Zeit für Menschen

2017

Der DEVK-Nachhaltigkeitsbericht

Rebekka Teichmann von der Zukunfts-werkstatt
S.10 ▶

Mitarbeiter
Durchstarten mit Weiterbildung

Engagement
Anpacken für den guten Zweck

Umwelt
Bäume pflanzen mit der „Reparatur für die Natur“

GESAGT. GETAN. GEHOLFEN.

DEVK

Inhalt

04 Vorwort des Vorstands

08 Unternehmensporträt

09 Das Geschäftsjahr 2017 in Zahlen

10 Bericht zur Zukunftswerkstatt

16 Carglass®-Kooperation „Reparatur für die Natur“

20 Interview mit Lars Forjahn von PRIMAKLIMA

22 Zur Wirkung der wesentlichen Dienstleistungen

26 Interview mit Kriminalhauptkommissar Stephan Höltker zum Einbruchschutz

28 Zahlen und Fakten zur Umweltverantwortung

32 Das Hardware-Recycling der AfB

36 Reportage über die Regulierung nach einem Unfall

40 Die Schadenversicherung 2017

42 Die Lebensversicherung 2017

44 Unternehmenserklärung für den Vertrieb

46 Regionaldirektionen im Wandel: Wie Mitarbeiter in Köln und Essen die Veränderungen erleben

52 Das Betriebliche Gesundheitsmanagement

56

Mit Herz und Verstand

Als Arbeitgeber tut die DEVK viel dafür, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohl fühlen, motiviert sind und in allen Lebenslagen Unterstützung bekommen.

72

Anpacken für den guten Zweck

Bei den DEVK-Tatkraft-Tagen krempeln DEVK-Mitarbeiter die Ärmel hoch. 2017 haben sie z. B. die Außenanlage einer integrativen Kita verschönert und die Küche der Friedenskirche renoviert, die für Obdachlose kocht.

16

Reparatur für die Natur

Für jeden Kfz-Versicherten, der seine Frontscheibe bei Carglass® reparieren lässt, wird ein Baum in Nicaragua gepflanzt. DEVK und Carglass® unterstützen damit ein Aufforstungsprojekt von PRIMAKLIMA.

56 Zahlen und Fakten zur Mitarbeiterverantwortung

62 Bericht zur Aus- und Weiterbildung

66 Interview mit Christine Miedl von der Sparda-Bank München eG zur Gemeinwohlökonomie

70 Standpunkt von Martin Schmitz vom Forum für Verkehr und Logistik e.V. zu nachhaltiger Mobilität

72 Bundesweite soziale Projekte

76 Engagement am Standort Köln

80 Interview mit Intensivkrankenschwester und Tatkraft-Heldin Sabine Lipinski

82 DEVK-Regionaldirektionen und -Servicenetz

84 Bestellformular

85 DEVK-Organigramm, Ansprechpartner, Impressum

86 Übersicht zu den Indikatoren nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Wir kümmern uns!

Der Vorstand der DEVK Versicherungen (von links): Bernd Zens, Rüdiger Burg, Gottfried Rüßmann, Michael Knaup und Dietmar Scheel.

VORWORT DES VORSTANDS

Die Mensch-zu-Mensch-Beziehung ist das Rückgrat der DEVK Versicherungen. Das war schon immer so. Vor über 130 Jahren haben Eisenbahner den Vorläufer der heutigen DEVK gegründet: die „Sterbekasse der Beamten und Arbeiter im Bezirke der Königlichen Eisenbahndirektion zu Breslau“. Der Solidaritätsgedanke hat zur Gründung geführt und ist bis heute das, was uns als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit antreibt.

Gottfried Rüßmann ist seit Mai 2016 Vorstandsvorsitzender der DEVK.

Wesentliche Aktivitäten

Der vorliegende Bericht, der sich am deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert, ist der erste dieser Art für die DEVK. Wir fühlen uns dem Thema verpflichtet und werden auf Basis der gesammelten Daten 2018 den Nachhaltigkeitsstrategieprozess beginnen. 2017 haben wir unsere Aktivitäten einer Wesentlichkeitsanalyse unterzogen. Im Fokus stehen ökonomische und soziale Aspekte. Als Schwerpunktthemen haben wir die wirtschaftliche Leistung identifiziert, Beschäftigungsverhältnisse, die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen, Nachhaltigkeit in den Kapitalanlagen, Marktpräsenz, indirekte ökonomische Wirkungen, die Einhaltung sonstiger sozioökonomischer Vorschriften sowie Aus- und Weiterbildung.

Mitarbeiter im Fokus

Wir verknüpfen diese Aktivitäten im Hinblick auf soziale und ökologische Fragen mit Chancen und Risiken. Da unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unser wichtigstes Kapital sind, investieren wir nachhaltig in die Menschen, die im Innen- und Außendienst der DEVK arbeiten. Besonders wichtig sind für uns Angebote und Leistungen zur Aus- und Weiterbildung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Sichere Arbeitsplätze

Die DEVK ist ein attraktiver Arbeitgeber. Die Arbeitsplätze sind sicher, wir bieten gute Karrierechancen, viele betriebliche Leistungen und eine angenehme Arbeitsatmosphäre. DEVK-Mitarbeiter halten uns im Durchschnitt 17 Jahre lang die Treue. Die DEVK gehört zu den 1.000 Top-Unternehmen in Deutschland, die das Magazin FOCUS in Kooperation mit kununu und XING 2017 als beste Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet hat.

Einsatz für die Gesellschaft

Soziales Engagement hat traditionell für uns einen hohen Stellenwert. So engagiert sich die DEVK seit mehr als 20 Jahren als Hauptsponsor beim Weltkindertag in Köln. Wir unterstützen darüber hinaus viele weitere regionale Initiativen – besonders für Kinder und Jugendliche. Auch die Mitarbeiter im Innen- und Außendienst packen für den guten Zweck mit an: z. B. helfen sie bei Tatkraft-Tagen gemeinnützigen Vereinen oder unterstützen über die DEVK-Spendenplattform „Pack mit an“ soziale Projekte.

Umweltbewusstsein

Wirtschaftlich und sozial nachhaltig zu handeln, hatte für uns schon Priorität, als noch niemand von Nachhaltigkeitsstrategien und „Corporate Social Responsibility“ gesprochen hat. Nachholbedarf sehen wir eher bei ökologischen Aspekten, aber auch hier kommen wir mit schnellen Schritten voran. Als einer der größten deutschen Kfz-Versicherer übernehmen wir zunehmend mehr Verantwortung für die Umwelt.

So bieten wir seit März 2017 gemeinsam mit unserem Autoglaspartner Carglass® die „Reparatur für die Natur“ an: Für jede Scheibe, die Kfz-Kaskoversicherte bei Carglass® reparieren lassen, wird ein Baum in Nicaragua gepflanzt, um das weltweite Klima zu verbessern. Unsere Kunden können ebenfalls mithelfen. So gibt es für umweltbewusste Autofahrer günstige Öko-Spartarife.

Auch im Alltag achten wir auf energiesparendes Verhalten. Um die klimarelevantesten Hebel zu identifizieren, haben wir einen „Corporate Carbon Footprint“ nach dem „Greenhouse Gas Protocol“ erhoben. Wir wollen unsere CO_2-Bilanz in den nächsten Jahren verbessern und werden das Thema deshalb in der Nachhaltigkeitsstrategie aufgreifen.

Wenn Sie nachvollziehen möchten, wie wir die berichtspflichtigen DNK-Kriterien erfüllen, empfehlen wir Ihnen einen Blick auf die **S. 86f**. Dort finden Sie einen Index mit Verweis auf die jeweiligen Themen und Seiten in diesem Bericht.

Über Nachhaltigkeit und Verantwortung wollen wir gerne mit Ihnen ins Gespräch kommen. Ihre Meinung ist uns wichtig: egal, ob Sie Kunde sind, Mitarbeiter oder sich einer anderen Anspruchsgruppe zugehörig fühlen. Bitte nutzen Sie unsere Kontaktmöglichkeiten **(S. 85)**.

Macher seit 1886

UNTERNEHMENSPORTRÄT

Seit über 130 Jahren machen wir das Leben unserer Kunden sicherer. Rund vier Millionen Menschen mit über 14 Millionen Risiken vertrauen auf den leistungsstarken Versicherungsschutz der DEVK. Motor dieses Erfolgs sind unsere Mitarbeiter: 6.000 Problemlöser kümmern sich um die Belange unserer Kunden – 2.500 Vertriebspartner im Außendienst und 3.500 Mitarbeiter im Innendienst.

Nach der Anzahl der Verträge ist die DEVK Deutschlands drittgrößter Hausrat-, fünftgrößter Pkw- und sechstgrößter Haftpflichtversicherer. In Kooperation mit starken Partnern decken wir das gesamte Spektrum der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ab. So arbeiten wir seit Jahren mit den Sparda-Banken zusammen, der BAHN-BKK und dem ACV Automobil-Club Verkehr.

Immer und überall erreichbar

Mit bundesweit 1.230 Geschäftsstellen und 19 Regionaldirektionen sind wir immer in der Nähe unserer Kunden. 2017 haben wir die Weichen für unseren Service neu gestellt: Mit der Flächenorganisation sichern wir unsere dezentrale Struktur und sind noch besser erreichbar – 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche. Unsere Kunden kontaktieren uns telefonisch, postalisch, per E-Mail oder Chat und über soziale Netzwerke wie Facebook, Google+, Twitter oder XING. Schadenfälle bearbeiten wir schnell und unbürokratisch. 32 Prozent regulieren wir sogar noch am gleichen Tag.

Mit Tradition und Herz

Als betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn blickt die DEVK auf eine lange Erfolgsgeschichte zurück. Ein wichtiger Meilenstein war die Öffnung für Privatkunden in den 1970er Jahren. Seitdem können sich nicht nur Bahnmitarbeiter, sondern auch Privatpersonen bei der DEVK versichern. Bis heute sind wir ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Überschüsse kommen unseren Kunden zugute – und werden nicht an Investoren ausgeschüttet.

Neben dem geschäftlichen Erfolg hat für die DEVK das Engagement im sozialen Bereich und für Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert – etwa als Hauptsponsor des Weltkindertags in Köln oder bei unseren DEVK-Tatkraft-Tagen. Immer getreu unserem Markenclaim „DEVK. Gesagt. Getan. Geholfen.“

Das Geschäftsjahr 2017 in Zahlen

780 Mio.€ Neugeschäftsbeitrag

2017 war für die DEVK ein erfolgreiches,
in vielen Kennzahlen sogar sehr gutes Geschäftsjahr.

SCHADEN- UND UNFALLVERSICHERUNG

4,7 %
BEITRAGSWACHSTUM
im Vergleich zum Vorjahr (Branche 3,0 %)

95,4 %
COMBINED RATIO
Verhältnis von Aufwendungen für Schäden und Kosten zu den Beitragseinnahmen (im Vorjahr 95,0 %)

71,0 Mio. €
KONZERNJAHRES-ÜBERSCHUSS
(im Vorjahr 80,1 Mio. €)

LEBENSVERSICHERUNG

10,9 Mrd. €
KAPITALANLAGEVOLUMEN
(im Vorjahr 10,8 Mrd. €)

514,2 Mio. €
KAPITALANLAGEERGEBNIS
(im Vorjahr 450,9 Mio. €)

4,7 %
NETTOVERZINSUNG
der Kapitalanlagen (im Vorjahr 4,2 %)

Agiles Projektmanagement mit „Scrum“ ist mehr als ein neumodischer Hype: Die Methode bindet Mitarbeiter intensiver in die verschiedenen Arbeitsschritte ein und verbessert so die Produktentwicklung.

ZUKUNFTSMUSIK

Ideen müssen reifen, sie brauchen Zeit. Jemanden, der sie vorantreibt. Und vor allem Freiraum, in dem sie sich entfalten können. Deshalb hat die DEVK 2017 die Zukunftswerkstatt ins Leben gerufen: Ein Raum mit neuen Möglichkeiten für jeden Mitarbeiter und jede Idee, die die Welt der Kunden besser macht.

In der heutigen digital vernetzten Welt stecken die meisten Versicherer noch in den Kinderschuhen. Die DEVK geht neue Wege: „Neu denken, querdenken, ausprobieren“ lautet das Motto der Zukunftswerkstatt, die Ideen der DEVK-Mitarbeiter fördert und unterstützt. Dabei kommen in einem eigens geschaffenen Labor in der DEVK Zentrale agile Arbeitsmethoden zum Einsatz. „Mit der Zukunftswerkstatt wollen wir innovative Lösungen fördern. Diese Lösungen sollen möglichst schnell zur Produktionsreife gebracht werden, denn die Umwelt verändert sich immer rasanter. Dazu bietet die Zukunftswerkstatt verschiedene Leistungen an“, erklärt Julia Ludin, Leiterin des Kernteams Zukunftswerkstatt.

Vom Wissen der Mitarbeiter profitieren

Der Hintergrund des Projekts: Der Versicherungsbranche steht eine große digitale Umstrukturierung bevor. Junge Insurtechs haben es sich zum Ziel gesetzt, die klassische und streng regulierte Branche mithilfe neuer Technologien und alternativer Geschäftsmodelle zu verändern. Zurücklehnen können sich die etablierten Versicherer angesichts dieser Herausforderungen nicht,

Die Rakete, das Symbol der Zukunftswerkstatt, steht für Innovationskraft, neue Methoden und Freiraum.

Die Zukunftswerkstatt ist nicht nur ein Projektname, sondern tatsächlich ein kleines Labor in der DEVK Zentrale. Hier werden zündende Ideen zum Leben erweckt.

wenn sie Kunden in der digitalen Welt von sich überzeugen wollen. Schnell hat sich die DEVK dazu entschlossen, das Know-how der eigenen Mitarbeiter auszuschöpfen und mit der Zukunftswerkstatt eine unternehmenseigene Denkfabrik zu gründen. Das Ziel ist es, schnell Prototypen zu entwickeln und sie möglichst umgehend in der Praxis zu testen.

Veränderung aktiv mitgestalten

Unter dem Namen Zukunftswettbewerb startete 2017 der damit verbundene Innovationsprozess der DEVK: Alle 6.000 Mitarbeiter konnten daran teilnehmen und von April bis Mai ihre Ideen einreichen – egal, ob ganz kleine oder ganz große. „Wir haben uns riesig über all die tollen Vorschläge gefreut, die wir für den Wettbewerb erhalten haben“, so Sara Schiffer aus dem Kernteam, „insgesamt

waren es fast 90 richtig gute Ideen, das ist an und für sich schon eine fantastische Bilanz."

Die sieben innovativsten Vorschläge wurden ausgewählt und von den Ideengebern selbst vorangetrieben. Der erste Schritt zur Lösungsreife war der Bau eines funktionsfähigen Prototypen. Dafür erhielten die Ideengeber finanzielle und personelle Unterstützung aus der Zukunftswerkstatt selbst sowie einem unternehmensweiten Expertennetzwerk aus dem Innen- und Außendienst, den Regionaldirektionen und der Zentrale. „Dass sich die Projektteams in der Folge so für die Entwicklung ihrer Prototypen engagiert haben, hat uns zusätzlich begeistert. Allen Teilnehmern des Wettbewerbs danken wir ganz herzlich fürs Mitmachen", lobt Sara Schiffer.

„Marlar" auf dem Siegertreppchen

Ende 2017 war es dann endlich soweit: Alle DEVK-Mitarbeiter konnten darüber abstimmen, welche Ideen aus dem Zukunftswettbewerb umgesetzt werden sollen, und sich für drei Vorschläge entscheiden. „Grundsätzlich sind alle sieben Lösungsvorschläge Sieger, die mit aussagekräftigen Prototypen und tollen Präsentationen im Voting waren. Sie haben das Interesse von 3.310 Mitarbeitern geweckt, die ihre Stimme abgegeben haben. Damit wurden unsere Erwartungen deutlich übertroffen", freut sich Markus Schiffer aus der Zukunftswerkstatt.

Fast 1.300 Kollegen hatten sich dafür ausgesprochen, dass die Wissensdatenbank „Marlar" möglichst bald an den Start geht. Für Suchende und Interessierte, die schnell eine kompetente Antwort benötigen, ist „Marlar" eine Zusammenarbeitsplattform, die intuitiv Zugang zum gesamten Wissen der DEVK ermöglicht. Auf Platz zwei konnte sich mit über 1.250 Stimmen die Idee „Partnerwerkstatt Plus" behaupten: Die DEVK gibt ihre Sonderkonditionen im Partnerwerkstattnetz an alle ihre Kfz-Kunden weiter. Doch auch für die Werkstätten bringt das Programm Vorteile, wie z. B. eine höhere Auslastung und eine einfache Neukundengewinnung zu fairen Konditionen mit der DEVK. Auf Platz drei folgt das Projekt „DEVK Care": ein Portal für serviceliebende Kunden, die sich schnell und einfach qualitätsgesicherte Dienstleistungen zu attraktiven Sonderkonditionen sichern möchten. Sucht ein Kunde etwa einen guten Malerbetrieb in seiner Umgebung, zeigt ihm „DEVK Care" alle qualitätsgesicherten Betriebe an.

„Mit dem Investitionskapital in Höhe von einer Million Euro gehen wir 2018 die Podiumsplätze an und setzen neben ‚Marlar' auch ‚Partnerwerkstatt Plus' und ‚DEVK Care' als gemeinsames Projekt um. Wir starten mit einem Piloten in Köln, hoffen auf schnelle Ergebnisse und werden diese mit Feedback von Kunden weiterentwickeln. Wird die Plattform angenommen, kommen nach und nach andere Dienstleistungen dazu", so Julia Ludin.

Das Kernteam der Zukunftswerkstatt besteht aus neun Mitarbeitern unterschiedlicher Bereiche, um möglichst viele Perspektiven und Erfahrungen aus der DEVK einzubringen. Sie investieren einen großen Anteil ihrer Arbeitszeit für die Aufgaben in der Zukunftswerkstatt.

„Die agile Vorgehensweise in der Zukunftswerkstatt, in der frühes Kunden- und Anwenderfeedback verankert ist, wird nun auch vermehrt in anderen Projekten eingesetzt. Obwohl ich schon lange im Projektmanagement arbeite, habe ich im ersten Jahr der Zukunftswerkstatt extrem viel gelernt und wertvolle Erfahrungen gesammelt. Mittlerweile bin ich fest davon überzeugt, dass agile Arbeitsweisen unsere Vorhaben schneller und erfolgreicher machen."

Markus Schiffer, Großprojektleiter

„Die Zukunftswerkstatt hat gezeigt, dass jeder im Unternehmen gefragt ist, wenn es darum geht, die Zukunft der DEVK zu gestalten. Alle Mitarbeiter hatten die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen, auszuarbeiten und zu entscheiden, was umgesetzt werden soll. Mehr als 3.300 Kollegen haben ihre Wahlmöglichkeit beim Zukunftswettbewerb genutzt und damit die Veränderung aktiv mitgestaltet. Auch wenn wir noch am Anfang dieses Prozesses stehen, finde ich das ein wichtiges Signal: Wir sind alle Teil der Veränderung und gehen diesen Weg gemeinsam. Das vergangene Jahr war für mich unglaublich bereichernd. Besonders motiviert hat mich zu erleben, wie viel ein Team erreichen kann, wenn alle zu 100 Prozent an einem Thema arbeiten."

