als Broschüren für unser Haus und die Öffentlichkeit an. Darüber hinaus berichten wir in unserer Mitgliederzeitschrift und unserem Newsletter über die Veröffentlichung. Unser Verwaltungsrat war über das Vorhaben von Beginn an informiert.



### **Dott. Arch. Bernhard Oberrauch,**

Mitglied im Vorstand des Dachvereins für die Gemeinwohl-Ökonomie in Italien, GWÖ-Auditor & Berater, Redaktions-Mitglied im AK Gemeinden  
 Telefon: 39-0471-1885467  
 Mobil: 39-0471-408722

Bergkirchen, April 2020

## Bildnachweise

Seite 1 – Plainpicture, Seite 3 – Pixabay,  
 Seite 5 – Plainpicture, Seite 8, 9 – Plainpicture,  
 Seite 11 – AdobeStock, Seite 12 – BKK ProVita,  
 Seite 13 – Hoch:Format, Seite 18, 19 – Plainpicture,  
 Seite 20 – AdobeStock, Seite 24 – AdobeStock,  
 Seite 25 – AdobeStock, Seite 30 – Freepik,  
 Seite 32 – Hoch:Format, Seite 34 – BKK ProVita,  
 Seite 35 – Freepik, Seite 36 – Plainpicture,  
 Seite 37 – AdobeStock, Seite 39 – BKK ProVita,  
 Seite 41 – Freepik, Seite 44 – Freepik,  
 Seite 45 – BKK ProVita, Seite 46 – BKK ProVita,  
 Seite 47+48 – Plainpicture, Seite 50 – ThinkStock,  
 Seite 54 – AdobeStock, Plainpicture, Freepik,  
 Seite 55 – Plainpicture, Pixabay,  
 Seite 57 – AdobeStock, Seite 59 – BKK ProVita,  
 Seite 60 – BKK ProVita, Seite 61 – iStock,  
 Seite 63 – BKK ProVita, Seite 67 – Freepik,  
 Seite 69 – BKK ProVita, Seite 72 – BKK ProVita,  
 Seite 74 – Plainpicture, Seite 78 – Fuchse Fotografie,  
 Seite 79 – Freepik,  
 Seite 80, 81,82 – MarkusWagner Fotografie,  
 Seite 85 – Freepik, Seite 86 – Bernhard Oberrauch,  
 Seite 86 – Plainpicture



Die Kasse fürs Leben.

**BKK ProVita**  
Münchner Weg 5  
85232 Bergkirchen

**Kostenfreies Servicetelefon**  
Tel.: 0800 664 8808  
Fax: 08131 6133-2290

verantwortung@bkk-provita.de  
[www.bkk-provita.de/nachhaltigkeit](http://www.bkk-provita.de/nachhaltigkeit)

