

Nachhaltigkeitsbericht 2023



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|----------------------------------------------|----|
| 1. Vorwort | 3 |
| 2. Nachhaltigkeit in der Debeka BKK | 4 |
| 3. Versicherte und Mitglieder im Mittelpunkt | 5 |
| 4. Verantwortung für Beschäftigte | 6 |
| 5. Ökologische Verantwortung | 9 |
| 6. Innerbetriebliche Verantwortung | 12 |
| 7. Gesellschaftliche Verantwortung | 14 |
| 8. Impressum | 15 |



VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

das Thema Nachhaltigkeit hat auch bei uns in der DebeKa BKK viele Facetten. So beschäftigen wir uns in diesem Zusammenhang mit Fragen der Immobilienverwaltung und des Papierverbrauchs aber auch mit der sozialen Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten und Versicherten. Diese und viele weitere Themen nehmen wir ernst und beleuchten weiterhin für uns, wie wir als Unternehmen im Gesundheitssektor unserer Verantwortung bestmöglich auch im nachhaltigen Sinne gerecht werden können.

Auch wenn wir nicht dazu verpflichtet sind, einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen, haben wir uns ganz bewusst dafür entschieden. Dies zeigt, dass uns Nachhaltigkeit am Herzen liegt und wir mit diesem Bericht dem Thema einen Impuls geben möchten.

Der Bericht gibt einen Überblick über Ziele und Fortschritte im vergangenen Jahr. Dabei geht es nicht nur um die Ermittlung eines Status quo, sondern zukünftig auch vermehrt um das Anstoßen eines internen Transformationsprozesses.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Frank Strobel'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Frank Strobel

Vorstand der DebeKa Betriebskrankenkasse

2. NACHHALTIGKEIT IN DER DEBEKA BKK

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt in der Debeka BKK beim Vorstand bzw. bei einer von ihm beauftragten Person (Nachhaltigkeitsbeauftragte). Das damit einhergehende Aufgabengebiet umfasst zum einen die innerbetriebliche Koordination von Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen sowie zum anderen die Kommunikation über den Bericht.

Um das Thema Nachhaltigkeit weiter in den Fokus zu rücken, wurde dies in der Unternehmensentwicklung fest verankert. Insgesamt richtet sich die Debeka BKK nach der „Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie¹“. Zusätzlich sind wir auf BKK-Ebene aktiv, in dem wir an der Initiative Green Health² mitwirken. In diesem Zusammenhang haben wir im Januar 2023 die „Selbstverpflichtung zur Nachhaltigkeit“ unterzeichnet, in der Leitprinzipien und Handlungsfelder im Rahmen der nachhaltigen Unternehmensentwicklung konkretisiert sind.

Ziel des Unternehmens ist es, die gesellschaftliche Verantwortung in unternehmerische Entscheidungen einzubeziehen und dabei die drei Säulen des nachhaltigen Handelns weiter auszubauen. Diese sind: die ökonomische Verantwortung, die ökologische Verantwortung und die soziale Verantwortung. Die folgenden Kapitel dieses Berichtes zeigen, wie diesen Säulen in unterschiedlichen Handlungsfeldern im Unternehmen Rechnung getragen werden.

Im Rahmen der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen achten wir darauf, unsere Ressourcen möglichst effizient einzusetzen und unsere Beschäftigte bei Nachhaltigkeitsfragen zu unterstützen. Als gesetzliche Krankenkasse und daher „Dienstleister“, die ausschließlich in Deutschland agiert, verzeichnen wir einen vergleichbar niedrigeren Verbrauch von Ressourcen. Trotzdem ist es unser Anliegen, diesen Verbrauch zu erheben, um uns stetig weiter zu verbessern.

Nachhaltigkeitsmanagement sehen wir in der Debeka BKK als keine isolierte, sondern eine integrierende Aufgabe. Dies bedeutet: Nachhaltigkeit ist kein Projekt, sondern ein fortlaufendes und unternehmensübergreifendes Thema. Es muss stetig neu gedacht, auf den Prüfstand gestellt und in Prozesse verankert werden.

Dabei spielen große Entscheidungen (z. B. bei Beschaffungen) ebenfalls eine Rolle, wie auch die kleinen Umsetzungen im Arbeitsalltag.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Kalenderjahr 2023. Den Auswertungen wurde der Stichtag 31.12.2023 zu Grunde gelegt. Zu diesem Zeitpunkt zählt die Debeka BKK insgesamt 361 Beschäftigte, die sich an einem Standort in Koblenz zusammenfinden.

Der Bericht ist ausschließlich online verfügbar und wird zentral über die Website veröffentlicht. Er richtet sich an unsere Versicherten, unsere Mitarbeitenden, sowie die breite Öffentlichkeit.