Sara Schiffer, Spezialistin Projektleiter-Pool IT

„Die Zukunftswerkstatt hat dazu beigetragen, dass sich die DEVK intensiver mit dem Thema Agilität auseinandersetzt und dass agiles Projektmanagement inzwischen anerkannt ist. Ein Element dieser Arbeitsweisen möchte ich besonders herausstellen: die hohe Kundenorientierung.
Wir holen uns Kundenfeedback ein, bevor die Lösung perfekt ausgearbeitet ist und können dadurch Produkte und Dienstleistungen stärker an den Kundenerwartungen ausrichten. Das passt super zu unserem strategischen Ziel, Kunden zu begeistern. Als Kernteammitglied habe ich durch die Arbeit nach ‚Scrum' methodisch sehr viel dazugelernt. Und es war auch toll zu erleben, wie wir uns als Team weiterentwickelt haben."

Sandra Ferch, Fachgebietsleiterin Personal- und Organisationsentwicklung

„Toll ist, dass das Feedback, das wir bekommen haben, immer differenzierter wurde. Je mehr Ergebnisse wir präsentieren konnten, desto konkretere und positivere Rückmeldungen haben uns die Kollegen gegeben. Ich finde, was den Kulturwandel angeht, sind wir fachlich und in der Diskussionskultur gut vorangekommen. Einfach fantastisch war das Engagement unserer Innovatoren. Jetzt geht es um die Umsetzung der Gewinnerprojekte aus dem Zukunftswettbewerb. Wir wollen künftig auch auf die Regionaldirektionen und unsere strategischen Partner zugehen, um gemeinsam neue Ideen anzustoßen."

Julia Ludin, Koordinatorin IT-Entwicklung

„Durch unsere Vorgehensweise haben wir den Veränderungsprozess in der DEVK angestoßen. Unsere Workshops und Sprints haben gezeigt, dass man immer zu einem guten Ergebnis kommt, wenn sich cross-funktionale Teams für kurze Zeit einschließen und konzentriert eine Vision verfolgen. Nach den Workshops lautete das Feedback häufig: ‚Es war anstrengend, aber es hat Spaß gemacht.' Es war sehr motivierend und hat die Lust auf Neues geweckt. Mich persönlich hat diese Arbeit weitergebracht."

Rebekka Teichmann, Zukunftswerkstatt

Reparatur für die Natur

TRIEBFEDER FÜR INNOVATIONEN

Für jeden Kfz-Versicherten, der seine Frontscheibe bei Carglass® reparieren lässt, wird ein Baum in Nicaragua gepflanzt. DEVK und Carglass® unterstützen damit seit Ende März 2017 ein Aufforstungsprojekt des gemeinnützigen Vereins PRIMAKLIMA.

Jeder Autofahrer kennt das: Die Windschutzscheibe wird von einem hoch fliegenden Steinchen getroffen, es knallt kurz – und zurück bleibt ein Steinschlagschaden im Glas. Auch wenn die beschädigte Stelle kaum sichtbar ist, kann sie mit der Zeit eine Menge Ärger verursachen. Denn aus einem Steinschlag kann ganz schnell ein Riss werden, der dann die Sicht behindern kann. Außerdem hat eine gesprungene Frontscheibe auch Auswirkungen auf die Stabilität der Karosserie.

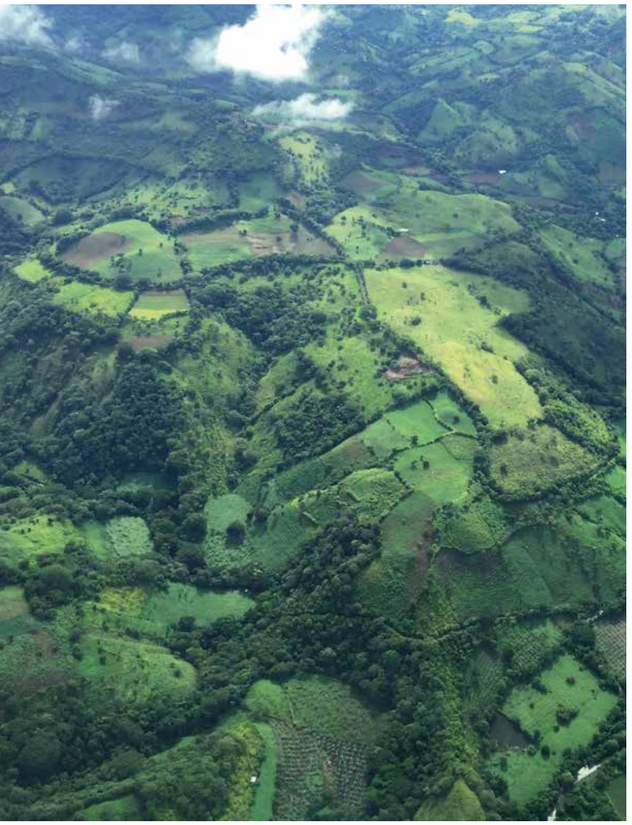
Es gibt zwei Möglichkeiten, den Schaden am Auto loszuwerden: Man kann die Scheibe reparieren oder austauschen lassen. Für die Umwelt ist die Reparatur immer besser, denn sie spart gegenüber dem Austausch knapp zwei Drittel CO_2. Aber überzeugt das auch deutsche Autofahrer? Eine repräsentative Umfrage von YouGov im Auftrag der DEVK Versicherungen zeigt: 59 Prozent von über 2.000 Befragten würden einen Steinschlagschaden in der Windschutzscheibe lieber klimafreundlich reparieren lassen als die Scheibe auszutauschen, was umweltbelastender wäre.

Mit Hilfe von PRIMAKLIMA wurden weltweit schon 13,5 Millionen Bäume gepflanzt. Auch Kfz-Versicherte der DEVK helfen mit.

Reparieren ist besser als austauschen

Eine Reparatur der Frontscheibe ist immer möglich, wenn der Steinschlag nicht größer ist als ein 2-Euro-Stück, keinen Riss gebildet hat und nicht im Sichtfeld des Fahrers liegt. Für Kaskoversicherte ist die Reparatur bei den Glaspartnern der DEVK kostenlos, weil die DEVK für diesen Zweck seit vielen Jahren auf die Selbstbeteiligung verzichtet. Eine neue Scheibe hingegen belastet nur dann nicht das eigene Portemonnaie, wenn der Versicherte keine Selbstbeteiligung vereinbart hat. Ansonsten wird die Selbstbeteiligung fällig – zumindest anteilig. Denn die DEVK reduziert die Selbstbeteiligung um 75 Euro, wenn Versicherte die Scheibe bei einem DEVK-Glaspartner austauschen lassen.

Trotzdem ist die Reparatur für den Geldbeutel deutlich günstiger. Und es gibt noch mehr Gründe, die für eine Reparatur sprechen. So ist die Frontscheibe ein stabilisierender Fahrzeugbestandteil und es ist nie gut, sie unnötig austauschen zu lassen. Außerdem entfällt



2017 wurden im Rahmen der „Reparatur für die Natur“ rund 10.300 zusätzliche Bäume gepflanzt. 2018 wächst der DEVK-Carglass®-Wald weiter.

das eventuell erforderliche Anlernen der Fahrerassistenzsysteme wie Regensensor oder Einparkkamera.

Bäume pflanzen in Nicaragua

Abgesehen von diesen praktischen Argumenten spricht auch der Umweltschutz für die Reparatur. Gemeinsam mit ihrem langjährigen Partner Carglass® pflanzt die DEVK pro reparierter Frontscheibe einen Baum in Nicaragua. Dabei arbeitet sie mit dem gemeinnützigen Verein PRIMAKLIMA zusammen. Als kleines Dankeschön bekommt jeder Kunde, der seine Scheibe hat reparieren lassen und sich nicht für den Austausch entschieden hat, eine Baumurkunde als Zertifikat für seinen Beitrag zum Aufforstungsprojekt.

PRIMAKLIMA ist ein gemeinnütziger Verein mit Sitz in Bergisch Gladbach, der sich seit 26 Jahren weltweit für Aufforstungsprojekte einsetzt. Er wird als Spendenorganisation vom Deutschen Zentralinstitut für soziale Fragen (DZI) empfohlen. Das Projekt in Nicaragua ist von Plan Vivo zertifiziert. Mit jedem teilnehmenden Kleinbauern wird ein langfristiger Wirtschafts- und Finanzplan erarbeitet. Die Aktion verbessert nicht nur das Klima, sondern auch die Lebenssituation der lokalen Bevölkerung. Die beteiligten Familien kümmern sich nicht nur um die Bäume, sie profitieren beispielsweise auch von Früchten, Kaffee, nachhaltiger Waldwirtschaft und zinslosen Krediten.

Umfragen bestätigen den Erfolg

Das Projekt ist für alle Beteiligten ein voller Erfolg. PRIMAKLIMA hat 2017 fast 10.300 zusätzliche Bäume in Nicaragua gepflanzt – ein wichtiger Beitrag für den Klimaschutz. Auch die Kfz-Versicherten in Deutschland unterstützen das Projekt gerne. In einer Umfrage unter DEVK-Kunden, die kürzlich eine Steinschlagreparatur bei Carglass® hatten vornehmen lassen, bestätigen 49 Prozent, dass ihnen die „Reparatur für die Natur“ „gut“ gefällt. 45 Prozent finden die Idee sogar „ausgezeichnet“. Das wirkt sich auch positiv auf die Weiterempfehlungsbereitschaft der Kfz-Versicherten aus. Hier schneidet die DEVK in der Carglass®-Umfrage besser ab als alle anderen Versicherer. Auch die Vertriebspartner der DEVK weisen gerne auf das Projekt hin. „Meine Kunden sind über diese Aktion begeistert“, so die Rückmeldung eines DEVK-Beraters, „Sie finden es toll, dass etwas für die Umwelt gemacht wird.“

Als erste Versicherung bietet die DEVK die „Reparatur für die Natur“ an: Für jede Glass-Medic-Reparatur pflanzt der Verein PRIMAKLIMA in Nicaragua einen Baum.

Über die DEVK lassen jährlich rund 26.000 Autobesitzer ihre Steinschlagschäden reparieren. Mit der nachhaltigen Kooperation mit Carglass® nimmt der Versicherer seine unternehmerische Verantwortung wahr und will noch mehr Kunden von den Vorteilen der umweltfreundlichen Reparatur überzeugen.

Informationen zur klimafreundlichen Steinschlagreparatur von DEVK und Carglass® gibt es im Internet unter www.devk.de/primaklima. Dort finden Sie auch Hinweise zum Aufforstungsprojekt von PRIMAKLIMA in Nicaragua.

10.000 Bäume für PRIMAKLIMA

INTERVIEW

Im Rahmen der „Reparatur für die Natur“ hat PRIMAKLIMA 2017 fast 10.300 Bäume in Nicaragua gepflanzt. Der stellvertretende Geschäftsführer Lars Forjahn erklärt, warum dieses Engagement so wichtig ist.

Welche Idee steckt hinter der „Reparatur für die Natur“?

Wenn wir in Nicaragua einen neuen Baum pflanzen, dann wirkt das sofort für den Schutz unseres Klimas. Jeder Hektar dieser neu entstehenden Mischwälder entzieht unserer Atmosphäre etwa 300 Tonnen CO_2. Mit dem Projekt helfen wir aber auch den Menschen dort. Sie leiden schon heute unter dem Klimawandel, wenn Dürren oder Überschwemmungen ihre Ernte zerstören. Durch die Bäume kann der Boden mehr Wasser speichern und die neuen Wälder sorgen für die Bildung von Wolken und dadurch dann auch für regelmäßigeren Regen.

Warum werden ausgerechnet in Nicaragua Bäume gepflanzt?

Das Projekt setzt dort an, wo die Folgen des Klimawandels schon dramatisch spürbar sind. Nicaragua ist eines der ärmsten Länder Lateinamerikas und über die Hälfte der Menschen lebt direkt von der Landwirtschaft. Seit einigen Jahren erleben wir dort ungewöhnlich lange Trockenzeiten und dann kommt es natürlich zu Überschwemmungen, wenn der Regen dann endlich fällt – auf die ausgedorrte Erde. Ein Phänomen, das wir mit dem Klimawandel häufiger sehen. Durch die Unterstützung von PRIMAKLIMA pflanzen die Kleinbauern jetzt Mischwälder an. Diese Wälder bewahren die Familien wirksam vor den Folgen des Klimawandels und bekämpfen gleichzeitig eine seiner wichtigsten Ursachen: Die Entwaldung.

Wie unterstützen Sie die Menschen?

Wir führen mit jedem teilnehmenden Kleinbauern Schulungen durch und zeigen, wie die Pflege der Bäume und eine nachhaltige Landwirtschaft Hand in Hand gehen können. Die beteiligten Familien kümmern sich nicht nur um die Bäume, sie profitieren beispielsweise auch von Kaffeepflanzen, die den Schatten der Bäume benötigen, und auch von nachhaltiger Waldwirtschaft. Dauerhaft verbessert sich die Qualität des Grundwassers, der Luft und auch der Böden. Mit diesen Maßnahmen sorgen wir dafür, dass die Kleinbauern ihre Wälder schätzen und schützen. Dadurch, dass unterschiedliche heimische Baumarten gepflanzt werden, siedeln sich nach und nach auch neue Insekten und Vögel wieder an und schaffen so neue Ökosysteme.

Vielen Dank für das Gespräch.

Lars Forjahn von PRIMAKLIMA begleitet das Aufforstungsprojekt seit vielen Jahren.

Heute schon an morgen denken

WESENTLICHE DIENSTLEISTUNGEN

Versicherungen helfen nicht nur im Schadenfall. Die DEVK unterstützt ihre Kunden vorbeugend, repariert Autos umweltfreundlich und investiert Geld verantwortungsvoll.

Für das eigene Verhalten Verantwortung zu übernehmen, ist immer mehr Verbrauchern wichtig. Auch Unternehmen wie die DEVK stellen sich der Herausforderung, ihre wesentlichen Produkte und Dienstleistungen kritisch zu betrachten – mit Blick auf die daraus resultierenden Konsequenzen für Gesellschaft und Umwelt. Nicht nur Preis und Leistung sind entscheidend, es kommt auch auf den sozialen und ökologischen Mehrwert an. Als Versicherungsunternehmen stellt die DEVK keine Produkte her, sondern bietet vielfältige Dienstleistungen an.

Prävention im Alltag

Ein nachhaltiger Aspekt ist in vielen Sparten das Thema Prävention – sei es, dass Versicherte fürs Alter vorsorgen, sich zu Einbruchschutz beraten lassen oder Vorsorgeuntersuchungen in der Krankenversicherung in Anspruch nehmen. Die DEVK kümmert sich nicht nur darum, dass entstandene Schäden reguliert werden, sondern unterstützt ihre Kunden im Alltag dabei, sicher Auto zu fahren, das eigene Zuhause zu schützen und gesünder zu leben. Die Versicherungsangebote werden regelmäßig überarbeitet. Dabei beteiligt die DEVK ihre Kunden am Entwicklungsprozess neuer Tarife, indem sie sie gezielt befragt – denn die Dienstleistungen sollen die individuellen Bedürfnisse der Versicherten erfüllen.

Individuelle Beratung gehört zum Service der DEVK-Berater – wie hier bei Stefan Lauer in Flensburg.

Den guten Ruf schützen

Die Rechtsschutzversicherung zum Beispiel steht Versicherten nicht nur bei Rechtsstreitigkeiten zur Seite, sondern schützt sie auch als Nutzer im Internet – etwa gegen Rufschädigung durch beleidigende Einträge in sozialen Netzwerken, üble Nachrede in einem Blog oder Verleumdungen über ein Forum. Die DEVK hilft ihren Kunden, sich erfolgreich gegen Diffamierungen und Verunglimpfungen zur Wehr zu setzen. Der Kooperationspartner DEIN GUTER RUF.DE recherchiert die Betreiber der Webseiten, über die die rufschädigenden Inhalte verbreitet werden, und sorgt dafür, dass die Einträge gelöscht werden. Die Kosten übernimmt die DEVK und verzichtet auch auf die vereinbarte Selbstbeteiligung.

Hilfe bei Cybermobbing

Unterstützung bekommen auch Versicherte, die Opfer von Cybermobbing sind, also mittels elektronischer Kommunikationsmittel über einen längeren Zeitraum absichtlich beleidigt, bedroht, bloßgestellt oder belästigt werden. Die Attacken passieren im Internet, in sozialen Netzwerken, auf Videoplattformen oder über Messenger-Dienste wie z. B. WhatsApp und haben oft gravierende psychische Folgen für die Opfer. Die DEVK übernimmt die Kosten für eine psychologische Telefonberatung, die Betroffenen Möglichkeiten zur Selbsthilfe aufzeigt.

„Smart repair“ schont die Umwelt

Im Bereich der Kfz-Kaskoversicherung gehört der DEVK-Parkschadenschutz® zu den besonders gefragten Serviceangeboten. Für eine Kostenpauschale von 50 Euro können Versicherte einmal im Jahr Kratzer oder kleinere Dellen in einer DEVK-Partnerwerkstatt ausbessern lassen. Auf den Schadenfreiheitsrabatt der Vollkaskoversicherung wirkt sich die Reparatur nicht aus. Durchgeführt wird sie im sogenannten „Smart repair“-Verfahren, das nachweislich die Umwelt schont. Dellen werden nur herausgedrückt, der Originallack des Fahrzeugs bleibt erhalten. Das spart Spachtelmasse und Autolack. Ähnlich umweltfreundlich werden auch viele Hagelschäden repariert. Gleichzeitig sind die Kunden zufriedener: es gibt keine Farbunterschiede, der Lack platzt nicht ab und der Wiederverkaufswert leidet nicht.

Glasreparatur spart CO_2

Autobesitzer, die ihre Windschutzscheibe reparieren, anstatt sie gegen eine neue austauschen zu lassen, tun ebenfalls Gutes für die Umwelt. Denn die Reparatur spart gegenüber dem Austausch knapp zwei Drittel an CO_2. Die DEVK fördert seit Jahren die ökologisch sinnvolle Schadenbehebung. Seit dem Jahr 2000 verzichtet sie bei der Reparatur der Frontscheibe auf die Selbstbeteiligung in der Kfz-Kaskoversicherung. Neu ist die „Reparatur für die Natur“ in Kooperation mit Carglass® (siehe S. 16ff): Für jede Glass-Medic-Reparatur pflanzt der Verein PRIMAKLIMA in Nicaragua einen Baum. Auf diese Weise wurden 2017 fast 10.300 Bäume gepflanzt – zur Verbesserung des Klimas.

Elastisch und flexibel: aus Altreifen werden Fallschutzmatten.

Alte Reifen recyceln

In Zusammenarbeit mit ihrem Partner A.T.U bietet die DEVK außerdem einen „Reifenwechsel-Scheck“ für Versicherte mit Premium-Schutz an. Für einen Eigenanteil von 19,90 Euro pro Saison können die Kunden ihr Auto von Sommer- auf Winterreifen umrüsten lassen – und umgekehrt. Alte Reifen recycelt A.T.U fachmännisch: In einem mechanischen Verfahren werden sie in ihre Einzelkomponenten Gummi, Stahl und Textil zerlegt. Gummigranulat, Stahlspäne und Textilien werden dann in verschiedenen Industrien weiterverarbeitet, z. B. für Sportmatten oder Fallschutzplatten auf Spielplätzen.

Fair und verantwortungsvoll investieren

Aus Sicht der Kunden eher im Verborgenen entfaltet die Kapitalanlage der DEVK eine wesentliche Wirkung auf Gesellschaft und Umwelt. Allein für die Lebensversicherung betrug das Kapitalanlagevolumen 2017 rund 11 Milliarden Euro. Hinzu kommen weitere Beitragseinnahmen aus den anderen Versicherungszweigen, die nicht gleich wieder für Leistungsfälle oder Fixkosten ausgegeben werden.

Die DEVK nutzt Möglichkeiten, Kapital nachhaltig zu investieren: zum Beispiel über nachhaltige Fonds wie Monega Fair-Invest. Die DEVK hat die Monega Kapitalanlagegesellschaft mbH vor vielen Jahren mit gegründet. Das Unternehmen hat 2017 ein Fondsvermögen von deutlich mehr als 5 Milliarden Euro verwaltet.

Im dynamisch wachsenden Markt nachhaltig ausgerichteter Investmentfonds gibt es verschiedene Investmentstrategien. So haben auch Nachhaltigkeitsfonds der Monega KAG zunächst v. a. die sogenannte „Best-in-Class“-Strategie verfolgt: In die Fonds kamen nur Aktien der jeweils nachhaltigsten Unternehmen einer Branche. Inzwischen hat die Technik der Unternehmensanalyse deutliche Fortschritte gemacht, sodass auch Details zum Verhalten bei ökologischen, ethisch-sozialen und Unternehmensführungsfragen beachtet werden können – wie bei Monega Fair-Invest. Mit der strategischen Neuausrichtung berücksichtigen die Fonds noch stärker Nachhaltigkeitsaspekte, schwanken weniger und bieten deshalb noch bessere Renditechancen.

Immer mehr Menschen ist es wichtig, dass sie mit ihrer Geldanlage Gutes tun. Die DEVK investiert gezielt in nachhaltige Kapitalanlagen.

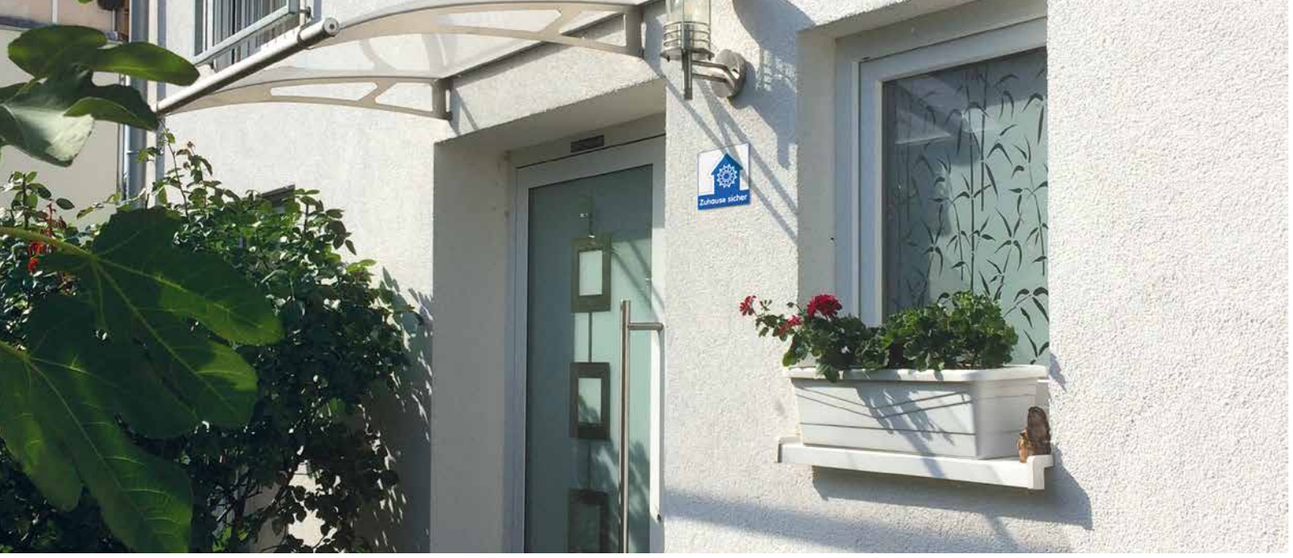
Kein Verzicht auf Indexprodukte

Die DEVK verzichtet jedoch nicht darauf, in Indexprodukte zu investieren wie den EURO STOXX 50 oder den DAX 30. Über die Indexinvestments sind automatisch auch Aktien betroffen, die ggf. auf einer „roten Liste“ stehen könnten. Ein indexnahes Investieren ist notwendig, wenn schnell Investitionsquoten angepasst werden müssen.

Nach strengen Vorgaben wären auch Investments in den USA nicht möglich, da hier bekanntlich in einigen Staaten noch die Todesstrafe existiert. Eine Anlageaufteilung oder Portfoliostrukturierung ohne Investitionen in den USA erscheint allerdings kaum sinnvoll. Die DEVK verzichtet deshalb darauf, explizite CSR-Anlagerichtlinien aufzustellen.

Nachhaltige Kapitalanlage

Wo die DEVK allerdings selbst Einfluss nehmen kann, ergreift sie die Chance und investiert gezielt in zahlreiche ausdrücklich nachhaltige Kapitalanlagen. Rund 80 Millionen Euro hat die DEVK in den Themenkomplex „erneuerbare Energien“ investiert. Auch Anteile an Mikrofinanzfonds sind seit Jahren Teil der DEVK-Kapitalanlage. Bei eigenen Immobilien achtet das Unternehmen hinsichtlich Aufbau und Ausstattung ebenfalls auf ökologische Aspekte. So ist in einem Fall auf Anregung der DEVK ein Blockheizkraftwerk installiert worden. Dabei wird aus Gas Strom produziert und mit der anfallenden Wärme das Gebäude geheizt und Wasser erwärmt. Der Wirkungsgrad der Anlage ist sehr gut, sodass die Primärenergie optimal genutzt wird, was der Umwelt zugute kommt.



Wer die polizeilichen Empfehlungen fachgerecht umgesetzt hat, bekommt vom Verein die Plakette „Zuhause sicher“ verliehen, die Einbrecher abschreckt. DEVK-Versicherte erhalten außerdem einen Beitragsrabatt von 5 Prozent in der Hausratversicherung.

Daheim sicher sein

INTERVIEW

Alle zwei Minuten wird in Deutschland eingebrochen. Die DEVK hilft nicht nur im Schadenfall, sondern unterstützt Kunden auch präventiv. Zum Beispiel als Partner im Netzwerk „Zuhause sicher“. Kriminalhauptkommissar Stephan Höltker aus Münster erklärt, wie Einbrecher ihre Opfer finden und wo die häufigsten Schwachstellen liegen.

Herr Höltker, wie suchen Einbrecher ihre Opfer aus?

Die Einbrecher agieren spontan. Sie suchen möglichst aktuell unbewohnte Objekte aus. Sie achten darauf, dass die Bewohner nicht zu Hause sind. Dann suchen sie sich Schwachstellen am Haus aus – wie die Terrassentür oder ungesicherte Fenster – und greifen mit wenig Werkzeug spontan an.

Worauf haben es die Diebe denn abgesehen?

Die meisten Einbrecher konzentrieren sich auf Bargeld und Schmuck. Wir unterscheiden zwischen Einzeltätern, die das in der Regel für sich selber machen, und organisierten Täterstrukturen, die auch in der Lage sind, nummerierte, hochwertige Elektronik zu stehlen und wieder in den Markt zu bringen.

Wer berät die Bürger in Sachen Sicherheit?

Alle Polizeibehörden bieten eine kostenlose Beratungshilfe an, meistens in der kriminalpolizeilichen Beratungsstelle. Einfach mal anrufen und nachfragen. Es gibt Kooperationen wie mit dem Netzwerk „Zuhause sicher“, die weitergehende Beratungsangebote und Begleitung anbieten. Und alle Landeskriminalämter haben Listen mit Handwerkern, die das Material, was die Polizei empfiehlt, vorrätig haben und fachgerecht einbauen können.

Was sind aus Ihrer Erfahrung die größten Schwachstellen?

Bei freistehenden Einfamilienhäusern und Reihenhäusern sind es in der Regel die schlecht gesicherten Fenster und Terrassentüren auf der Gebäuderückseite. Die Haustüren sind mittlerweile schon ganz gut gesichert. Bei Wohnungen hängt es davon ab, in welcher Etage sie sich befinden. Je höher eine Wohnung liegt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es nur noch die Wohnungstür ist, die man sichern muss. Einbruchschutz nach den Empfehlungen der Polizei macht ganz viel Sinn: Wenn Sie das richtige Material fachgerecht verbauen, erreichen Sie, dass die Täter im Versuch steckenbleiben – und das ist viel wert.

Wie kann ich mein Haus bzw. meine Wohnung sicherer machen?

Als erstes sollte man versuchen, die Empfehlungen der Polizei umzusetzen und seine Fenster und Türen gegen Aufhebeln zu sichern. Dazu gibt es staatliche Förderprogramme, die man nutzen kann – bis zu 10 Prozent Zuschuss winken da. Dann kann man sich mit seinen Nachbarn besser absprechen und verhaltenspräventive Empfehlungen umsetzen. Das sieht in der Praxis so aus, dass man seine Handynummern austauscht, den Briefkasten leert, Rollos bewegt, sein Auto in der Einfahrt des Nachbarn parkt. Man versucht, Anwesenheit zu simulieren und so dem Täter zu signalisieren: „Ich bin zu Hause. Es ist gefährlich für dich.“ Und dann kann man auch in Ruhe in den Urlaub fahren.

Vielen Dank für das Gespräch.

Mechanische Sicherung gegen Einbruch wird vernachlässigt

Folgende Sicherheitsvorkehrungen sind vorhanden (Mehrfachnennungen möglich)

Rollläden vor den Fenstern	56%
Bewegungsmelder/Außenbeleuchtung	46%
Abschließbare Fenstergriffe	23%
Zus. Sicherung der Balkon-/Terrassentür	18%
Zweites Türschloss/Querriegelschloss	17%
Kette an der Eingangstür	14%
Gitter vor den Fenstern	6%
Alarmanlage/Smarthome-System	5%

Quelle: Forsa-Umfrage, März 2017 I www.gdv.de
Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV)

Kriminalhauptkommissar Stephan Höltker arbeitet in der Kriminalprävention der Polizei Münster und ist dort Ansprechpartner für das Netzwerk „Zuhause sicher“.

Wer sich in Sachen Einbruchschutz beraten lassen möchte, findet im Internet regionale Ansprechpartner. Unter **www.zuhause-sicher.de** können sich Bürger nach Postleitzahlen sortiert die zuständige Polizeibehörde anzeigen lassen und dort nachfragen. Auf der Internetseite sind außerdem geschulte Handwerksbetriebe aufgelistet, die Sicherheitstechnik fachgerecht einbauen. Unter **www.devk.de/einbruchschutz** finden Sie einen Ratgeber zum Einbruchschutz.

Ressourcen schonen

UMWELTVERANTWORTUNG

Nachhaltiges Handeln hat für die DEVK einen hohen Stellenwert. Projekte zum Klimaschutz (S. 16ff.) und zum verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen (S. 32ff.) sind Teil des Umweltengagements. In der DEVK Zentrale und den regionalen Standorten entstehen vielfältige unternehmensinterne Projekte zum Umweltschutz. Besonders Initiativen wie die Senkung der CO_2-Belastung durch Abfallvermeidung und Rohstoffwiederverwertung rücken immer stärker in den Fokus.

Gesamt-CO_2-Bilanz

2017 haben die DEVK Zentrale und ihre selbstgenutzten Standorte durch Strom- und Wasserverbrauch sowie durch den entstandenen Abfall folgende CO_2-Emissionen verursacht:

3.370 t CO_2 aus Stromerzeugung

42 t CO_2 aus Wasserverbrauch

45 t CO_2 aus Abfallentsorgung

805 t CO_2 aus Papierverbrauch

416 t CO_2 aus Dienstwagennutzung

Stromverbrauch

An allen Standorten der DEVK wurden bundesweit 9.627 MWh Strom verbraucht. Gemäß dem Strommix der DEVK-Lieferverträge entspricht dies einem Wert von 3.370 Tonnen DEVK-spezifischer CO_2-Emissionen.

9.627 MWh Strom **3.370 t CO_2**

Abfallmenge

Ein wichtiger Beitrag für den Umweltschutz ist die Vermeidung von Abfall. Leider lassen sich Müll und Reststoffe nicht völlig vermeiden. Allerdings können durch verantwortungsvolle Entsorgung und nachhaltige Verwertung zahlreiche Wertstoffe wiederverwendet, aufbereitet oder anderweitig eingesetzt werden. Insgesamt sind bei der DEVK 2017 knapp 639 Tonnen Abfall angefallen, die einem CO_2-Wert von gut 45 Tonnen entsprechen. Die DEVK setzt sich in der Zentrale wie in den Standorten dafür ein, die Abfallmenge zu reduzieren und den Verwertungsanteil zu erhöhen.

Abfallart (Angaben in Tonnen)	**Menge**	≙ **CO_2**
Bauabfall (Entsorgung über Deponie)	**45,32**	**0,06**
Biomüll gesamt	**45,36**	**3,71**
Entsorgung über Kompostierung	31,70	0,19
Entsorgung über Deponie	10,40	3,45
Entsorgung über energetische Verwertung	0,40	0,01
Sonstige Entsorgung	2,86	0,06
Elektro- und Elektronikgeräte gesamt	**3,04**	**0,07**
Entsorgung über Recycling	0,59	0,01
Sonstige Entsorgung	0,84	0,02
Glas (Entsorgung über Recycling)	**0,72**	**0,02**
Kunststoffe (sonstige Entsorgung)	**4,36**	**0,09**
Metalle (Entsorgung über Recycling)	**0,39**	**0,01**
Papier/Pappe	**282,74**	**20,40**
Entsorgung über Recycling	130,72	2,84
Entsorgung über Deponie	13,97	14,56
Entsorgung über energetische Verwertung	0,60	0,01
Sonstige Entsorgung	137,45	2,99
Restmüll/Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	**159,35**	**18,92**
Entsorgung über Deponie	27,28	16,07
Entsorgung über energetische Verwertung	23,48	0,49
Entsorgung über Recycling	20,84	0,45
Sonstige Entsorgung	87,75	1,91
Sonstiger Abfall	**97,26**	**2,12**
Abfall gesamt	**638,54**	**45,40**

Die Skulptur „Müllmann" von Aktionskünstler HA Schult im Foyer der DEVK Zentrale erinnert daran, Müll zu vermeiden.

Wasserverbrauch

Deutschlandweit hat die DEVK insgesamt 39.087 m³ Trinkwasser verbraucht und 38.518 m³ Abwasser verursacht. Damit ergibt sich 2017 für die DEVK Zentrale und ihre Regionaldirektionen (selbstgenutzte Standorte) ein CO_2-Gesamtwert für Trink- und Abwasser von 42 Tonnen.

Trinkwasser

27.862 m³
10 t CO_2
Zentrale

11.225 m³
4 t CO_2
selbstgenutzte Standorte gesamt

Abwasser

27.293 m³
20 t CO_2
Zentrale

11.225 m³
8 t CO_2
selbstgenutzte Standorte gesamt

Die DEVK hat mit der Umrüstung auf wassersparende Armaturen erste Maßnahmen zur Schonung der lebenswichtigen Ressource Wasser ergriffen.

Materialverbrauch: Papier

Die DEVK ist bestrebt, den Papierverbrauch durch den Ausbau papierloser Prozesse und zunehmende Digitalisierung zu senken. Insgesamt lag der Papierverbrauch bei 629 Tonnen. Der CO_2-Gesamtwert von 805 Tonnen für den Papierverbrauch 2017 wurde bezogen auf Frischfaserpapier ermittelt: mit einem Emissionsfaktor von 1,28.

	Briefumschläge	Druck	Kopierpapier	Sonstiges Papier
Papierverbrauch in t	117	300	62	150
CO_2-Wert in t	150	384	79	192

Fuhrpark

Mit einer kleinen Flotte von 75 Fahrzeugen mit Benzin- bzw. Dieselmotoren trägt die DEVK zur Klimaschonung bei. Die durchschnittliche Fahrleistung pro Pkw lag bei 30.000 km. Insgesamt betrug der jährliche CO_2-Ausstoß der Dieselfahrzeuge 299 Tonnen und der Benzinfahrzeuge 117 Tonnen.

299 t
CO_2-Ausstoß
Dieselfahrzeuge

117 t
CO_2-Ausstoß
Benzinfahrzeuge

Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen bestimmte Schriftstücke nicht digitalisiert werden. Soweit möglich, nutzt die DEVK verstärkt papierlose Kommunikation.

Gebrauchte IT-Geräte werden sicher verpackt und mit dem Lkw bei der DEVK abgeholt. Die AfB-Mitarbeiter in Düren erwarten die Lieferung schon.

Aus alt mach neu

RECYCLING

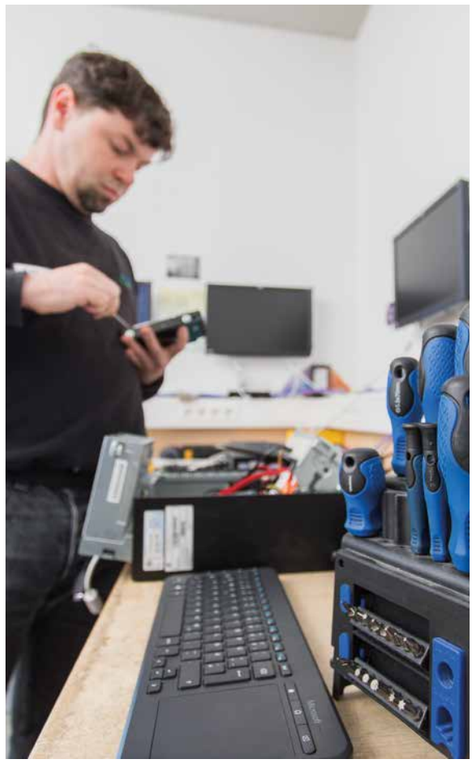
Fast 6,6 Tonnen Elektronikgeräte hat die DEVK 2017 bundesweit ausrangiert. Diese Computer, Tablets, Drucker und Mobiltelefone bereitet die gemeinnützige GmbH „AfB social & green IT“ wieder auf. Ihre Mitarbeiter löschen alle Daten und verkaufen intakte Geräte weiter. Was wirklich kaputt ist, wird zerlegt, zertifiziert und umweltfreundlich wiederverwertet.