¹<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975274/1873516/973d857a3f7f0f8df5ac1b4c349fa07/2021-03-10-dns-2021-finale-langfassung-barrierefrei-data.pdf?download=1> (Zugriff 22.01.2025)

²Das BKK-System arbeitet bereits seit einigen Jahren gemeinsam am Thema Nachhaltigkeit. Im Juni 2021 wurde vom BKK Dachverband, den Betriebskrankenkassen, den BKK Landesverbänden die Initiative "BKK Green Health" gegründet. Deren Ziel ist es, eine gemeinsame Haltung zum Thema ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit zu entwickeln. Was gut fürs Klima ist, ist häufig auch gut für die Gesundheit des einzelnen. Dieses Bewusstsein haben die Betriebskrankenkassen verinnerlicht. Sie möchten mit ihrer Initiative eine Vorreiterrolle übernehmen und auch ihre Versicherten bestärken, Teil einer Bewegung für mehr planetare Gesundheit zu werden (<https://www.bkk-dachverband.de/nachhaltigkeit/bkk-green-health/auswirkungen-des-klimawandels-auf-die-gesundheit-in-der-arbeitswelt>, Zugriff 22.01.2025)

3. NACHHALTIGER KUNDENKONTAKT MIT UNSEREN DIGITALEN SERVICES

Nachhaltigkeit bedeutet für uns auch digitaler Fortschritt – damit verbunden effizientere Serviceprozesse und eine höhere Kundenzufriedenheit. Daher ist es uns ein wichtiges Anliegen, unseren Versicherten – neben der persönlichen Beratung und Erreichbarkeit – moderne, digitale Lösungen zu bieten.



DEBEKA BKK SERVICE-APP UND ONLINEGESCHÄFTSSTELLE

Unsere Service-App und Onlinegeschäftsstelle stehen unseren Versicherten auf sämtlichen Endgeräten rund um die Uhr zur Verfügung. Hierüber können verschiedene Anliegen ganz einfach und schnell eigenständig geregelt werden. Darunter die Verwaltung der persönlichen Daten wie Adresse und Bankverbindung, die Beantragung von Leistungen wie Kinderkrankengeld sowie die Einreichung von Rechnungen zur Kostenerstattung. Die Funktionen werden stetig erweitert und an die Bedarfe unserer Versicherten angepasst. Zum Stichtag 31.12.2023 verzeichnen wir in unserer Service-App 34.720 aktive Nutzerinnen und Nutzer, die von dem Selfservice profitieren und die Möglichkeit erhalten, uns Feedback zur Weiterentwicklung zu geben. Im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg der Nutzerzahlen um 12.579 bzw. 56,8 Prozent.

UNSER CHATBOT DEBBY

In unserer Service-App und auf unserer Website ist unsere digitale Beraterin Debby zu finden. Sie beantwortet jederzeit sämtliche Fragen und Anliegen rund um Gesundheitsthemen. Die Anzahl der Anfragen nimmt stetig zu, sodass Debby eine immer wichtigere Rolle in der digitalen Beratung einnimmt. Sie wird stetig von Fachexpertinnen und Fachexperten weiterentwickelt. Im Jahr 2023 hat sie insgesamt 10.759 Versichertenanliegen beantwortet, d. h. im Monatsdurchschnitt 897 und im Tagesschnitt 30.



PERSÖNLICHE KUNDENBERATUNG PER LIVECHAT

Sollten Versicherte mit einer realen Person schreiben wollen, können sie über einen Klick zu unserem Live-Chat wechseln und mit unseren Serviceberaterinnen und Serviceberatern chatten. Hier verzeichnen wir im Jahr 2023 insgesamt 1.894 Chatanfragen. Das sind durchschnittlich 158 Anfragen im Monat und fünf pro Tag. Wir sind gespannt, wie sich das Nutzungsverhalten mit der Weiterentwicklung dieser digitalen Kanäle in den Folgejahren verändern wird.

TELEFONISCHE BERATUNG

Unsere rund 184.500 Versicherte werden von 343 Mitarbeitenden vom Standort Koblenz betreut. Aus diesem Grund genießt bei uns eine hohe telefonische Erreichbarkeit sowie eine möglichst fallabschließende Beratung einen hohen Stellenwert. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 191.540 telefonische Anfragen vom Kundencenter beantwortet. Die über das gesamte Jahr gemessene durchschnittliche Wartezeit von 2:52 Minuten zeigt, dass wir bestrebt sind, unseren Anrufern zeitnah und effizient weiterzuhelfen. Dies gilt selbstverständlich nicht nur für das Servicecenter, sondern auch für die telefonische Erreichbarkeit und Beratung in der gesamten Kasse.

PERSPEKTIVE MULTICHANNEL

Aufgrund der Vernetzung unserer digitalen Kanäle untereinander, können Versicherte zwischen der von ihnen gewünschten Plattformen wechseln. Die Vernetzung wird zukünftig weiter ausgebaut, um ein breiteres und vor allem einheitliches Kundenerlebnis zu bieten. Dadurch möchten wir den Bedürfnissen unsere Versicherte noch besser gerecht werden.

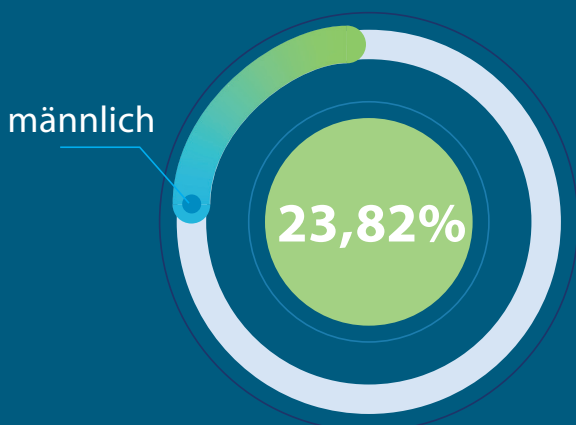
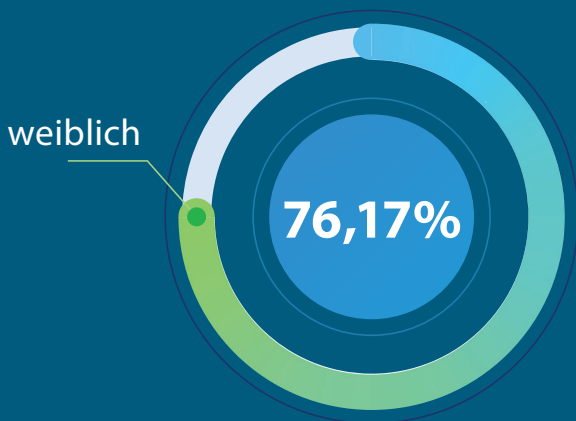
361