Ab wann gehört ein Rechner eigentlich zum „alten Eisen“? Die Technik entwickelt sich schnell und was vor ein paar Jahren noch neu war, kann heute schon überholt sein. Für Unternehmen wie die DEVK besteht die Herausforderung darin, mit moderner Hardware zu arbeiten und trotzdem die Umwelt nicht unverhältnismäßig zu belasten. DEVK-Geräte werden im Schnitt nach vier bis fünf Jahren ausgetauscht. Viele dieser Geräte sind jedoch funktionsfähig. Die DEVK übergibt deshalb ihre nicht mehr benötigte Hardware an die AfB. Das gemeinnützige IT-Unternehmen bereitet die Geräte auf und verkauft sie dann aus zweiter Hand zu günstigen Preisen.

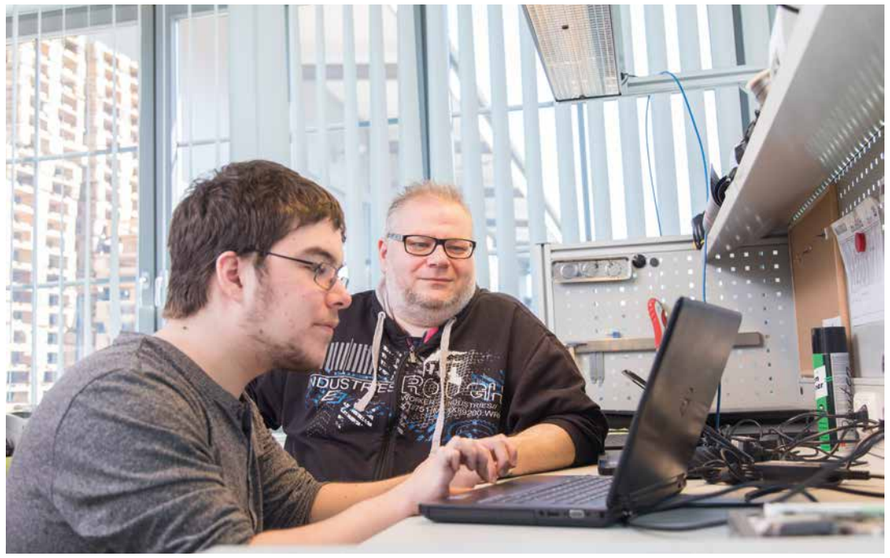
Gut für Mensch und Umwelt

Seit mehr als zehn Jahren kooperiert die DEVK mit der gemeinnützigen „AfB social & green IT“. Sie hat sich darauf spezialisiert, ausgemusterte IT-Hardware aufzubereiten und wieder in den Verwendungs-Kreislauf zurückzuführen. Dabei schafft das Unternehmen Arbeit für Menschen mit Behinderungen – daher die Abkürzung AfB. Die GmbH betreibt keine Behindertenwerkstätten, sondern hat eine wirtschaftliche Ausrichtung. Die Gewinne investiert Gründer und Geschäftsführer Paul Cvilak in die Mitarbeiter und den Ausbau der Firma. Inzwischen arbeiten international über 320 Menschen bei der AfB, knapp die Hälfte davon mit Handicap. Das Unternehmen wächst schnell – in ein paar Jahren sollen es europaweit 500 Mitarbeiter sein.

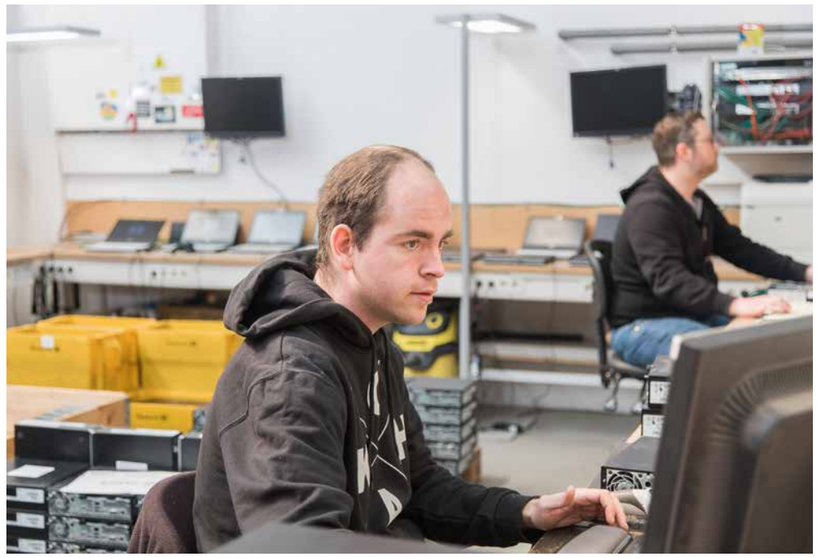
Adrian Janetzko löscht Daten als Vorstufe zur Wiederaufbereitung. Er schätzt die anspruchsvolle, abwechslungsreiche Arbeit und ist stolz, dass er den Sprung von einer Behindertenwerkstatt in den ersten Arbeitsmarkt geschafft hat.



AfB-Mitarbeiter verkaufen IT-Geräte und Zubehör online sowie am Standort wie hier in Düren. Shopleiter Ingo Beusch liebt die Arbeit mit Menschen und kam als Quereinsteiger in die IT-Branche. Bei der AfB bildet er Kollegen mit und ohne Behinderung aus.



Dieter Bouten spielt neue Software auf alte IT-Geräte auf. Er will die Chance nutzen, sich zu beweisen, und plant eigenverantwortlich die Monatsziele. Auch als Ausbilder ist er gefragt.



David Meures kümmert sich um die Datenlöschung. Früher hat er in einer Behindertenwerkstatt gearbeitet. Bei der AfB hat er eine Ausbildung gemacht, anschließend wurde er übernommen.

Klaus Stollenwerk ist zuständig für das Lager. Er erfasst den Wareneingang und gibt Geräte zur Wiederaufbereitung an seine Kollegen weiter. Unterwegs ist er meist mit Ameise oder Hubwagen.

STECKBRIEF

Monika Braun (56), geboren in Aachen, ist gelernte Industriekauffrau und Fachwirtin. Bis 2002 arbeitete sie in Speditionen. Nach einem Schlaganfall orientierte sie sich beruflich neu und startete 2005 als Prokuristin in einer Hamburger Firma. Sie baute ein Integrationsunternehmen in Jülich auf, das im Bereich Remarketing IT-Hardware Leasingrückläufer bearbeitet. 2007 musste das Unternehmen Insolvenz anmelden. Ein Jahr später übernahm die AfB den Standort und sicherte damit alle fünf Arbeitsplätze. In den Folgejahren half Monika Braun, weitere AfB-Standorte in Köln, Essen und Düren zu gründen. Seit 2009 ist sie Prokuristin und Behindertenbeauftragte der AfB.

IT-Geräte leben länger

Die AfB ist an 18 Standorten in vier Ländern aktiv. In der Niederlassung in Düren arbeiten 26 Angestellte. Sie löschen die Daten auf Gebrauchtgeräten, die Unternehmen wie die DEVK ihnen überlassen, und stellen darüber ein anerkanntes Zertifikat aus. Wenn Rechner, Drucker, Handys & Co. dann getestet und gereinigt sind, versehen die AfB-Mitarbeiter die Geräte mit aktueller Software und verkaufen sie im eigenen Laden und im Onlineshop weiter. Auf die Geräte erhalten die neuen Besitzer mindestens ein Jahr Garantie, teilweise können sie sogar bis zu drei Jahre lang reklamiert werden.

Spart Metalle, Strom und CO_2

Defekte oder zu alte Geräte zerlegen die Mitarbeiter in ihre Bestandteile, um Ersatzteile zu gewinnen. Die übrigen Rohstoffe gehen an einen zertifizierten Recyclingbetrieb in Paderborn, wo sie umweltfreundlich recycelt werden. Die DEVK hat der AfB im Jahr 2017 fast 6,6 Tonnen IT-Geräte zur Verfügung gestellt, insgesamt über 2.000 Stück. Das hat über 13,5 Tonnen CO_2 eingespart sowie rund 46 Megawatt Strom und mehr als 17,5 Tonnen Eisenäquivalente. Darüber hinaus hat die DEVK beim integrativen Arbeitgeber AfB einen Arbeitsplatz finanziert. Dieses sozial-ökologische Engagement der DEVK wurde bereits mehrfach ausgezeichnet.

Ein Rettungshubschrauber bringt Birgit Parthen nach ihrem Motorradunfall in die Klinik.

Sekunden, die das Leben verändern

REPORTAGE

Birgit und Michael Parthen wollen einen Motorradausflug machen. Vor dem Haus kommt es zu einem schrecklichen Unfall, den Birgit Parthen schwer verletzt überlebt. Jetzt steht die Genesung im Vordergrund. Finanzielle Sorgen hat das Paar nicht – dank der DEVK-Unfallversicherung.

Michael Parthen ist seit Jahrzehnten passionierter Motorradfahrer. Er weiß, dass das Hobby gefährlich ist. Vor Jahren kam ein Freund von ihm bei einem Motorradunfall ums Leben. Das hat ihn nachdenklich gemacht. Aber Michael Parthen ist ein besonnener Fahrer. Er liebt es, bei schönem Wetter Tagesausflüge in die Umgebung zu unternehmen. Auch seine Frau Birgit kann er dafür begeistern. 2011 verkauft er seine BMW und erwirbt zwei Motorroller. Mit ihrem Autoführerschein darf seine Frau Motorroller fahren und gemeinsam gehen sie auf Tour.

Vom Traum zum Albtraum

Dann erfüllt sich Michael Parthen einen langgehegten Wunsch und kauft sich eine Harley Davidson. „Es war schon immer mein Traum“, bekennt er, „obwohl ich Respekt habe vor großen Maschinen.“ Als das Paar im Laden die bestellte Schutzkleidung abholt, sieht Birgit Parthen eine Harley Davidson, die ihr gefällt. Spontan beschließt das kinderlose Paar, sich diesen Luxus zu gönnen. „Als Birgit zum ersten Mal auf dem Übungsparkplatz aufgestiegen ist, hat sie das Handling mit Kupplung und Gas sofort sehr gut beherrscht“, erinnert sich Michael Parthen stolz, „als hätte sie nie etwas anderes gemacht.“ Er fügt hinzu: „Des-

Das neue Motorrad war ihr ganzer Stolz: Birgit und Michael Parthen vor dem Unfall.

Nach dem Unfall ist das Motorrad ein Totalschaden.

halb hab‘ ich auch keine Bedenken gehabt, sie aufs Motorrad zu setzen.“

Es ist ein lauer Spätsommerabend Ende September, als Birgit und Michael Parthen zu einem kleinen Ausflug mit den neuen Motorrädern aufbrechen wollen. Vier Wochen vorher hat die 43-Jährige aus dem oberpfälzischen Pyrbaum ihren Motorradführerschein gemacht – es ist nicht ihre erste Tour. Vor dem Haus wartet sie auf ihrer Maschine auf ihren Mann. Gleich soll es losgehen. Die Straße ist verkehrsberuhigt. Reihenhäuser liegen gegenüber der Doppelhaushälfte, in der die Parthens wohnen. „Plötzlich ging mein Motorrad durch, obwohl ich Bremse und Kupplung gehalten habe“, berichtet Birgit Parthen. Bis heute kann sie sich nicht erklären, wie es eigentlich zu dem Unfall kommen konnte. Später beschlagnahmt die Staatsanwaltschaft das Motorrad und lässt es auf Konstruktionsfehler untersuchen – Mängel können nicht festgestellt werden.

Mit dem Helikopter in die Klinik

Birgit Parthen spürt, dass sie fallen wird und wählt die Garten-, nicht die Straßenseite. Der Bordstein katapultiert sie aufs Grundstück der Nachbarn. Sie landet in einer Wäschespinne, fällt herunter und fragt sich noch, wo ihr Motorrad geblieben ist, als es auch schon angeflogen kommt. Es überschlägt sich, stürzt auf sie und gemeinsam krachen sie in die Hauswand. Den Einschlag nimmt Birgit Parthen nicht mehr wahr, sie ist bewusstlos. Die Nachbarn kümmern sich sofort um sie. Fünf Minuten später ist der Notarzt da. „Er hat den Helikopter bestellt und meine Frau ins 60 Kilometer entfernte Amberg geflogen“, erklärt Michael Parthen, „das Klinikum ist spezialisiert auf Wirbelverletzungen.“

Noch am Unfalltag wird Birgit Parthen operiert. Auf der Intensivstation kämpft sie um ihr Leben. Sie hat viel Blut verloren. Die Liste ihrer Verletzungen ist lang: Der 8. Brustwirbel hat sich pulverisiert, der 9. Wirbel ist angebrochen, die Rippen sind gebrochen, das Wadenbein ebenfalls, das Becken vorne und hinten sogar doppelt. Die Kreuzbänder und Innenbänder sind gerissen, auch die Blase – sogar der Harnleiter ist abgerissen. „Die Genesung verläuft sehr schleppend“, findet die Patientin, „neun Wochen war ich im Krankenhaus, mehrfach bin ich operiert worden.“ Zuerst wurde das Becken gerichtet, dann Blase und Harnleiter operiert, anschließend die Wirbel. Als die Stabilisierungsschrauben entfernt werden, ergeben sich neue Probleme. Die Blase ist an einem Implantat festgeklebt. Beim Herausnehmen ist ein Loch in der Blase entstanden. Seitdem ist Birgit Parthen inkontinent. Auch weitere Eingriffe können daran nichts ändern.

Die Unfallversicherung zahlt

Schon am Tag nach dem Unfall meldet sich Michael Parthen bei seinem DEVK-Berater in der Geschäftsstelle in Feucht. „In jungen Jahren glaubt man immer, man braucht keine Unfallversicherung“, meint Parthen, „aber wir sind heilfroh, dass wir sie haben.“

„Wenn einem so ein Schicksalsschlag widerfährt, ist man froh über eine solche Versicherung. Danke für die freundliche und unkomplizierte Art der Schadenregulierung.“

Birgit Parthen

Insgesamt überweist die DEVK an Krankentagegeld, Schmerzensgeld und Invaliditätsleistung eine Einmalzahlung von mehr als 215.000 Euro. Darüber hinaus bekommt Birgit Parthen eine monatliche Invaliditätsrente von mehr als 1.000 Euro. „Der finanzielle Aspekt beruhigt“, sagt Michael Parthen. Die laufenden Kosten für das Haus sind gedeckt. Außerdem haben sie das Bad umgebaut – mit bodentiefer Dusche – und höhenverstellbare Betten gekauft. „Mir ist klar: Es wird nicht besser“, seufzt Birgit Parthen, „ich brauche eine behindertengerechte Einrichtung.“ Die Treppenstufen kommt sie zwar alleine hoch, aber für die Küche musste sie z. B. eine höhere Arbeitsplatte anschaffen.

Professionelle Unterstützung

Zwei DEVK-Mitarbeiter sind dem Ehepaar besonders ans Herz gewachsen: Svenja Kolter, die sich als Sachbearbeiterin um das Krankentagegeld gekümmert hat, und Jens Vennemann, der im Bereich Unfall-Schaden die Regulierung vorgenommen hat. „Sie haben uns toll betreut“, lobt Michael Parthen, der für seine Frau die meisten Versicherungsangelegenheiten erledigt. „Sie haben alles ruhig geklärt und hatten Verständnis für unsere Situation.“

Bald will Birgit Parthen wieder ins Büro. Sie plant investive Maßnahmen für den Oberbau. Ihr Arbeitgeber, die Deutsche Bahn, hat für sie einen höhenverstellbaren Schreibtisch angeschafft. Aber Motorradfahren ist noch tabu. Nach dem Totalschaden ihrer ersten Maschine steht zwar in der Garage ein neues, gleichwertiges Motorrad. Manchmal steigt sie auf, doch sie fährt nicht los. Ihr kommen die Tränen.

Heute geht es Birgit Parthen besser. Sie hat sich damit abgefunden, mit Einschränkungen zu leben.

200 Liter Regen pro Quadratmeter

Unwetter verursachen jedes Jahr Schäden in Milliardenhöhe. Sich zu versichern, ist wichtig. Die Elementarschadenversicherung gewinnt immer mehr an Bedeutung.

SCHADENVERSICHERUNG

2017 haben in Deutschland Naturereignisse wie Stürme, Hagel und Starkregen versicherte Sachschäden von 2 Milliarden Euro verursacht – an Häusern, Hausrat, Gewerbe- und Industriebetrieben. Die DEVK konnte in der Schaden- und Unfallversicherung erneut Marktanteile hinzugewinnen. Das Schadenjahr im Rückblick.

Wie bereits im Jahr 2016 fällt die Naturgefahrenbilanz 2017 mit erneut 2 Milliarden Euro Versicherungsleistung unterdurchschnittlich aus: In Deutschland wüteten nur wenige, regional begrenzte Unwetter. Große Naturkatastrophen blieben aus. Auf die Unwetterserie zwischen Ende Juni und Anfang Juli 2017 mit den Tiefdruckgebieten „Paul“ und „Rasmund“ entfallen Sachschäden von rund 300 Millionen Euro. Die Starkregenschäden in Berlin und Brandenburg schlagen mit 60 Millionen Euro zu Buche. Das geht aus vorläufigen Zahlen hervor, die der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) veröffentlicht hat.

Extreme Niederschläge nichts Ungewöhnliches

„Regionale Unwetter mit sintflutartigen Regenfällen innerhalb kürzester Zeit sind inzwischen nichts Ungewöhnliches mehr“, sagt GDV-Präsident Wolfgang Weiler. Allein in Berlin und Brandenburg waren Ende Juni innerhalb von 24 Stunden über 200 Liter Regen auf einen Quadratmeter gefallen. Zum Vergleich: Deutschlandweit sind es im Schnitt im ganzen Jahr knapp 800 Liter pro Quadratmeter. „Die Folgen von Starkregen können jeden treffen“, so Weiler. „Erst nach solchen Unwettern wird vielen klar, dass ihr Versicherungsschutz nicht ausreicht.“

Elementargefahren mitversichern

Durch eine erweiterte Naturgefahrenversicherung, die als Zusatzbaustein zur Wohngebäude- und Hausratversicherung abgeschlossen werden kann, sind Überschwemmungsschäden abgedeckt. Für 99 Prozent der Gebäude in Deutschland ist der Abschluss einer solchen Police problemlos möglich. Dennoch haben sich bundesweit bislang nur etwa 40 Prozent der Hausbesitzer für diesen Vollkaskoschutz für ihr Haus entschieden. Die DEVK bietet den Schutz in aktuellen Verträgen automatisch an. Er ist Bestandteil des Vertrags, sofern der Kunde ihn nicht bei Vertragsabschluss abwählt – etwa, um den Policenpreis zu reduzieren. Dabei sind nicht nur Häuser in der Nähe von Flüssen oder Bächen betroffen. Häufig kommt es zu witterungsbedingten Rückstauschäden, wenn die Kanalisation die Regenwassermenge nicht schnell genug ablaufen lassen kann und das Wasser über den Kanalanschluss ins Haus zurückfließt. Die DEVK empfiehlt daher Hauseigentümern und Mietern, in den Versicherungsunterlagen nachzusehen, ob ihre Wohngebäude- und Hausratpolicen auch Elementarschäden abdecken. Die DEVK ist ein besonders fairer Partner, das bestätigt etwa FOCUS-MONEY. Im Auftrag des Magazins hat das Analyse- und Beratungsinstitut ServiceValue 2017 Wohngebäudeversicherer unter die Lupe genommen. Dabei schneidet die DEVK erstklassig ab und verdient sich das Gesamturteil „Fairster Wohngebäudeversicherer“.

DEVK baut Marktposition aus

Im Geschäftsjahr 2017 konnte die DEVK erneut Marktanteile in der Schaden- und Unfallversicherung hinzugewinnen und ihre Position im deutschen Erstversicherungsmarkt weiter ausbauen. Die Bruttoschadenaufwendungen stiegen um 5,0 Prozent auf 1.643 Millionen Euro (Vorjahr 1.565 Millionen Euro). Das Verhältnis von Aufwendungen für Schäden und Kosten zu den Beitragseinnahmen erhöhte sich auf 95,4 Prozent und liegt damit etwas über dem des Vorjahres mit 95,0 Prozent. Wegen einer gegenüber dem Vorjahr deutlich niedrigeren Zuführung zur Schwankungsrückstellung verbesserte sich das versicherungstechnische Ergebnis der Schaden- und Unfallversicherung auf 29,4 Millionen Euro (Vorjahr 13,2 Millionen Euro).

Die extremsten Starkregen in Deutschland

Ort, Jahr	Zeitspanne	Regenmenge in Litern pro m²
Zinnwad, 2002	24 Stunden	312
Münster, 2014	7 Stunden	292
Berlin, 2017	24 Sunden	~200
Füssen, 1920	8 Minten	126
Zum Vergleich: deutschlandweit	Ø pro Jahr	789

Quelle: www.gdv.de I Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft

Laut Deutschem Wetterdienst (DWD) war der Sommer 2017 in der Region Berlin-Brandenburg der nasseste, der je gemessen wurde. Am 29. Juni regnete es in Tegel innerhalb von 24 Stunden fast 200 Liter pro Quadratmeter.

Vertrauen verdienen

LEBENSVERSICHERUNG

Private Altersvorsorge ist wichtig. 2017 war besonders die fondsgebundene Rentenversicherung gefragt: Sie ist renditeorientiert und flexibel. Auch 2018 gibt es gute Nachrichten im Bereich der Lebensversicherung.

Branchenweit zeigen sich im eingelösten Neugeschäft der Lebensversicherung insgesamt rückläufige Entwicklungen: sowohl bei der Anzahl, als auch bei laufenden Jahresbeiträgen und Einmalbeiträgen. Die Lebensversicherer der DEVK trotzen diesem Trend. Der DEVK Lebensversicherungsverein a.G. und die DEVK Allgemeine Lebensversicherungs-AG haben 2017 insgesamt die Stückzahl der Lebenpolicen gegenüber dem Vorjahr erhöht, ebenso die Einmalbeiträge. Lediglich der laufende Jahresbeitrag ist insgesamt gesunken.

Fondsrente sehr beliebt

Während sich das Geschäft mit Kapital- und klassischen Rentenversicherungen abschwächt, hat bei der DEVK besonders die Nachfrage nach fondsgebundenen Rentenversicherungen stark zugenommen. 2017 sind Anzahl, Beiträge und Versicherungssumme deutlich gestiegen (siehe Grafik). So erhöhte sich die Stückzahl um 79,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Wachstum und Beliebtheit der fondsgebundenen Rentenversicherung der DEVK sind unter anderem auf einen neuen Fonds zurückzuführen, der seit Januar 2017 die Palette erweitert. Dieser Fonds ermöglicht, dass bei längerfristigen Veränderungen flexibel am Kapitalmarkt investiert wird. Dadurch soll bei Abwärtstrends das Anlagerisiko für den Kunden vermindert werden. Der bisherige Verkauf hat gezeigt, dass der neue Fonds gut angenommen wird.

Grundfähigkeitsversicherung kommt

Für 2018 sind im Bereich der Lebensversicherung weitere Neuerungen geplant. So soll erstmals eine Grundfähigkeitsversicherung eingeführt werden, die bestimmte elementare Fähigkeiten abdeckt – zu vergleichsweise günstigen Beiträgen. Der Schutz ist besonders für körperlich arbeitende Personen interessant – zum Beispiel für viele Handwerks- und Bahnberufe.

Stabile Verzinsung

Eine andere gute Nachricht betrifft die Verzinsung: Beide DEVK-Lebensversicherungsgesellschaften halten ihr Überschussniveau stabil. Für das Geschäftsjahr 2018 bleibt die laufende Verzinsung gegenüber dem Vorjahr unverändert bei 2,4 Prozent für den DEVK Lebensversicherungsverein a.G. und bei 2,3 Prozent für die DEVK Allgemeine Lebensversicherung AG.

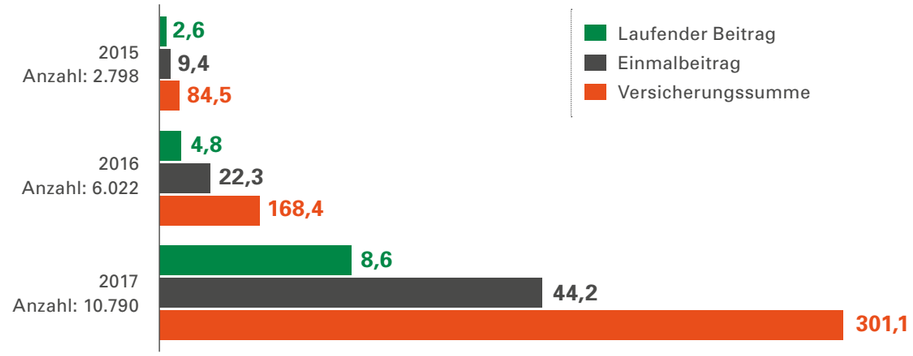
In vielen Tarifen heben die DEVK Versicherungen den Schlussüberschussanteil für das Geschäftsjahr 2018 sogar an. Im Neugeschäft betrifft dies vor allem die Garantierente vario mit Direktversicherung und Riester-Verträgen. So steigt die Gesamtverzinsung inklusive Mindestbeteiligung an den Bewertungsreserven und Schlussgewinnanteil nach der Berechnungsmethode der Ratingagentur Assekurata beim DEVK-Lebensversicherungsverein auf bis zu 2,98 Prozent und bei der DEVK Allgemeine auf bis zu 2,72 Prozent.

DEVK bleibt verlässlicher Partner

Mehr als 1,2 Millionen Lebensversicherungsverträge befinden sich aktuell in dem Bestand der DEVK-Lebensversicherung. Diese bis zum Ablauf vollständig zu erfüllen, ist ein Versprechen, das die DEVK seit mehr als 130 Jahren einhält. Auch wenn einige Mitbewerber den Verkauf von Lebensversicherungsbeständen – also den sogenannten „Runoff“ – anstreben, kommt das für die DEVK nicht infrage. DEVK-Kunden können sich weiterhin auf die starke Finanzkraft ihres Versicherers verlassen.

Fondsrente: Entwicklung DEVK-Neugeschäft

Angaben in Millionen Euro



2017 haben DEVK-Kunden 79,2 Prozent mehr Fondspolicen neu abgeschlossen als im Vorjahr.

Darauf können sich DEVK-Berater verlassen

UNTERNEHMENSERKLÄRUNG

Die Interessengemeinschaft Selbstständiger Versicherungskaufleute der DEVK e. V. (ISV) und der DEVK-Vorstand verstehen sich als Partner. Gemeinsam wollen sie den Vertrieb und die Agenturen stärken. 2017 hat der Vorstand eine Unternehmenserklärung für den Vertrieb abgegeben, die für alle Akteure verbindlich ist. Die DEVK verspricht ihren Vertriebspartnern:

Dietmar Scheel, Vorstandsmitglied der DEVK, zuständig für die Bereiche Vertrieb und Personal.

1. Wachstum
Die DEVK will gemeinsam mit ihren Vertriebspartnern erfolgreich sein und gesund wachsen. Interne Unternehmensberater unterstützen wirtschaftlich und personell gut aufgestellte Agenturen bestmöglich.

2. Ausschließlichkeit
Die Ausschließlichkeitsorganisation ist das Herz des DEVK-Vertriebs. Dazu bekennt sich das Unternehmen. Andere Vertriebskanäle konkurrieren nicht mit den Geschäftsstellen. Im Gegenteil: Auch Kunden, die online einen Vertrag abschließen, bekommen einen DEVK-Berater in ihrer Nähe.

3. Wettbewerb
Die DEVK begrüßt vertrieblichen Wettbewerb – solange es nicht darum geht, dass sich Agenturen untereinander Konkurrenz machen oder sich gegenseitig gute Mitarbeiter abwerben.

4. Weiterbildung
Die DEVK fördert berufliche Weiterbildung. Vertriebspartner der DEVK können jederzeit kostenfrei hauseigene Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen: in Form von Online- und Präsenzangeboten.

5. Fachliche Unterstützung
Die DEVK unterstützt ihre Agenturen in vielen Bereichen mit Spezialistenteams und fördert damit die geschäftliche Entwicklung. Über die Ventilgesellschaft DEVK-Service GmbH können Vertriebspartner ergänzende Produkte anbieten, um den Bedarf ihrer Kunden zu decken.

6. Agenturbestand
Im Laufe der Zeit kann sich der Kundenbestand einer Agentur aus unterschiedlichen Gründen im beiderseitigen Einvernehmen ändern. Die DEVK gleicht diesen Verlust finanziell aus.

7. Vertrag
Der DEVK sind als Vertragspartner natürliche und juristische Personen willkommen. Die DEVK schließt auch Agenturverträge mit Vermittlern, die ihren Betrieb in Form einer Gesellschaft führen.

8. Sicherheit
Treue zahlt sich bei der DEVK aus. Vertriebspartner, die seit 25 Jahren einen DEVK-Vertrag haben und mindestens 60 Jahre alt sind, sind grundsätzlich unkündbar.

9. Vertragsverlängerung im Alter
Agenturleiter, die das Rentenalter erreicht haben, können auf Wunsch bis zum Alter von 70 Jahren weiterarbeiten: Bis zu diesem Zeitpunkt kann die DEVK den Vertrag einvernehmlich verlängern.

10. Nachfolgeregelung
Die DEVK fördert den reibungslosen Generationenwechsel im Vertrieb. Wer einem Familienmitglied oder einem Mitarbeiter die Leitung der Agentur übergeben möchte, bekommt Unterstützung von der DEVK, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Andernfalls stellt die DEVK zusammen mit dem Vertriebsleiter die Weichen für die Zukunft.

Uwe Bläsing, Vorstandsvorsitzender der Interessengemeinschaft Selbstständiger Versicherungskaufleute der DEVK e. V. (ISV).

11. Ein Beitrag für alle Vertriebswege
Mitglieder und Kunden der DEVK erhalten überall die gleiche Leistung zum gleichen Preis. Egal, ob sie sich in der Agentur beraten lassen, online abschließen oder einen anderen Vertriebsweg nutzen.

Andreas Komm (links), heute Regionalbereichsleiter, war im Rahmen eines Managementförderkreises in die grundsätzlichen Überlegungen zur neuen Struktur eingebunden und hat die Möglichkeit genutzt, seine Ideen in die Ausgestaltung der neuen Funktionen einzubringen.

Neue Strukturen, neue Chancen

REGIONALDIREKTIONEN IM WANDEL

2017 hat die DEVK die seit Jahrzehnten größte Reform ihrer Organisation vorbereitet. Regionaldirektionen arbeiten jetzt in Verbünden zusammen, Führungskräfte entwickeln sich von Generalisten zu Spezialisten. Das stärkt Vertrieb und Service. Mitarbeiter aus Köln und Essen berichten, wie sie die Veränderungen erleben.

Unter dem Begriff „Flächenorganisation“ arbeiten seit Jahresanfang 2018 alle 19 DEVK-Regionaldirektionen in bundesweit fünf Verbünden zusammen: Nord, Süd, West, Südwest und Ost. Ziel ist es, den Service für Kunden und Vertriebspartner weiter zu verbessern. Dafür wurden die verhältnismäßig kleinen Teams in den Sparten Leben, Sach-/Haftpflicht-Schaden und Rechtsschutz neu strukturiert. Innerhalb der fünf Telefonverbünde verbessert sich jetzt die Zusammenarbeit zwischen den Regionaldirektionen. Dort, wo sehr kleine Teams am einzelnen Standort nicht sinnvoll sind, bilden sie innerhalb eines Verbunds größere und ggf. virtuelle Gruppen.

Neue Struktur für Führungskräfte

In allen Verbünden stehen den Vermittlern Spezialisten und Berater aus den eigenen Reihen zur Verfügung. Aus Markt- und Wettbewerbssicht, aufgrund regulatorischer Anforderungen und aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre heraus war es notwendig, die Außendienstführungskräftestruktur umfassend anzupassen. Führungskräfte entwickeln sich von Generalisten zu Spezialisten, damit sie mehr Zeit haben für wichtige Einzelthemen. So sind aus Organisationsleitern und Bezirksdirektoren jetzt Beauftragte und Spezialisten geworden, Regionalbereichs- und Regionalleiter. Mit Hilfe dieser neuen Positionen sichert die DEVK ihrem Vertrieb bundesweit ein hochwertiges Beratungsnetzwerk. Innen- und Außendienst werden

STECKBRIEF

Sebastian Baumgart wurde 1976 in Hamburg geboren und ist dort aufgewachsen. Nach dem Grundwehrdienst begann der gelernte Versicherungskaufmann 1996 seine Laufbahn im Versicherungsaußendienst bei der Allianz. Zwei Jahre später wechselte er zur DEVK, wo er im Laufe der Jahre alle Funktionen des Vertriebes ausübte. Nach einer Ausbildungsphase in Karlsruhe wurde er 2006 zum Sprecher der Geschäftsleitung der Regionaldirektion Schwerin berufen. 2011 wechselte er an die Spitze der Regionaldirektion Köln. Seit Januar 2016 leitet er die Regionaldirektionen Köln und Essen in Personalunion. Sebastian Baumgart ist verheiratet und lebt mit seiner Familie in Mettmann.

Sebastian Baumgart, Sprecher der Geschäftsleitungen der DEVK Regionaldirektionen in Köln und Essen, verantwortet den Vertrieb. Er war von Beginn an in die Entwicklung der neuen Strukturen eingebunden.

zudem enger verzahnt. Beispielsweise kümmert sich der „Beauftragte für Bildung und Ausbildung“ künftig um den Bildungsbedarf aller Mitarbeiter einer Regionaldirektion.

Stärken stärken für besseren Service

„Die persönliche Betreuung ist unsere große Stärke“, erklärt Franz-Josef Schneider, Innendienstleiter der Regionaldirektion Köln. „Die einzelnen Serviceeinheiten werden nun überregional verbunden, um für den Kunden eine optimale Erreichbarkeit sicherzustellen und seine Anliegen schnellstmöglich zu erledigen. Wir sind weiter sehr nah bei unseren Kunden, unterstützen uns jedoch im Bedarfsfall auch über regionale Grenzen hinweg.“

Dass die neue Außendienstführungskräftestruktur stark auf Fokussierung setzt, ver-

Franz-Josef Schneider ist als Mitglied der Geschäftsleitung der Regionaldirektion Köln für den Betrieb verantwortlich. Die Entwicklung der Regionalverbünde hat er maßgeblich mit begleitet.

STECKBRIEF

Franz-Josef Schneider wurde 1966 in Jülich geboren. Sein gesamtes Berufsleben hat er bei der DEVK verbracht. Nach der Ausbildung in der DEVK-Regionaldirektion Köln absolvierte er zunächst seinen Grundwehrdienst. Ab 1989 startete er als Mitarbeiter der Sach-Haftpflicht-Schadenabteilung. In der Regionaldirektion Köln sammelte er erste Führungserfahrung. Im Laufe der Jahre übernahm er weitere Führungsfunktionen – auch in der DEVK Zentrale. 2004 wurde er zum Innendienstleiter der Regionaldirektion Saarbrücken berufen. In gleicher Funktion kehrte er ein Jahr später in die Regionaldirektion Köln zurück. Franz-Josef Schneider lebt mit seiner Familie in Elsdorf.

STECKBRIEF

Oliver Ludwig ist seit 2005 bei der DEVK beschäftigt. Der 47-jährige gelernte Versicherungskaufmann startete als Bankbetreuer der Sparda-Bank West und entwickelte sich zur Führungskraft. Bis Ende 2017 kümmerte er sich als Organisationsleiter im Raum Mönchengladbach, Heinsberg und Jülich um die haupt- und nebenberuflichen DEVK-Vermittler. In seiner neuen Aufgabe als Beauftragter für Rekrutierung betreut er die Regionaldirektionen Köln und Essen. Er lebt mit seiner Partnerin in der Nähe von Köln.

Oliver Ludwig, neuer Beauftragter für Rekrutierung.

steht Sebastian Baumgart, der die Regionaldirektionen Köln und Essen leitet und schon früher gute Erfahrungen mit Spezialistenfunktionen gemacht hat: „Diesen Weg zu gehen, ist auf der einen Seite im Wettbewerb um neue Vermittler richtig, weil vertriebliche Unterstützung durch Spezialisten in der Branche zum Standard gehört. Zum anderen sind auch wir aufgefordert, Antworten auf die Herausforderungen der digitalen Zukunft zu finden. Und da ist eine gezielte Unterstützung des Vertriebes unerlässlich.“

Dank an die Mitarbeiter

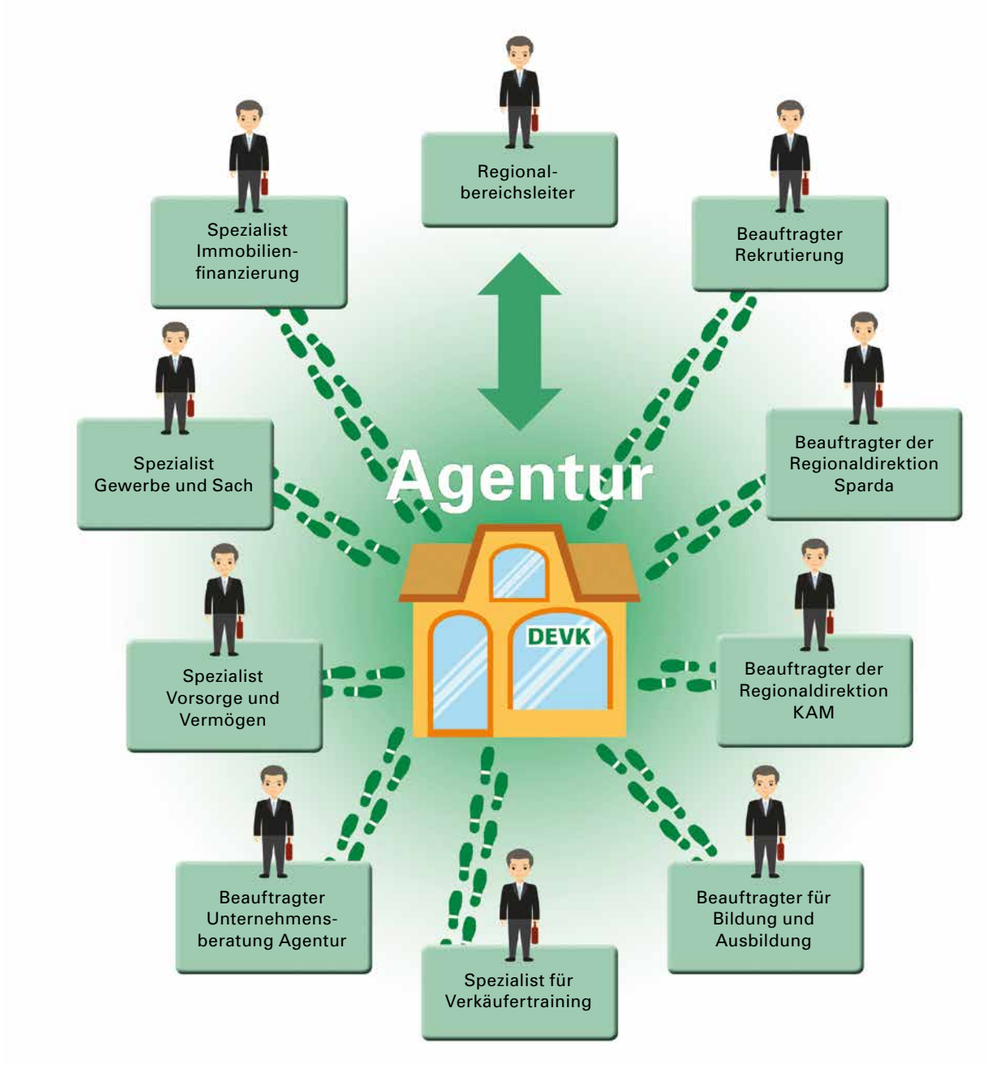
Diese Führungskräftestruktur ist eine andere Form des Arbeitens und eine komplette Neuordnung der bisherigen Organisation. „Aus diesem Grund bin ich persönlich sehr stolz darauf, wie professionell die Kolleginnen und Kollegen damit umgegangen sind und sich den neuen Aufgaben stellen“, lobt Baumgart. Es habe auch Ängste gegeben. Ausdrücklich dankt er den Mitbestimmungsgremien für den konstruktiven Dialog.