Mitarbeitende



Durchschnittsalter:
36 JAHRE

Prozentuale Geschlechterverteilung



4. VERANTWORTUNG FÜR BESCHÄFTIGTE

Wie in unserem Unternehmensleitbild verankert forcieren wir eine langfristige Bindung unserer Mitarbeitenden. Hierfür bieten wir unseren Mitarbeitenden attraktive und moderne Arbeitsplätze, überdurchschnittliche Sozialleistungen, eine langfristige Perspektive mit umfassenden Entwicklungsmöglichkeiten sowie aktive Mitgestaltung. Darüber hinaus fördern wir u. a. mit der Möglichkeit des mobilen Arbeitens und einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung die Work-Life-Balance und machen uns mit einer Vielfalt an Angeboten für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden stark. Change ist uns ein großes Anliegen, das bedeutet u. a. auch, dass verändernde Bedürfnisse wahrgenommen und bei der Arbeitsorganisation berücksichtigt werden.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- MANAGEMENT (BGM)

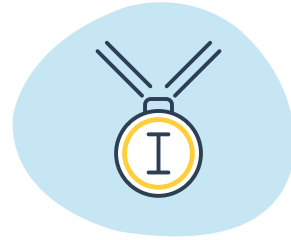
Als gesetzliche Krankenkasse steht Gesundheit für uns im Mittelpunkt. Durch unsere Angebote im Rahmen des BGM fördern wir den Erhalt der Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Hier unterscheiden wir zwischen den gesetzlichen Pflichtaufgaben, welche alle Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (AUG) und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) beinhalten, und den darüber hinausgehenden freiwilligen Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Durch die Einführung eines BGM im eigenen Haus wurde der Grundstein für die vom Arbeitgeber bereitgestellten wertvollen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gelegt. Wir stellen den Mitarbeitenden bedarfsorientierte und abwechslungsreiche Angebote zur Verfügung, die von einzelnen Vorträgen über Mitmachangebote bis hin zu teamübergreifenden Challenges reichen. Digitale Anwendungen sind Bestandteil des Gesamtkonzeptes.

VIELFALT/CHANCENGLEICHHEIT UNABHÄNGIG GESCHLECHT/INKLUSION

Wir tolerieren keine Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Wir schützen unsere Mitarbeitenden sowie Bewerberinnen und Bewerber in Bezug auf Chancengleichheit und Gleichberechtigung durch die Hinzuziehung unserer Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus fördern wir die Inklusion von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Hierzu arbeiten wir eng mit unserer Schwerbehindertenvertretung zusammen.



13. & 14.
Monatsgehalt



Überdurchschnittliche
Sozialleistungen



Attraktives und
modernes Arbeitsumfeld



Work-Life-
Balance

**EINE ÜBERSICHT
ÜBER EINIGE
UNSERER
ATTRAKTIVEN
ARBEITGEBER-
LEISTUNGEN**



Aktive
Mitgestaltung



Umfassende Aus-
und Weiterbildung



Betriebliche
Altersvorsorge



Mobiles
Arbeiten



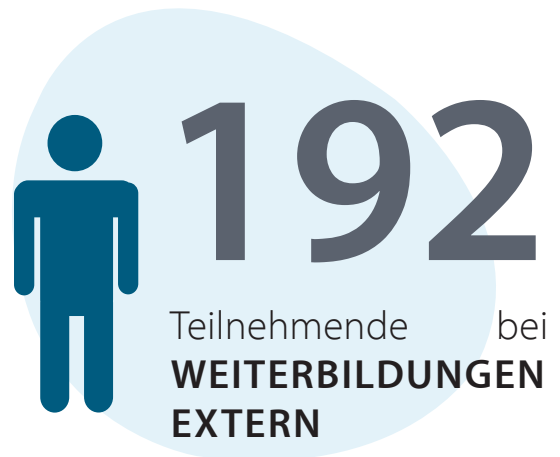
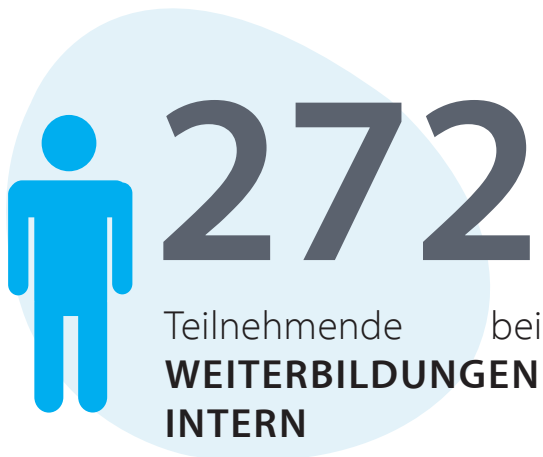
Vermögenswirksame
Leistungen



Flexible
Arbeitszeiten

KARRIEREPERSPEKTIVEN UND WEITERBILDUNGEN

INFORMATIONEN WEITERBILDUNGEN



WARUM INTERNE WEITERBILDUNGEN?