„Die notwendigen Veränderungen durch die Flächenorganisation wurden sehr professionell von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgenommen und umgesetzt“, bestätigt Franz-Josef Schneider. Durch die Konzentration der Lebengruppen an fünf Standorten sei ein kleiner Kreis von Kollegen

Philip Scheunemann, Agenturleiter in Essen-Dellwig, im Gespräch mit Sebastian Baumgart, dem Leiter der Regionaldirektionen Köln und Essen. Der Außendienst profitiert doppelt: von besserer Vertriebsunterstützung und höherer Kundenzufriedenheit.

Jessica Schwarz an ihrem Arbeitsplatz in der Regionaldirektion Essen. Dort ist sie seit mehr als 20 Jahren beschäftigt.

Der Agenturleiter im Mittelpunkt



auch von umfangreicheren Veränderungen betroffen. „Gemeinsam mit den Mitbestimmungsgremien haben wir für sie faire Lösungen vereinbart."

Betroffene zu Beteiligten gemacht

Jessica Schwarz aus der Regionaldirektion Essen erinnert sich noch gut an ihre Befürchtungen: „Als Anfang Mai 2017 die Flächenorganisation beschlossen wurde, war der Schock, dass die Betriebsgruppe Leben am eigenen Standort wegfällt, für meine Kollegen und mich groß. Wir hatten viele Ängste – und viele Fragen." Die Zeit danach sei sehr aufreibend gewesen. Die Flächenorganisation und ihre Folgen habe sie nicht nur im Arbeitsalltag beschäftigt, sondern

auch nach Feierabend. „Dass Gesamtbetriebsrat und Geschäftsleitung sich dann so schnell auf eine Betriebsvereinbarung geeinigt haben, war für uns eine Erleichterung", gesteht Jessica Schwarz. Die Frage, wo die Reise hingeht, brannte ihr unter den Nägeln. „Der Inhalt der Betriebsvereinbarung hat die meisten von uns aufatmen lassen." Ihr Gedanke: „Wir fallen – aber auf ein weiches Kissen." Inzwischen weiß Jessica Schwarz, dass sie bei der Regionaldirektion Essen eine neue Aufgabe übernimmt. Sie freut sich darauf: „Für mich persönlich ist die Flächenorganisation vom Problem zur Chance geworden." Sie hofft, dass ihre Kollegen diese Erfahrung ebenfalls machen.

Spezialist für Personalbeschaffung

Von den Veränderungen betroffen ist auch Oliver Ludwig. Er ist seit 2005 bei der DEVK in Köln beschäftigt. Als Organisationsleiter hatte er ein umfassendes Aufgabenspektrum: neue Mitarbeiter finden und einarbeiten, Ideen an haupt- und nebenberufliche Vermittler weitergeben, Mitarbeiter weiterbilden und vieles mehr. „Die Aufgabenvielfalt war nicht mehr zielführend", so Ludwig. Seit Januar gibt es die Funktion des Organisationsleiters nicht mehr. Die Aufgaben wurden auf Spezialisten verteilt. „Ich habe die Aufgabe des ‚Beauftragten für Rekrutierung' übernommen", erklärt er. „Als erstes habe ich die Leitplanken meiner neuen Aufgabe geklärt: Wo fängt meine Zuständigkeit an und wo hört sie auf?" Oliver Ludwig ist froh, dass diese Klärung in Abstimmung mit den Führungskräften von Beginn an sehr gut gelungen ist.

Seine Hauptaufgabe besteht heute darin, neue geeignete Mitarbeiter für die Regionaldirektionen Köln und Essen zu gewinnen. „Den perfekten Mitarbeiter für eine freie Stelle zu finden, ist keine leichte Aufgabe", bekennt er. Dennoch ist er zuversichtlich, denn seine bisherige Berufserfahrung ist ein großer Vorteil. Er kann zielgerichtet Fragen stellen und auch bewerten. „Meine Bewerbergespräche führe ich in den jeweiligen Regionaldirektionen", sagt Ludwig. So lernen die Bewerber gleich den regionalen Standort kennen. Den bundesweiten Austausch mit allen Rekrutierern der DEVK empfindet er als Bereicherung, weil hier viele neue Ideen und Ansätze entstehen.

Virtuelle Führung

Neue Wege geht die DEVK auch bei der Art der Führung. Weil es jetzt Gruppen gibt, deren Mitarbeiter an verschiedenen Standorten tätig sind, ist virtuelle Führung nötig. Stefan Rohrschneider, Gruppenleiter Leben Verbund West, hat mit der neuen Situation schon Erfahrung. Die Flächenorganisation ist für ihn eine der größten Herausforderungen der letzten Jahre: „Einerseits müssen unterschiedliche Menschen, die noch an verschiedenen Standorten sitzen, einen einheitlichen Servicestandard gewährleisten. Andererseits ist es aber auch eine große Chance, alte Arbeitsweisen zu optimieren und die individuellen Stärken jedes einzelnen Mitarbeiters besser zu nutzen."

Gruppenleiter Stefan Rohrschneider übt sich in virtueller Führung. Seine Mitarbeiter arbeiten in den Regionaldirektionen Köln und Essen.

Sportwissenschaftlerin Dr. Mona Laqué trainiert mehrfach in der Woche den Quick Fit-Kurs in der DEVK Zentrale. In nur 20 Minuten stärken Mitarbeiter ihre Rücken-, Bauch- und Beinmuskulatur.

Gesunde Mitarbeiter – starkes Unternehmen

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Unternehmen brauchen motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter. Die DEVK investiert mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement in die Gesundheit ihrer Belegschaft und damit in die Zukunft des gesamten Unternehmens – eine Win-win-Situation.

Bewegungsmangel und hohe psycho-mentale Anforderungen können zu typischen Gesundheitsstörungen wie Rückenschmerzen, Übergewicht und Diabetes einerseits und Kopfschmerzen, Abschalt- und Schlafstörungen andererseits beitragen. „Gesundheitskurse sind daher sehr wichtig als aktiver Ausgleich zum Job“, erklärt Annette Hugger, Leiterin der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung, „denn während der vielen Stunden bei der Arbeit und auch zu Hause sitzen wir überwiegend, während unser Kopf arbeitet.“

Doch Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) hat mehr zu bieten als den Rückenkurs in der Mittagspause. Bedingt durch den technologischen Fortschritt und die zunehmende Orientierung am Kunden ist die Arbeitswelt heute ständig im Wandel. Deshalb forciert die DEVK eine gute Arbeitsgestaltung und Angebote für ihre Mitarbeiter, sich erholen zu können, einen klaren Kopf zu behalten und beweglich zu bleiben. „Wir werden mehr denn je zu Denkarbeitern und Serviceberatern, was uns vor allem mental, emotional und kommunikativ fordert“, weiß DEVK-Personalleiter Roger Halleck. Nicht umsonst wurde 2013 das Arbeitsschutzgesetz entsprechend geändert, in dem klar zum Ausdruck kommt, dass psychische Belastungen zu berücksichtigen sind.

Entspannung nach der Anspannung von Termindruck, langem Sitzen und Bildschirmarbeit. Massagepraktikerin Hildegard Otto und ihr Team helfen beim Abschalten.

Das größte DEVK-Fußballfest aller Zeiten: Mit über 1.300 Anmeldungen war das Turnier in Hamburg 2017 das meistbesuchte in der DEVK-Geschichte. Ausgerichtet wird es alle zwei Jahre, diesmal von der Regionaldirektion Hamburg.

Ausgleich für Körper und Geist

Das BGM der DEVK bietet für jeden Geschmack etwas: „Besonders beliebt sind Quick Fit, also 20-minütige Workouts in Bürokleidung in der Mittagspause, Yoga, Massagen, Ernährungsberatungen, Weight Watchers und natürlich die vielen Angebote der Betriebssportgemeinschaft, die von Tischtennis bis Zumba reichen“, so Gabriele Pfeil-Theis, Mitarbeiterin des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Gefragt sind auch die JobTrainings Balance@Work und Fit@Work: Diese finden im Team und während der Arbeit statt. Balance@Work unterstützt die Kollegen darin, erhöhte Belastungen, Veränderungssituationen, Konflikte oder Krisen zu bewältigen und einen gesunden Umgangsstil zu entwickeln. Das stärkt die psychische Gesundheit. Fit@Work hingegen ist ein Programm für die körperliche Gesundheit und dient der Stärkung des Rückens, der Augen, aber auch der mentalen Entspannungsfähigkeit sowie kreativen Denkfähigkeit.

Mit gezielten Aktionstagen informiert die DEVK ihre Mitarbeiter regelmäßig über aktuelle Gesundheitsthemen. So startete sie 2017 pünktlich zur kalt-nassen Jahreszeit mit dem Thema „Vorbeugen hilft – auch gegen Erkältungen“. „Wir können zum Beispiel das Ansteckungsrisiko senken, indem wir unser Immunsystems stärken und auf gründliche Hygiene achten. Haben wir eine Erkältung, können wir nur die Symptome lindern“, so Gabriele Pfeil-Theis. Wie dies konkret mit medizinischen oder pflanzlichen Mitteln gelingt, haben die Mitarbeiter am Aktionsstand im Foyer der DEVK Zentrale erfahren. Vertieft wurden die Informationen durch die Vorträge von Prof. Stephan Ludwig, Virologe der Universität Münster, und Birgit Maikowski von der BAHN-BKK.

Unterstützung bei Krankheit und Krise

Ein ganzheitlicher Ansatz nimmt die DEVK-Mitarbeiter nicht nur während der Arbeit und präventiv in den Blick, sondern unterstützt auch im Erkrankungs- oder Krisenfall und bei familiären Belangen. Personalreferentin Yvonne Schmidt erklärt: „Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt viele vor große Herausforderungen. Wir wollen für jede Situation die individuell bestmögliche Lösung finden – für den Kollegen und das Unternehmen.“ Will ein Mitarbeiter etwa nach längerer Krankheit langsam wieder in den Job einsteigen, kann er sich stufenweise in den Arbeitsalltag eingewöhnen. Wer konkrete Fragen hat, bekommt Rat bei Personalreferenten, dem Betriebsrat oder -arzt sowie den Schwerbehindertenvertretern.

Auch das Thema Familie wird bei der DEVK großgeschrieben. Im Durchschnitt sind Mitarbeiter 45 Jahre alt. Ein Alter, in dem die eigenen Kinder meist noch nicht erwachsen sind. Für Fragen rund um die Familie steht der kompetente pme-Familienservice allen Mitarbeitern zur Seite. Er ist kostenfrei 24 Stunden erreichbar und auf Wunsch persönlich für die Mitarbeiter da. Wer Stress, Konflikte oder finanzielle Sorgen hat, diese aber nicht mit seinem Arbeitgeber teilen möchte, ist hier gut aufgehoben. Denn pme unterstützt bei der Auswahl einer geeigneten Rehaklinik, findet passende Ärzte, bietet Kindergartenplätze und Pflegeberatung.

Die Führungskraft als Vorbild

Die DEVK geht noch einen Schritt weiter und integriert den Gesundheitsgedanken in ihre Unternehmens- und Führungskultur. „Führungskräfte tragen während der Arbeit nicht nur eine gewisse Fürsorgepflicht für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter, sondern auch für sich selbst. Nur wer auf seine Gesundheit achtet und sich mit den Möglichkeiten des BGMs auskennt, kann als Vorbild dienen und Hilfestellung leisten“, sagt Annette Hugger. Chefs sollen deshalb einen umfassenden Blick auf ihre Mitarbeiter erhalten und für eine gute Arbeitsgestaltung sensibilisiert werden.

In Zukunft am Ball bleiben

2018 will die DEVK die bisherigen Ansätze des BGMs konsequent weiterverfolgen und vertiefen. Zusätzlich widmet sie sich verstärkt virtuellen Angeboten über den DEVK-Campus und gezielten Maßnahmen für den freiberuflichen Außendienst. „Wer als Arbeitgeber attraktiv bleiben und dem demografischen Wandel entgegenwirken will, muss eben sprichwörtlich am Ball bleiben“, so Roger Halleck.

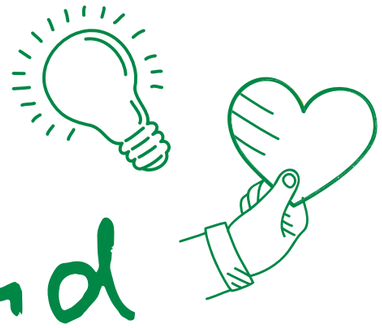
Bewegung, Stressbewältigung und Ernährung sind Schwerpunktthemen im BGM der DEVK.

„Sich im Unternehmen wohlzufühlen, passende Aufgaben sowie gute Beziehungen zur Führungskraft und den Kollegen zu haben, wirkt sich sehr positiv auf die psychosoziale Gesundheit aus.“

Gabriele Pfeil-Theis

Wenn die Kinder gut versorgt sind, können Eltern mit gutem Gewissen zur Arbeit gehen.

Mit Herz und Verstand



MITARBEITER

Die Beschäftigten sind das wichtigste Kapital der DEVK. Ihr Einsatz im Alltag macht sie unverwechselbar. Als Arbeitgeber tut die DEVK viel dafür, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohl fühlen, motiviert sind und in allen Lebenslagen Unterstützung bekommen.

Soziales Engagement ist das Markenzeichen der DEVK – nach innen und außen. Die Mitarbeiter setzen sich im Alltag tatkräftig für Menschen ein und erfahren selbst aktive Unterstützung. So kümmern sie sich an mehreren Standorten darum, im Advent Weihnachtswünsche sozial benachteiligter Kinder zu erfüllen. Gleichzeitig organisiert die DEVK für die Mitarbeiterkinder eine aufwändige Weihnachtsfeier.

Tarifverträge und Mitbestimmung

Die DEVK fühlt sich dem Wohlergehen ihrer Beschäftigten besonders verpflichtet. Als tarifgebundenes Unternehmen ergeben sich vielfältige Rechte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Die Betriebsräte der DEVK Zentrale, der 19 Regionaldirektionen und der Gesamtbetriebsrat vertreten als Organe der Mitbestimmung die Interessen der Angestellten. Sie werden geschätzt und oft über die gesetzliche Mitbestimmung hinaus in Entscheidungen eingebunden. Die DEVK hat aus eigenem Antrieb heraus und in Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsorganen diverse Regelungen geschaffen, die die Mitarbeiter einbeziehen und ihre Arbeitsplätze nachhaltig gestalten.

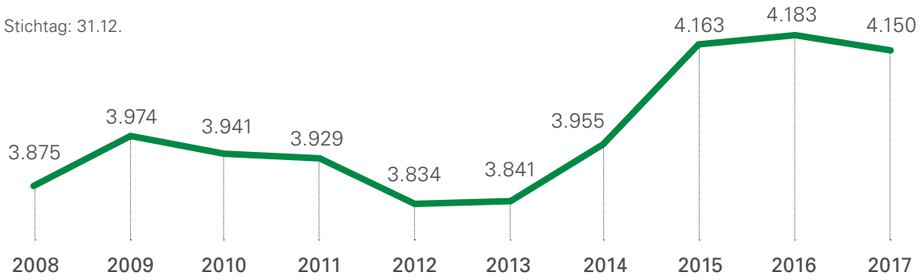
Die Pausenzonen in der DEVK Zentrale sind neu möbliert worden.

Die Meinung der Mitarbeiter zählt

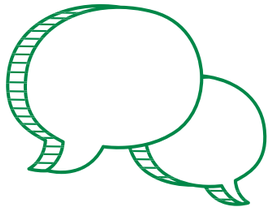
Die DEVK legt Wert auf ein gutes Betriebsklima. Die Meinung der Mitarbeiter wird regelmäßig erfragt. In den anonymen Onlineumfragen geht es um Einschätzungen und Wünsche. Die Ergebnisse werden intern veröffentlicht und fließen in zukünftige Entscheidungen mit ein. Darüber hinaus gibt es seit

Sichere Arbeitsplätze

Stichtag: 31.12.



2017 ging bundesweit die Anzahl der DEVK-Angestellten im Innen- und Außendienst leicht zurück. Es gibt zwar mehr Innendienstmitarbeiter, jedoch weniger Angestellte im Außendienst und etwas weniger Auszubildende.



70%
„Freunden und Bekannten berichte ich viel Positives über die DEVK."

86%
„Ich möchte auch in den nächsten Jahren noch für die DEVK arbeiten."

66%
„Ich fühle mich in der DEVK motiviert, besonderen Einsatz zu bringen."

71%
„Alles in allem bin ich mit meinem derzeitigen Arbeitsplatz sehr zufrieden."

68%
„Die DEVK schätzt mich als Mitarbeiter."

Mitarbeiterbefragung bestätigt hohe Gesamtzufriedenheit

An der Zufriedenheitsbefragung im Mai und Juni 2017 haben bundesweit 2.957 DEVK-Mitarbeiter teilgenommen, das sind 73 Prozent. Befragt wurden Mitarbeiter im Innendienst und angestellten Außendienst sowie Auszubildende. Sie bewerteten fünf Statements mit einer fünfstufigen Zufriedenheitsskala. Die Auswertung nahm YouGov vor.

Mehr Frauen als Männer

Bundesweit gibt es mehr DEVK-Mitarbeiterinnen als DEVK-Mitarbeiter. Die Angestellten von DEVK Zentrale und Regionaldirektionen sind durchschnittlich 45 Jahre alt. Das entspricht in etwa dem Verbandsdurchschnitt.

100 %
3.215 Angestellte

Nach Geschlecht

53,19 %
1.710 weibliche Angestellte

46,81 %
1.505 männliche Angestellte

Nach Altersgruppe

12,85 %
413 Angestellte
jünger als 30 Jahre

52,72 %
1.695 Angestellte
30 Jahre bis 50 Jahre

34,43 %
1.107 Angestellte
älter als 50 Jahre

vielen Jahren ein betriebliches Ideenmanagement. 2017 haben DEVK-Mitarbeiter 426 Vorschläge eingereicht, um Geschäftsprozesse zu optimieren, Kosten zu sparen oder das Betriebsklima zu verbessern. 20 Prozent der Ideen aus dem Jahr 2017 werden umgesetzt. Wer einen Vorschlag eingereicht hat, erhält immer eine begründete Rückmeldung dazu.

Nachhaltige Verbesserungen

Gerade im Bereich der Nachhaltigkeit hat es 2017 einige Verbesserungen gegeben. So wurden in der DEVK Zentrale auf allen Etagen Wasserspender in den Pausenzonen installiert. Dort können sich Mitarbeiter kostenlos Trinkwasser mit und ohne Kohlensäure abfüllen. Die DEVK hat jedem Kollegen dafür eine eigene Flasche zur Verfügung gestellt. Zudem wurden letztes Jahr wiederverwendbare Becher verteilt, um die Zahl der Pappbecher zu reduzieren.

Die Kaffeeautomaten in den von der DEVK betriebenen Räumlichkeiten in Köln haben 2017 insgesamt rund 374.000 Heißgetränke ausgegeben. Davon wurden rund 44 Prozent ohne Pappbecher verkauft.

Mit dem Privatleben vereinbaren

In den letzten Jahren hat die DEVK auch einiges unternommen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern. Denn viele DEVK-Mitarbeiter sind Mütter und Väter. 2017 waren es über 1.600 Kinder unter 18 Jahre, von denen zumindest ein Elternteil bei der DEVK angestellt war. Als Arbeitgeber unterstützt die DEVK ihre Mitarbeiter unter anderem mit der Möglichkeit zum „Homeoffice". So gibt es im Bereich der DEVK Zentrale 155 Telearbeitsplätze. Darüber hinaus arbeiten viele Mitarbeiter mit ihrem Notebook ab und zu von zu Hause. Bei der Organisation der Kinderbetreuung hilft der pme Familienservice, mit dem die DEVK seit Jahren kooperiert. Er bietet Ferien- und Notfallbetreuung an, aber auch Informationsabende, Lebenslagencoaching und Unterstützung für pflegende Angehörige.

Für die DEVK-Teilnehmer war der Kölner Firmenlauf „B2Run" 2017 nicht nur ein Sportevent, sondern ein Teamerlebnis.

Bezahlte Auszeit nehmen

Wer sich eine Zeit lang intensiver um die Familie kümmern oder z. B. eine Weltreise unternehmen möchte, kann für einen bestimmten Zeitraum trotzdem Geld erhalten. Das Zeitwertkonto macht es möglich. Damit können DEVK-Mitarbeiter in gewissem Maß Gehalt, Sonderzahlungen und Überstunden ansammeln. Das angesparte Kapital wird sogar verzinst. Bei Bedarf können die Beschäftigten dann ein bezahltes Sabbatical in Anspruch nehmen oder eine Zeit lang bei voller Bezahlung weniger arbeiten.

Talentförderung und Bildung

Nachhaltig und motivierend zugleich sind die Bildungsangebote der DEVK. Zu den vielfältigen Maßnahmen gehören zum Beispiel das Nachwuchsförderprogramm „DEVK-Talente“, das die laufbahnunabhängige Weiterentwicklung unterstützt, und das Förderprogramm „Generations“, das sich an langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 55 Jahre richtet, die sich in ihrer bisherigen Tätigkeit bewährt haben und sich parallel zu ihrer Kernkompetenz auch an anderer Stelle in der DEVK engagieren wollen (siehe Seite 62 ff.).

Bewegung im Betriebssport

Wer mehr für die eigene Gesundheit tun möchte, kann ebenfalls Angebote vom Arbeitgeber in Anspruch nehmen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist vielfältig aufgestellt und bietet z. B. Unterstützung für Raucher, die Nichtraucher werden möchten. Außerdem gibt es vergünstigte Gesundheitskurse, mobile Massage und Informationsveranstaltungen zu Gesundheitsthemen. Die angebotenen Maßnahmen dienen vor allem der Prävention und Gesundheitsförderung (siehe S. 52 ff.). Besonders beliebt ist die Betriebssportgemeinschaft. Ihr Angebot ist breit gefächert: von Fußball über Tischtennis bis hin zu Schwimmen, Laufen und Zumba. Die DEVK unterstützt zudem die Mitgliedschaft in externen Fitnessstudios.

Im Betriebsrestaurant der DEVK Zentrale (Bild oben und links unten) lassen es sich die Mitarbeiter schmecken.

Hilfe nach langer Krankheit

Im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements werden Beschäftigte unterstützt, die aufgrund einer schweren Erkrankung lange Zeit arbeitsunfähig sind. Die DEVK bietet Beratungsgespräche während der Arbeitsunfähigkeit an. Sie sollen die Genesung unterstützen und eine eventuelle Wiedereingliederung am Ende der Arbeitsunfähigkeit erleichtern. Die DEVK sorgt dafür, dass der Arbeitsplatz der Betroffenen erhalten bleibt – ggf. mit Hilfe einer Umschulung.

Geringe Fluktuation und Fehlzeiten

Dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der DEVK wohlfühlen, bestätigen zum einen die jährlichen Umfragen. Zum anderen belegen einzelne Kennzahlen die Zufriedenheit. So halten DEVK-Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber lange die Treue: im Durchschnitt 17,5 Jahre lang. Die Fehltagequote im Innendienst ist mit 5,8 Prozent niedriger als branchenüblich. Laut Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. (AGV) liegt der Verbandsschnitt 2017 bei 6,3 Prozent.

Gut 44 Prozent der Beschäftigten arbeiten seit mehr als 20 Jahren bei der DEVK. Die Fluktuationsquote im Innendienst betrug 2017 4,6 Prozent (Branche laut AGV: 5,3 Prozent).

Die DEVK gehört zu den 1.000 Top-Unternehmen in Deutschland, die das Magazin FOCUS in Kooperation mit kununu und XING 2017 als beste Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet hat.

Seit 2017 gibt es auf allen Etagen Wasserspender.

Lernen – ein Leben lang

AUS- UND WEITERBILDUNG

Vom Auszubildenden über den Experten bis zur Führungskraft fördert die DEVK die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter im Innen- und Außendienst. Es geht darum, eigene Talente zu entdecken, neue Aufgaben zu übernehmen und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Kaffeebecher für die Mitarbeiter weisen auf das Programm „6000 für den Kunden" hin. Dazu gehören Veranstaltungen und Aktionen, die helfen, die Beratungs- und Servicequalität zu verbessern.

Vielleicht ist der Vorstand der beste Beweis dafür, wie erfolgreich und nachhaltig die Aus- und Weiterbildung bei der DEVK seit Jahrzehnten funktioniert. Denn zwei der fünf Vorstandsmitglieder haben einst als Auszubildende ihre Karriere bei der DEVK begonnen: Rüdiger Burg und Michael Knaup. Damit bietet die DEVK ihren Mitarbeitern die Chance, sich zu entwickeln – bis zur Unternehmensspitze.

Starke Ausbildung

Seit Ende der 1990er Jahre leistet sich die DEVK Spitzenwerte in der Ausbildungsquote. 2017 betrug sie 8,7 Prozent. Damit der Start ins Berufsleben gelingt, betreuen viele Ausbilder die jungen Leute. Sie helfen bei der Einarbeitung und Prüfungsvorbereitung. So haben 2017 von den 84 geprüften Auszubildenden 83 bestanden. Nach der Ausbildung

Das Nachwuchsförderprogramm „DEVK Talente" unterstützt die Weiterentwicklung junger, engagierter Mitarbeiter.

sucht die DEVK im Innen- und Außendienst Aufgaben, um die jungen Leute weiter zu beschäftigen. Aktuell ist der Bedarf im Vertrieb besonders groß. Drei Viertel der ehemaligen Auszubildenden, die letztes Jahr ihren Abschluss gemacht haben, arbeiten nach wie vor für die DEVK.

Demografischer Wandel

Junge Leute an den Außendienst heranzuführen, ist eine Maßnahme der DEVK, um mit den Folgen des demografischen Wandels umzugehen. Die DEVK tut aber noch viel mehr. Sie bietet regelmäßig Entwicklungsprogramme für unterschiedliche Zielgruppen und Altersstufen an. Für besonders kritische Unternehmensbereiche gibt es Nachfolgeprogramme. Mitarbeiter, die in absehbarer Zeit in Rente gehen, bekommen Unterstützung und arbeiten ihre Nachfolger ein, um einen gleitenden Übergang zu ermöglichen.

Generationen Hand in Hand

Neu ist die Qualifikationsreihe „Generations" für die Zielgruppe 55+: das erste DEVK-Programm zur generationsübergreifenden Zusammenarbeit. Im Innendienst der DEVK arbeiten fast 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 55 Jahre. Um langfristig erfolgreich zu sein, ist es wichtig, dass sie mit jüngeren Kollegen Wissen und Erfahrungen teilen. Die Entwicklungsmaßnahme „Generations" stärkt zudem die Leistungsfähigkeit der erfahrenen Beschäftigten.

Gezielte Nachfolgeplanung

Besonders wird sich der demografische Wandel in den Schadengruppen der DEVK-Regionaldirektionen bemerkbar machen. Eine Analyse hat ergeben, dass es dort in den kommenden Jahren einen hohen Bedarf an Führungsnachwuchs geben wird.

Mit dem Cross-Mentoring-Programm verstärkt die DEVK die Frauenförderung.

Ende 2017 ist deshalb eine neue Fördermaßnahme an den Start gegangen: ein Pilotkonzept zur Schadennachfolgeplanung. Neben den gewohnten Stellenbesetzungsverfahren soll es künftig weitere zielgruppenspezifische Förderprogramme zur Nachfolgesicherung geben.

Frauen in Führungspositionen

Um beim Führungskräftenachwuchs gezielt Frauen zu fördern, beteiligt sich die DEVK in Köln zum dritten Mal in Folge an einem branchenübergreifenden Cross-Mentoring-Programm für Frauen mit Fach-, Führungs- und Projektverantwortung. Drei Kolleginnen aus der DEVK Zentrale nehmen als Mentees teil, drei Führungskräfte als Mentoren. Jeweils ein Mentor und ein Mentee aus zwei unterschiedlichen Unternehmen bilden ein Tandem. Ein Jahr lang coachen die Mentoren ihre Mentees in Sachen Zielsetzung, Führung, Karriere und Strategie. Ziel ist es, engagierte Frauen bei ihrer Entwicklung innerhalb der Führungslaufbahn zu unterstützen.

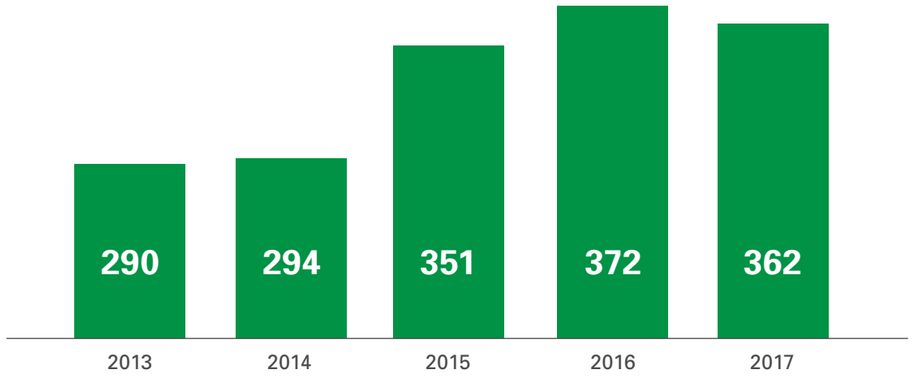
Stärkung der Vertriebspartner

Im Vertrieb wird es neben den fachlichen Qualifizierungsangeboten zunehmend wichtiger, die DEVK-Geschäftsstellen zu Unternehmenskultur und strategischer Ausrichtung zu informieren. Das neue Personalentwicklungskonzept verzahnt die Agenturen vor Ort noch enger mit den Außendienstführungskräften in den Regionaldirektionen. Die neue Außendienstführungskräftestruktur ist zum 1. Januar 2018 umgesetzt worden. Sie beinhaltet eine themenfokussierte Betreuung der Vertriebspartner (siehe Seite 46 ff).

Das Cross-Mentoring-Programm für Frauen eröffnet neue Perspektiven.

Nachwuchsförderung

Die Anzahl der DEVK-Azubis hat sich auf hohem Niveau stabilisiert.



Empathie und Kompetenz

Zur Stärkung der Servicekultur finden in den Bereichen mit Kundenkontakt regelmäßige Coachingmaßnahmen statt. Das Programm läuft unter dem Namen „Empathie und Kompetenz“. Es ist so erfolgreich, dass es nun auch im Innendienst der DEVK-Geschäftsstellen erprobt wird.

Agiles Arbeiten

Die DEVK bietet ihren Mitarbeitern und Führungskräften ein breites Angebot fachlicher und überfachlicher Qualifizierungen an. Dazu gehören seit 2017 auch Methoden des agilen Projektmanagements. Es geht darum, schneller und flexibler auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren, mit wechselnden Prioritäten umzugehen und verstärkt fachübergreifend zusammenzuarbeiten. Die DEVK erprobt in verschiedenen Bereichen agile Arbeitsweisen. Dabei steht der Kunde konsequent im Fokus.

Digitales Lernen

Besonders nachhaltig sind Online-Weiterbildungen. Sie sparen nicht nur Zeit und Reisekosten, sondern auch CO_2. Die virtuellen Klassenzimmer der DEVK haben 2017 rund 5.400 Teilnehmer mit über 7.000 Schulungsstunden verzeichnet. Zusätzlich haben 4.500 Mitarbeiter Selbstlernkurse genutzt und dafür sogar mehr als 10.000 Stunden investiert.

Informationen zur Ausbildung bei der DEVK gibt es im Internet unter **www.devk.de/ausbildung**. Dort finden Sie auch Hinweise zum dualen Studium und zum Bewerbungsprozess.

„Wirtschaft" kommt von „Wir"

INTERVIEW

Die Sparda-Bank München eG ist Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit. Als Direktorin Unternehmenskommunikation verantwortet Christine Miedl das CSR-Engagement der Bank. Im Interview spricht sie über Gemeinwohlökonomie, Leuchtturmprojekte und Baustellen.

Forstbetriebsleiter Rudolf Plochmann (Bayerische Staatsforsten), Christine Miedl (Sparda-Bank München), Christoph Rullmann und Prof. Dr. Manfred Schölch (beide Schutzgemeinschaft Deutscher Wald) pflanzen bei Eurasburg eine junge Tanne.

Frau Miedl, wie sind Sie auf die Idee gekommen, als erste Bank in Deutschland eine Gemeinwohl-Bilanz zu erstellen?

Durch unsere genossenschaftliche Historie sind wir schon seit unserer Gründung 1930 nachhaltig aufgestellt. Faires und ehrliches Wirtschaften ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Grundhaltung und eine echte Herzensangelegenheit. Ende 2009 hatten wir den Wirtschaftsjournalisten Christian Felber aus Österreich zum Thema „Neue Werte in der Wirtschaft" eingeladen. Als er dann im Frühjahr 2011 konkret angefragt hat, ob wir bereit wären, als Pionierunternehmen erstmals eine Gemeinwohl-Bilanz zu erstellen, war ein „Ja" schnell gefunden. Für uns war es ein logischer Schritt, die in unseren Strategiepapieren bereits verankerte Idee einer „Bank mit Nachhaltigkeitsprinzip" und die damit verbundenen Aktivitäten transparent und greifbar zu machen. Wir wollen und dürfen uns nicht nur mit Cashflow, Eigenkapitalrentabilität und Ähnlichem beschäftigen. Letztlich soll es langfristig nur noch eine Universalbilanz geben, in der nicht mehr zwischen den Bereichen „Finanzen" und „Gemeinwohl" unterschieden wird.

„Wir stellen als gemeinwohlorientierte Bank Werte und Nachhaltigkeit mit der wirtschaftlichen Entwicklung auf eine Ebene." Helmut Lind

Fotos: Sparda-Bank München

Seit 2006 ist Helmut Lind Vorstandsvorsitzender der Sparda-Bank München.

Wie sind Sie das Projekt angegangen?

Die Erstellung unserer ersten Gemeinwohl-Bilanz im Jahr 2011 war ein Kraftakt, weil dafür nur knapp vier Monate Zeit war. Maßgeblich beteiligt waren Mitarbeiter aus den Bereichen Unternehmenskommunikation, Personalabteilung, Unternehmensentwicklung, Einkauf und Verwaltung sowie Rechnungswesen. Es gab damals z. B. noch kein Handbuch als Arbeitsunterstützung. Wir haben quasi mit einer Exceltabelle bei null angefangen.

Haben Sie erwartet, dass die Gemeinwohl-Bilanz so erfolgreich wird?

Am 5. Oktober 2011 haben wir gemeinsam mit acht weiteren süddeutschen Unternehmen unterschiedlicher Größe in München unsere erste Gemeinwohl-Bilanz präsentiert. Kurz vor der Veröffentlichung stand die Frage im Raum, ob wir uns lächerlich machen, weil wir nicht perfekt sind und „nur" eine Punktzahl von 332 von 1.000 erreicht haben. Doch das Gegenteil war der Fall. Ich habe aus dem Prozess gelernt, dass es nicht darum geht, perfekt zu sein, sondern dass wir uns als Unternehmen authentisch so zeigen, wie wir sind und dabei unseren Entwicklungsprozess sichtbar machen. Gerade arbeiten wir an unserer vierten Gemeinwohl-Bilanz, die im Laufe des Jahres 2018 veröffentlicht wird.

Ist das Engagement Ihren Kunden wichtig?

Natürlich gab es Kunden, die kritisch reagiert haben nach dem Motto: Kümmert Euch weniger ums Gemeinwohl und mehr um die Zinsen. Aber inzwischen kommt an manchen Standorten durchschnittlich jeder fünfte Neukunde zu uns wegen unserer Gemeinwohl-Bilanz und unserem nachhaltigen Engagement. 2015 war unsere letzte große Kundenbefragung. 85 Prozent stimmten schon damals der Aussage zu, dass die Sparda Bank München nachhaltig handelt. Im Herbst 2018 werden wir erneut eine große Kundenbefragung durchführen.

Wie haben Sie die Mitarbeiter in den Prozess mit einbezogen?