Eine Förderung der persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, zum Beispiel durch Soft-Skill-Schulungen sowie die Qualifizierung dieser für neue Aufgaben und Tätigkeiten, erhöhen die Chance auf eine langfristige Bindung an uns. Durch wiederkehrende interne Angebote an Schulungen kann eine nachhaltige Weiterentwicklung von Mitarbeitenden sichergestellt werden, da das Wissen zu jeder Zeit wieder aufgefrischt werden kann.

WARUM EXTERNE WEITERBILDUNGEN?

Eine große Auswahl an Weiterbildungen durch Fachschulungen, die nur einen kleineren Kreis der Mitarbeitenden fachlich betreffen, können extern besucht werden. Die Qualifizierung von Mitarbeitenden zu Fachexpertinnen und Fachexperten, z. B. durch Weiterbildungen zu Fachberaterinnen und Fachberatern, kann u. a. in Zusammenarbeit mit der BKK Akademie stattfinden.

ZUSAMMENARBEIT MIT DEN ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen kommt insbesondere unseren Mitarbeitenden zugute und ist die Basis für ein gutes Betriebsklima. Diese ist uns wichtig und soll im Arbeitsalltag umgesetzt und gelebt werden. Wir stehen daher mit den Gremien über diverse Themen und Entwicklungen jederzeit und rechtzeitig im Austausch.

5. ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

Bereits in den letzten Jahren haben wir Maßnahmen ergriffen, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern und ressourcenschonend zu Handeln. Die wichtigsten Grundlagen und Umsetzungen, die für uns als Unternehmen im Rahmen der ökologischen Verantwortung am Herzen liegen, sind:



IMMOBILIEN



Die gesamten Dienstgebäude der Debeka BKK, bei denen es sich um Mietobjekte handelt, sind "Green Buildings" und unter dem Leitgedanken der Nachhaltigkeit entwickelt worden. Im Fokus der Gebäudeplanung und im Anschluss auch der Nutzung, steht die ganzheitliche Reduzierung von Umweltbelastungen. Besonderen Wert wurde auf energiesparende Maßnahmen, wie die optimal isolierte Gebäudehülle sowie die abgestimmte und innovative Gebäudetechnik gelegt. Zusätzlich werden unsere Gebäude über Wärmepumpen beheizt und die Wärme wird aus der Abluft zurückgewonnen. Um die Vorteile der Green Buildings ganzheitlich ausschöpfen und eine nachhaltige Gebäudenutzung zu ermöglichen, werden den Mitarbeitenden Informationen in Form eines Ratgebers bereitgestellt.

STROMVERBRAUCH



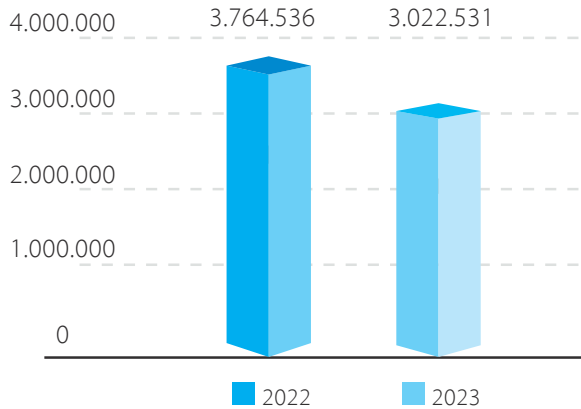
Einer der wichtigsten Hebel im Rahmen der Energieversorgung ist der Bezug von 100 Prozent zertifiziertem Ökostrom. Zudem gilt es dort, wo es möglich ist, den Stromverbrauch zu senken. Wir setzen daher in Gebäuden auch kleinere Energiesparmaßnahmen um, wie Kippschalter und Bewegungssensoren, die in der Masse einen Beitrag zur Senkung unseres Stromverbrauches leisten. Im Kalenderjahr 2023 haben wir in allen Dienstgebäuden insgesamt 317.817,05 kWh Strom verbraucht. Mit eingerechnet ist dabei auch der Verbrauch der Wärmepumpen.

PAPIERVERBRAUCH

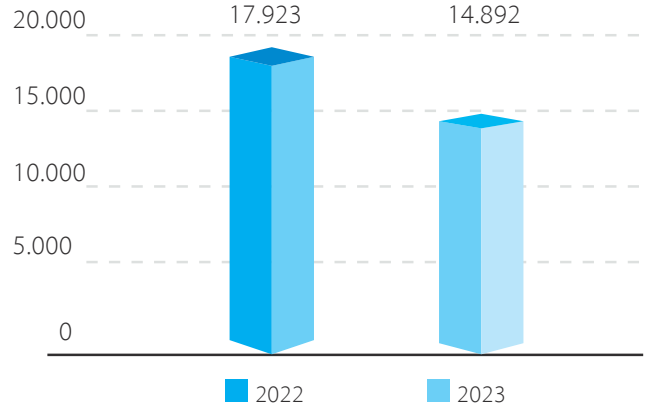


Ein weiterer wichtiger Faktor ist der Verbrauch an Papier. Wir sind dazu verpflichtet, Entscheidungen, die unsere Versicherten betreffen, schriftlich mitzuteilen. Durch unser Angebot an digitalen Services und die stetige Funktionserweiterung dieser, verzeichnen wir zunehmend einen geringeren Papierverbrauch, welcher zukünftig sicherlich noch weiter sinken wird. Wo Papier (noch) nicht zu vermeiden ist, setzen wir auf Zertifizierungen wie die PEFC-Zertifizierung, welche zeigt, dass das verwendete Holz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern stammt und das EU Ecolabel.

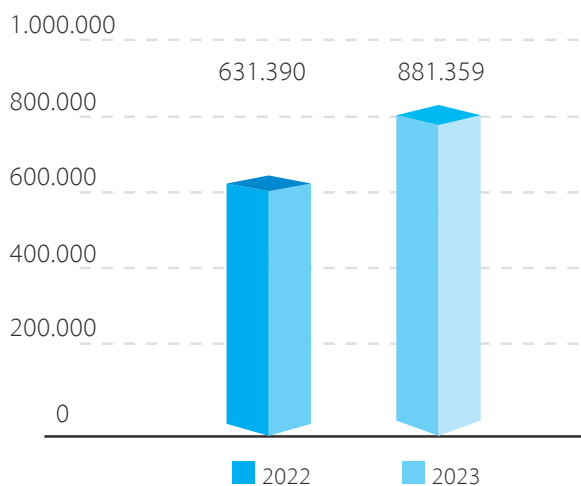
PAPIERVERBRAUCH GESAMTBLATT



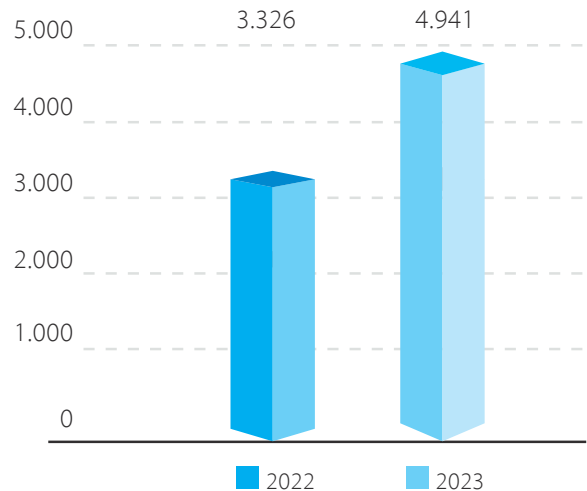
PAPIERVERBRAUCH GESAMTGEWICHT (IN KG)



VERBRAUCH AN BRIEFUMSCHLÄGEN GESAMTSTÜCKZAHL



VERBRAUCH AN BRIEFUMSCHLÄGEN GESAMTGEWICHT (IN KG)

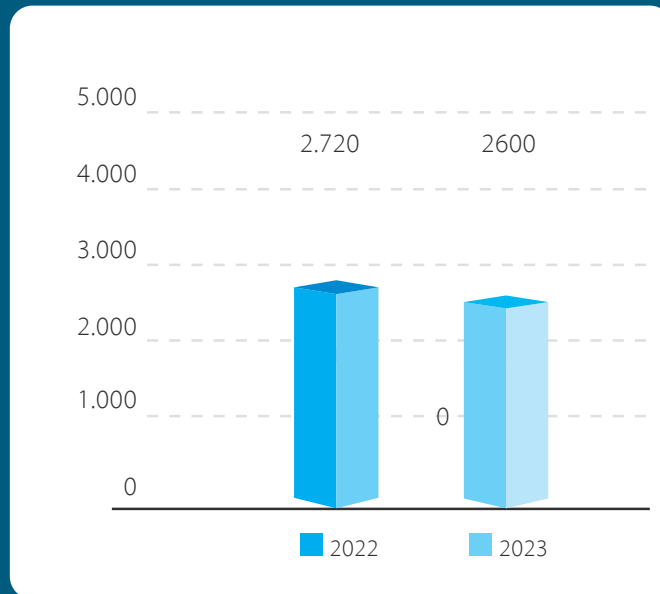


Die Grafiken zeigen einen zurückgegangenen Papierverbrauch bei gleichzeitig steigender Anzahl an Briefumschlägen. Zu erklären ist dies damit, dass interne Ausdrücke deutlich zurückgegangen sind, während Schreiben für Versicherte, die stets in Verbindung mit einem Briefumschlag stehen, zugenommen haben. Unsere Versichertenkommunikation hat also insgesamt zugenommen, zusätzlich verzeichneten wir im Jahr 2023 ein Versichertenwachstum, was diesen Effekt verstärkt. Wir sehen die Veränderung der Zahlen daher grundsätzlich als keine negative Entwicklung, sondern begrüßen nicht nur den geringeren Papierverbrauch sondern auch den Rückgang an internen Ausdrucken.

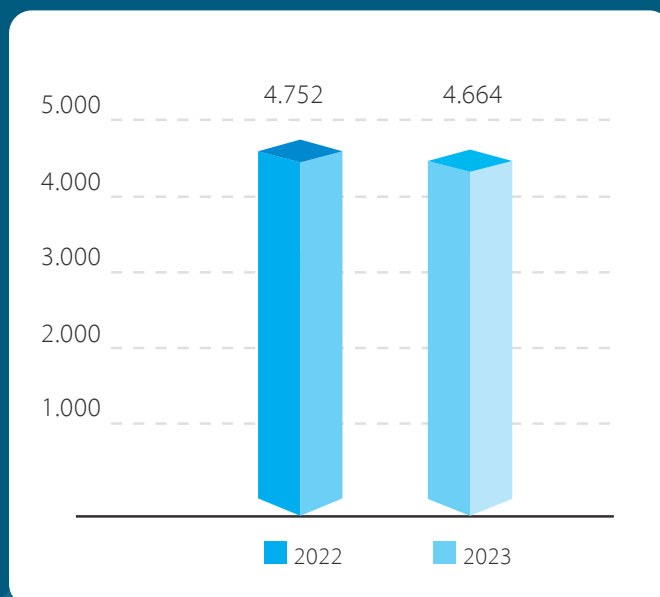
WEITERE VERBRAUCHSMATERIALIEN

Zusätzlich zum Druckerpapier (Kopierpapier und Logopapier) wird in den Toiletten auch Hygienepapier verbraucht (Toilettenpapier sowie Tücher zum Abtrocknen der Hände). Es wurde folgender Verbrauch ermittelt:

PAPIERHANDTÜCHER (IN PAKETEN)



TOILETTPAPIER (IN ROLLEN)

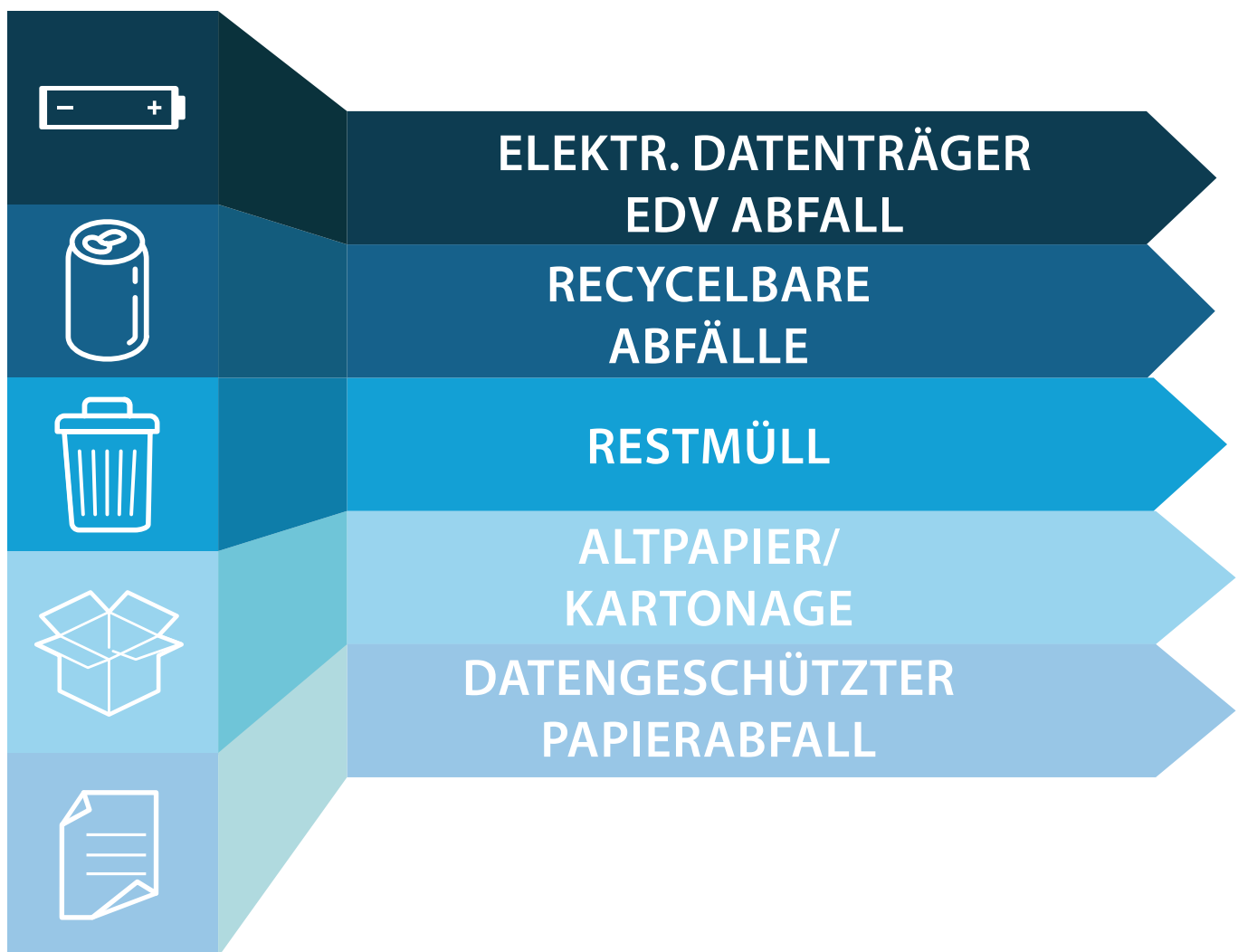


ABFALLENTSORGUNG

Der Abfall wird nach konkreten Regelungen getrennt, die den Mitarbeitenden in der DebeKa BKK durch eine Abfallentsorgungsrichtlinie bekannt ist. Diese Vorgehensweise über die einzelnen Entsorgungswege und Sammelstellen ist Voraussetzung für eine umweltgerechte Entsorgung.



WIR UNTERSCHIEDEN INSGESAMT ZWISCHEN 5 VERSCHIEDENEN ABFALLKATEGORIEN, DIE JEWEILS FACHGERECHT ENTSORGT WERDEN. DIESE SIND:



6. INNERBETRIEBLICHE VERANTWORTUNG

Das in diesem Bericht bereits genannte Unternehmensleitbild stellt ein zentrales Dokument dar, welches die Grundlage für das tägliche Handeln aller Beschäftigten in der Debeka BKK darstellt. Mit unserem Debeka BKK Leitbild definieren wir wer wir sind, wofür wir als gesetzliche Krankenkasse stehen und wohin wir uns entwickeln möchten. Es zeigt, an welchen Werten und Zielen wir als Unternehmen für Mitarbeitende, aber auch für unsere Versicherte festhalten. Es gibt uns allen gleichermaßen Orientierung sowie einen Rahmen für unseren Arbeitsalltag.



DATENSCHUTZ

Der Schutz der sensiblen Daten und die Datensicherheit haben bei der Debeka BKK einen sehr hohen Stellenwert. Zur Sicherstellung des Datenschutzes und der Datensicherheit wurde bei der Debeka BKK eine Datenschutzbeauftragte bestellt. Wir haben das Sozialgeheimnis (§ 35 SGB I) zu wahren und verarbeiten die Daten unter Berücksichtigung der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), dem Sozialgesetzbuch (SGB) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Die Versicherten haben u. a. ein Recht auf Auskunft über die gespeicherten Daten zu ihrer Person, ein Recht auf Berichtigung unrichtiger Daten und auf Löschung ihrer Daten.



COMPLIANCE/FEHLVERHALTEN

Bekämpfung von Fehlverhalten

Die Debeka BKK handelt nach klaren Werten, die auch im oben genannten Leitbild verankert sind. Zu diesen Werten zählen unter anderem Fairness und Verantwortung, aber auch die Einhaltung gesetzlicher Regeln und Vorschriften.

Aufbauend auf diesen Werten und gemäß unseres gesetzlichen Auftrags bekämpfen wir jedes Fehlverhalten, weshalb die Debeka BKK eigens dafür eine Korruptionsbekämpfungsstelle eingerichtet hat. Aufgabe dieser Stelle ist es, Missbrauch zu identifizieren, Grauzonen zu erkennen und die hierdurch entstehenden Möglichkeiten zur Manipulation zu vermeiden. Dabei ist es unerheblich, ob das Fehlverhalten durch Leistungserbringende, Versicherte, Arbeitgebende oder Mitarbeitende der Kranken- und Pflegekassen begangen wurde.

Um diese Aufgabe effektiv zu erfüllen und Verstöße gegen geltendes Recht oder interne Richtlinien frühzeitig zu erkennen, hat die Debeka BKK sowohl für Ihre Mitarbeitende als auch für Dritte einen externen und unabhängigen Compliance-Ombudsstelle bestellt. Sofern hinreichend konkrete Verdachtsmomente auf Verstöße gegen geltendes Recht oder interne Vorschriften hindeuten, werden diese intern untersucht, um ein mögliches Fehlverhalten frühzeitig aufzuklären und abstellen zu können. Dabei werden sämtliche Hinweise einschließlich sämtlicher Bezüge zu den Hinweisgebenden und zu den von den Hinweisen betroffenen Personen besonders vertraulich behandelt und datenschutzkonform verarbeitet.



RISIKOMANAGEMENT

Jeder Geschäftsprozess birgt Risiken, die in Form von finanziellen Risiken, Reputationsrisiken, rechtlichen sowie prozessualen Risiken einen negativen Einfluss auf die Kasse sowie deren Versicherte haben können.

Die Debeka BKK hat daher eine Stabsstelle Risikomanagement und Kassensicherheit implementiert, um solche Risiken zu identifizieren, zu steuern und zu minimieren und damit Schaden von der Kasse und deren Versicherten abzuwenden.

Zu diesem Zwecke läuft eine kassenweite Risikoinventur, nach deren Abschluss ein vollumfängliches Inventar aller an den Prozessen identifizierten Risiken vorliegt. In weiteren Schritten sind die Einführung flächendeckender IKS-Maßnahmen sowie entsprechender Kontrollmaßnahmen im Aufbau.

Prozessanpassungen werden vom Risikomanagement begleitet. An notwendigen Stellen werden vor der Prozessumstellung Kontrollmaßnahmen (IKS-Maßnahmen) implementiert. Somit ist gewährleistet, dass potentielle Risiken bereits vor einer Prozessanpassung bzw. Neugestaltung erkannt und gesteuert werden.



REVISION

Mit der Stabsstelle der Internen Revision hat die Debeka Betriebskrankenkasse eine Stelle geschaffen, die im Rahmen von unabhängigen und objektiven Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen das laufende Tagesgeschäft auf Richtigkeit und Konformität, stets unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen, überprüft.

Ihre Tätigkeit ist darauf ausgerichtet, Mehrwerte zu schaffen und Geschäftsprozesse zu optimieren. Dabei konzentriert sich die Innenrevision stets gleichermaßen auf Beschäftigte, Prozesse und Ziele, um somit ein Gleichgewicht zwischen Risiken, Kosten und Wert zu schaffen. Das Ziel der Qualitätssteigerung wird hierbei groß geschrieben, sodass dies vor allem unseren Versicherten zu Gute kommt.

Neben den regelmäßigen Prüfungen wurde im Jahr 2023 ein Revisionsprozess, eine Dienstanweisung zur Internen Revision sowie ein Revisionshandbuch erstellt und veröffentlicht. Regelmäßige Weiterbildungen sichern den Wissens- und Qualitätsstandard in der Internen Revision.



NOTFALL- UND KRISENMANAGEMENT

Zu den möglichen eintretenden Notfällen zählen z. B. Naturkatastrophen, Hacker-Angriffe, Pandemien, aber auch größere Personalausfälle, medizinische Notfälle und der Ausfall wichtiger Technik oder Gebäude. Das Eintreten eines solchen Notfalls kann eine massive Beeinträchtigung des Geschäftsbetriebes zur Folge haben.

Um sich auf diese Situationen bestmöglich vorzubereiten, hat die Debeka BKK ein Notfallkonzept entwickelt. Dieses umfasst neben einem Notfallhandbuch mit allen notwendigen Unterlagen und Checklisten auch die Einrichtung eines Notfallstabes, Alarmpläne, Übungen und Vorhalten von notwendigen Materialien in einem Notfallraum. Das Notfallhandbuch wurde 2023 um das Thema Cyberangriff ergänzt. Zusätzlich wurde das Notfallhandbuch im regelmäßigen PDCA-Zyklus überarbeitet und aktualisiert.

Damit soll eine Fortführung bzw. kurzfristige Wiederaufnahme des Geschäftsbetriebes gewährleistet sein, um jederzeit leistungsfähig gegenüber den Versicherten zu sein und die Vermögenswerte der Kasse und somit der Versicherten zu schützen.

Durch Übungen, Aktualisierungen und Schulungen des Notfallstabes, der Erst- und Brandschutzhelferinnen und Brandschutzhelfer wird gewährleistet, dass in einer etwaigen Notsituation stets auf aktuelles Wissen und aktuelle Unterlagen zurückgegriffen werden kann. Auch hier werden im jährlichen PDCA-Zyklus die Aushänge, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und Alarmpläne aktualisiert und angepasst.

7. GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Im Rahmen unseres gesetzlichen Auftrags stehen uns Gelder zur Gesundheitsförderung in den verschiedenen Lebenswelten zur Verfügung. Neben den Bewohnenden von Pflegeeinrichtungen, dem Pflege- oder auch Krankenhauspersonal erreichten wir mit der Finanzierung von fast 95 Projekten etwa 17.000 Kinder und Jugendliche und ihre ca. 700 Lehrkräfte und Pädagoginnen und Pädagogen. Nachfolgend stellen wir exemplarisch zwei Projekte vor, die die Debeka BKK im Jahr 2023 förderte.



Herbstfreude
Stiftung

HILFSPROJEKT PFLEGE-EINRICHTUNG

„E.V.A.“ steht für Ernährung, Entspannung, Vitalität und Achtsamkeit und ist ein Projekt von Mehr Zeit für Kinder und Stiftung Herbstfreude. Es richtet sich an die Zielgruppe der Bewohnenden in stationären Pflegeeinrichtungen und der Kurzzeitpflege. Es werden Entspannungs- und Achtsamkeitstechniken sowie Sinnesübungen, die die Freude am Essen fördern sollen, mit den Bewohnenden durchgeführt. Das Projekt ist darauf ausgelegt, die Betreuungskräfte zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auszubilden, damit sie das Projekt nachhaltig und langfristig in den Einrichtungen etablieren können.

„Wir freuen uns, dieses tolle Projekt in Pflegeeinrichtungen unterstützen zu können. Die Betreuungskräfte erhalten wertvolle Impulse und Materialien, um gemeinsam mit den Bewohnenden mehr Wert auf bedarfsgerechte Ernährung, Vitalität und Achtsamkeit legen zu können. Eine Bereicherung für alle Beteiligten.“ Kristin Geil, Gesundheitsförderung, Debeka BKK

Weitere Informationen unter www.mzfk.net

PRÄVENTIONSPROJEKT „PLATZWECHSEL“

„Platzwechsel – Bewege dein Leben“, ein Präventionsprojekt, welches von der Team Gesundheit GmbH in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) entwickelt wurde, zielt darauf ab, die Gesundheit und Bewegung in Kommunen zu fördern und nachhaltig zu stärken.

Gemeinsam mit vielen lokalen Akteurinnen und Akteuren haben wir dieses Projekt in der Stadt Neuwied umgesetzt. Kernstück des Projektes ist die Errichtung eines Bewegungsparcours, welcher ein nachhaltiges, kostenfreies und für alle zugängliches Bewegungsangebot darstellt.

„Wir möchten die Menschen in unserer Region nachhaltig dabei unterstützen, wieder mehr Bewegung in ihren Alltag zu bringen, um das körperliche Wohlbefinden und die Lebensqualität zu steigern und somit ihre Gesundheit zu fördern. Außerdem ist es unser Ziel, die zahlreichen Angebote der lokalen Sportvereine sichtbarer und bekannter zu machen.“ Melanie Juchem, Gesundheitsförderung, Debeka BKK

Weitere Informationen unter www.platzwechsel.jetzt/neuwied

PLATZWECHSEL
BEWEGE DEIN LEBEN

8. IMPRESSUM

Originalausgabe

© **Debeka BKK**
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Vorstandsbüro
Im Metternicher Feld 50
56072 Koblenz
T: (0261) 94143 - 0
F: (0261) 94143 - 930
info@debeka-bkk.de

Vorstand
Frank Strobel

Alternierende Verwaltungsratsvorsitzende
Hans-Jürgen Lambert und Paul Stein

Zuständige Aufsichtsbehörde
Bundesamt für Soziale Sicherung
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn

Redaktion
Anne Hallen
Presse@debeka-bkk.de

Gestaltung
Debeka BKK
Janine Gazozcu

Bilder
© Debeka BKK

Stand 02/2025
Änderungen vorbehalten.

Jegliche Vervielfältigung, Verbreitung und Nutzung bedarf der schriftlichen Genehmigung der Debeka BKK. Alle Rechte vorbehalten.