Die Einbindung der Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Sie sind das Herz unserer Bank, das Kernstück unseres gemeinsamen Erfolgs und damit auch die Basis für all unsere Gemeinwohl-Aktivitäten. Bei der Jahresauftaktveranstaltung im Februar 2012 haben wir im Rahmen eines World Cafés Fragen an die mehr als 600 teilnehmenden Mitarbeiter gestellt. Wir wollten wissen, welche Hoffnungen sie mit dem Engagement für die Gemeinwohl-Ökonomie verbinden. Aber auch, welche Befürchtungen sie haben. Die Antworten waren sehr differenziert, offen und lehrreich. In der Folge konnten wir dann in den Dialog einsteigen und die Mitarbeiter in weitere Prozesse aktiv einbeziehen. Mittlerweile ist das Grundverständnis und Bewusst-

sein für das Engagement bei den Mitarbeitern sehr hoch ausgeprägt.

Abgesehen von Kunden und Mitarbeitern – welche Anspruchsgruppen haben Sie noch?

Die wichtigsten Stakeholder unserer Bank sind nach den Anteilseignern und Kunden sowie unseren Mitarbeitern zunächst der Aufsichtsrat, die Vertreterversammlung, unsere Lieferanten, Kooperationspartner und Vermittler. Weitere für uns relevante Anspruchsgruppen sind Verbraucherschützer, Medien und unsere Anrainer. In einem bereichsübergreifenden Bankprojekt haben wir 2017 Befragungsformate entwickelt, um mit unseren Anteilseignern in einen regelmäßigen Austausch zu treten und frühzeitig Handlungsfelder für die weitere nachhaltige Entwicklung der Bank zu erkennen bzw. Impulse aufgreifen zu können.

Was ist Ihre Nachhaltigkeitsstrategie?

Wir verstehen uns als die Bank mit Nachhaltigkeitsprinzip von Menschen für Menschen. Das bedeutet für uns, ein verlässlicher und kompetenter Partner für unsere Kunden und Mitglieder zu sein sowie ein attraktiver Arbeitgeber in der Region Oberbayern. Wir leisten einen nachhaltigen Beitrag zum Gemeinwesen in Oberbayern. Im Zuge des derzeit laufenden Gesamtbankstrategieprozesses 2019 bis 2023 werden wir weitere nachhaltige Ziele und Maßnahmen verankern.

Wie viel Geld haben Sie 2017 im Sinne des Gemeinwohls investiert?

Mit gut 3 Millionen Euro haben wir uns für gemeinnützige, soziale und karitative Einrichtungen und Projekte engagiert. Hinzu kommen rund 2,8 Millionen Euro Spendengelder aus dem Gewinnspar-Verein der Sparda-Bank München.

Welche Initiativen unterstützen Sie konkret?

Unser Fokus liegt auf den Bereichen Bildung, Soziales und Umwelt. Im letzten Jahr waren es mehr als 790 Einzelmaßnahmen. Stellvertretend nenne ich hier unsere beiden größten Leuchtturmprojekte: im Bereich Bildung fördern wir mit 400.000 Euro Unterstützung sogenannte „Talenteschmiede-Seminare“ der NaturTalent Stiftung. Sie helfen jungen Erwachsenen bei der Wahl des richtigen Studiengangs oder Berufs. 2017 haben in Oberbayern mehr als 2.700 Schüler von 41 Schulen dieses Angebot in Anspruch genommen. Eine Herzensangelegenheit ist es für uns auch, den Verein Lichtblick Seniorenhilfe im Kampf gegen Altersarmut zu unterstützen. Mit jährlich 250.000 Euro Spende helfen wir mehr als 10.000 Rentnern, die durchs soziale Raster fallen und Hilfe brauchen. Dazu gehören z. B. monatliche Unterstützungen oder Gutscheine für Kleidung, den Einkauf, die Anschaffung von Möbeln – aber auch Anlässe für gemeinsame Begegnungen und Ausflüge, um die soziale Einsamkeit zu lindern.

Wie sehen denn Ihre ökologischen Leuchtturmprojekte aus?

Mit 50.000 Euro haben wir 2017 fünf Klimaakademien in Kooperation mit „Plant for the Planet“ unterstützt. Zusammen mit der Umweltakademie München fördern wir außerdem das Schulprojekt „Nachhaltig lernen – von Kindesbeinen an“. Wichtig für unsere ökologische Verantwortung ist auch unsere Aktion „Ein Baum für jedes neue Mitglied“. Wir kooperieren hier mit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald und pflanzen für jedes neue Mitglied einen Baum. Über 43.000 Bäume haben wir in Oberbayern schon gepflanzt.

Wie organisieren Sie diese Baumpflanz-Aktionen?

Unser Partner, die Schutzgemeinschaft Deutscher Wald, unterstützt uns gemeinsam mit den Bayerischen Staatsforsten bei der Suche nach geeigneten Flächen und berät uns auch bei der Auswahl und dem Einkauf der am besten geeigneten Bäume. Zur Pflanzung im Herbst laden wir neue Mitglieder der Bank ein. Gerade für die Kinder ist es ein Highlight, wenn sie einen persönlichen Holzanhänger basteln und ihn dann an den frisch gepflanzten Baum hängen können. Ich bin persönlich immer wieder tief berührt, wenn ich sehe, wie die kleinen Kinder mit der größten Schaufel voller Liebe und mit roten Wangen „ihren Baum“ im Wald pflanzen.

Das Gemeinwohl hat bei Ihnen Tradition – und Zukunft.

(Lacht) Ja, absolut. Schon Friedrich Wilhelm Raiffeisen, der in diesen Tagen seinen 200. Geburtstag feiert, hat gesagt: „Geld ist indess nicht Zweck, sondern Mittel zum Zweck.“ Ich bin überzeugt: Für eine Ökonomie der Zukunft braucht es zwingend andere, nicht ökonomische Qualitäten. Wirtschaft kommt von „Wir“. Mit den genossenschaftlichen Werten und unserer nachhaltigen Ausrichtung können und werden wir in der Sparda-Bank München eG auch zukünftig gute Antworten und Lösungen finden zum Wohle aller.

Vielen Dank für das Gespräch.

Die Gemeinwohl-Bilanz misst das Engagement für Menschenwürde, Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit, demokratische Mitbestimmung und Transparenz. Unter **www.zum-wohl-aller.de** informiert die Sparda-Bank München eG über ihr nachhaltiges Engagement.

STECKBRIEF

Christine Miedl, geboren 1963 in München, ist gelernte Bankkauffrau. Sie hat an der Bayerischen Akademie für Werbung und Marketing Kommunikationswirtschaft studiert. Nach verschiedenen Stationen in Bausparkassen und einer Versicherung startete Christine Miedl 1992 als Abteilungsleiterin Marketing bei der Sparda-Bank München eG. Sie führte dort u.a. das Internet ein und entwickelte Onlinebanking-Angebote. Seit 2008 ist Miedl Prokuristin und als Direktorin Unternehmenskommunikation für den Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Im Zuge der Erstellung der ersten Gemeinwohlbilanz im Jahr 2011 übernahm sie zusätzlich die Verantwortung für die Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements der Bank. Im Herbst 2016 wurde Christine Miedl in die Geschäftsführung der NaturTalent Beratung GmbH berufen. Seit Herbst 2017 ist sie ehrenamtliches Vorstandsmitglied der Stiftung Lichtblick Seniorenhilfe. Christine Miedl ist verheiratet und lebt in Garching bei München.

Auf der Elektrobusmesse präsentieren sich Batterie- und Plug-in-Bushersteller aus aller Welt mit ihren aktuellen Modellen. Die Fahrzeuge ersparen den Städten Schadstoffe, sind leise und energieeffizient.

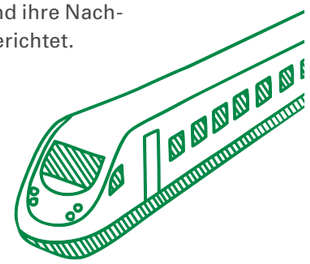
Weniger Auto, mehr Bus und Bahn

STANDPUNKT

Martin Schmitz vom Verband Deutscher Verkehrsunternehmen erklärt, wie Verkehrsunternehmen dazu beitragen, die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung zu erreichen.

Den Begriff „Nachhaltigkeit“ zu erfassen und auf das eigene Verhalten bzw. den eigenen Tätigkeitsbereich herunterzubrechen, ist eine wichtige Aufgabe für Unternehmen aller Branchen. Als Verband engagieren wir uns deshalb zusammen mit unseren Mitgliedern für die Konkretisierung der 17 Ziele, die 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen in New York verabschiedet haben. Diese „Sustainable Development Goals“, kurz SDGs, sind Teil der „Agenda 2030“ für nachhaltige Entwicklung.

Die Ziele sind Ausdruck einer allgemein gewordenen Überzeugung, dass sich die globalen Herausforderungen nur gemeinsam bewältigen lassen und hierfür das Leitprinzip der nachhaltigen Entwicklung konsequent in allen Staaten angewandt werden sollte. Die Bundesregierung hat sich mehrfach und deutlich zu den SDGs bekannt und ihre Nachhaltigkeitsstrategie darauf ausgerichtet.



Vorreiterrolle im ÖPNV

In unserer Verbandsarbeit stellen wir fest, dass Verkehrsunternehmen schon heute viele Beiträge leisten, um die globalen Ziele zu erreichen. Diesen eingeschlagenen Weg verfolgen wir intensiv weiter, um die Vorreiterrolle der Unternehmen des öffentlichen und schienengebundenen Verkehrs auszubauen. Zur Konkretisierung der Ziele legen wir den Fokus auf die direkt beeinflussbaren Ziele, wie z. B. Gesundheit und Wohlergehen, Bildung, Gleichberechtigung, sauberes Wasser, erneuerbare Energien, Innovation und Infrastruktur, nachhaltige Städte und Klimaschutz.

Dabei stehen diese Ziele nicht im Widerspruch zu den Unternehmenszielen. Wenn wir Verkehrskonzepte auf Basis des elektrischen Schienenverkehrs für Güter und Personen umsetzen, lassen sich viele der aufgeführten SDGs kombinieren und erreichen. Effizienzsteigerungen im Verkehr sind schon allein dadurch möglich, dass wir Busse und Bahnen stärker nutzen als individuelle Mobilität. Darüber hinaus können wir in Deutschland Verbesserungen erzielen, indem wir Mobilitätsplattformen nutzen, neue Steuerungs- und Leittechniken einsetzen und die Elektrifizierung der Eisenbahn ausbauen, um regenerativ erzeugte Energie noch besser als bisher zu nutzen.

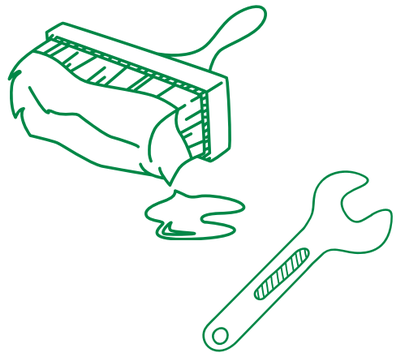
ElekBu-Fachmesse findet Lösungen

Zur Konkretisierung der SDGs hat die DEVK gemeinsam mit dem VDV das Forum für Verkehr und Logistik e.V. gegründet. Es geht darum, nachhaltige Mobilität weiterzuentwickeln. Greifbar geworden sind diese Aktivitäten z. B. bei der diesjährigen 9. Elektrobus-Konferenz in Berlin und der begleitenden Fachmesse ElekBu, der weltweit größten Messe für Elektrobusse. Dort haben Industrie, Betreiber und Politik nachhaltige Ideen und Konzepte vorgestellt, die helfen, die Ziele zu verwirklichen.

STECKBRIEF

Dipl.-Ing. Martin Schmitz (46) ist seit September 2012 Geschäftsführer Technik des Verbandes Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV). Er hat Allgemeine Elektrotechnik an der Technischen Universität Darmstadt und an der Ecole National de l’Aviation Civil in Toulouse studiert. Von 1998 bis 2012 war Schmitz bei der Vossloh Kiepe GmbH tätig, zuletzt als Mitglied der Geschäftsleitung.

Gemeinsam anpacken für den guten Zweck



SOZIALE PROJEKTE

Die DEVK engagiert sich bundesweit für wohltätige Zwecke, zum Beispiel mit dem Spendenportal „Pack mit an“. Dort kann jeder Projekte aus den Bereichen Gesundheit, Kinder und Lebenshilfe unterstützen. 2017 sind so über 130.000 Euro zusammengekommen. DEVK-Mitarbeiter helfen außerdem mit gemeinnützigen Aktionen wie den Tatkraft-Tagen oder der Cent-Spende.

TATKRAFT TAGE

Mitarbeiterinnen der Regionaldirektion Mainz ölen Gartenmöbel für Familien mit krebskranken Kindern.

Die Arbeit für den guten Zweck macht Laune.

An die Schaufeln, fertig, los!

Der 1984 von Eltern gegründete Förderverein für Tumor- und Leukämiekranke Kinder e.V. in Mainz ist eine wichtige Anlaufstelle für betroffene Familien. Zu den vielfältigen Angeboten, die der Verein initiiert hat, zählt auch das Elternhaus in der Lindenschmitstraße 53.

Hier können Eltern übernachten, wenn sie nicht auf der Station im Krankenhaus bleiben können, aber trotzdem in der Nähe ihres Kindes sein möchten. Außerdem finden sie bei den Mitarbeitern immer ein offenes Ohr für ihre Sorgen. Auch in der Nachsorge ist das Elternhaus ein wichtiger Treffpunkt – zum Beispiel für verwaiste Eltern oder ehemalige Patienten.

Der große Garten ist ein wichtiger Bestandteil des Elternhauses und ein wertvoller Rückzugsort. Doch leider ist die Grünanlage in die Jahre gekommen und braucht dringend Pflege. Die Mitarbeiter der Regionaldirektion Mainz packen am Tatkraft-Tag voller Energie mit an: Sie jäten Unkraut, vertikutieren den Rasen und verteilen Rindenmulch. Unterstützt werden sie dabei von Kollegen aus der DEVK Zentrale in Köln.

Gemeinsam erneuert das Team Spielgeräte, säubert die Terrasse mit einem Hochdruckreiniger, bereitet Gartenmöbel auf und macht die Sitzplätze wieder gemütlich. Besonders liebevoll reinigen und befestigen die Helfer die Gedenkplatten, mit denen Eltern ihrer verstorbenen Kinder gedenken. Ein würdiger Platz erstrahlt wieder in neuem Glanz.

Die DEVK-Tatkraft-Tage bieten Gelegenheit, außerhalb der üblichen Arbeit Erfolgserlebnisse zu teilen. Die Helfer aus Köln sind mit vollem Einsatz dabei.

Für die Tatkraft-Tage stellt die DEVK die teilnehmenden Mitarbeiter einen Tag lang von der Arbeit frei. 2017 haben 73 Kollegen gemeinsam für den guten Zweck mit angepackt.

Neuer Anstrich für den Speisesaal

Seit fast 20 Jahren bittet die Baptistengemeinde in Köln jeden Samstag Obdachlose und andere bedürftige Menschen zu Tisch. Das kostenlose Angebot finanziert sich ausschließlich über Beiträge von Gemeindemitgliedern und aus Spenden. Jede Woche kommen rund 90 Menschen, die den Mittagstisch in Anspruch nehmen. Die Küche, in der das Essen zubereitet wird, ist in die Jahre gekommen und entspricht nicht mehr den heutigen Anforderungen. Die DEVK beteiligt sich finanziell an den Kosten für eine neue Kücheneinrichtung. Bevor aber die neuen Möbel kommen, braucht die Gemeinde Hilfe beim Abbau der alten Arbeitsflächen.

Hier kommt das DEVK-Tatkraft-Team ins Spiel: Die zehn DEVK-Mitarbeiter aus Köln krempeln gemeinsam mit den ehrenamtlichen Helfern der Gemeinde die Ärmel hoch. Sie reißen zuerst die alte Küche ab und tragen die Möbel nach draußen, wo sie kurze Zeit später vom Sperrmüll abgeholt werden. Dann schwingen alle den Pinsel: Küche, Speisesaal und der angrenzende Aufenthaltsraum bekommen einen frischen Anstrich. Außerdem schrubben die Helfer den Küchenboden und polieren den Fliesenspiegel an der Wand.

Die Idee zu diesem Tatkraft-Tag hatte Sabine Bingen, eine Mitarbeiterin aus dem Bereich Produktentwicklung in der DEVK Zentrale. „Leider“, stellt sie fest, „leben in unserer schönen Stadt Köln nicht nur Menschen, die auf der Sonnenseite des Lebens stehen.“ Die DEVK-Helfer sorgen dafür, dass die Wohnungslosen nicht nur eine warme Mahlzeit

DEVK

Die Cent-Spende

Das Team der DEVK-Krankenversicherung überreicht Dr. Birgitt Wenzel-Wierich den symbolischen Scheck für „Ärzte ohne Grenzen“.

bekommen, sondern auch Kleidung für den Winter. Nach den Aufräumarbeiten übergeben sie gut erhaltene Wintersachen an die Obdachlosen-Kleiderkammer.

Ein Haufen Cent ist auch was wert

Ein paar Cent sind nicht viel Geld. Aber wenn mehr als 1.000 DEVK-Mitarbeiter jeden Monat freiwillig auf die Cent-Beträge ihres Gehalts verzichten, kommt einiges zusammen. Pro Mitarbeiter sind es bis zu 99 Cent monatlich, also 11,88 Euro im Jahr. Das ist für den Einzelnen kaum spürbar, kann aber in der Summe viel bewirken.

Seit Mai 2017 gibt es die Cent-Spende bei der DEVK. Bis Jahresende haben Mitarbeiter auf diese Weise mehr als 3.400 Euro für gemeinnützige Zwecke gespendet.

Mit dem Geld unterstützen sie zwei Projekte der DEVK-Spendenplattform „Pack mit an“: Zwei Drittel des Betrags gehen an die Aktion „Gemeinsam für mehr Würde im Alter: finanzielle Hilfe für Rentner in Not“. Der Verein „Ein Herz für Rentner e.V.“ unterstützt bundesweit Senioren, deren Rente nicht für die wichtigsten Dinge im Leben ausreicht. Ein Drittel der Cent-Spenden erhält das Projekt „Trostteddy und seine Freunde für notleidende Kinder“. Der Bergisch Gladbacher Verein kümmert sich seit 2011 um Kinder in schwierigen Situationen, etwa nach dem Verlust eines Angehörigen oder nach einem Unfall. Auch 2018 tun DEVK-Mitarbeiter weiterhin Gutes mit der „Nach-Komma-Spende“.

Ärztliche Hilfe für alle Menschen

Im September 2017 forderten die Mitarbeiter der DEVK-Krankenversicherung ihre Kunden zum Mitmachen auf: Für jeden, der sich bis Jahresende die Krankenversicherungs-App herunterlädt, spendet die DEVK einen Euro an „Ärzte ohne Grenzen e.V.“. Viele folgten dem Aufruf und installierten die App. Für den guten Zweck kamen 5.000 Euro zusammen. Anschließend überreichte das DEVK-Team den symbolischen Scheck an Dr. Birgitt Wenzel-Wierich, die ihn stellvertretend für „Ärzte ohne Grenzen“ entgegennahm. Sie dankte dem DEVK-Team für die gute Idee und den Versicherten für die Unterstützung: Jetzt bekommen weltweit auch Menschen ohne Krankenversicherung ärztliche Hilfe.

Von Kölnern für Kölner

ENGAGEMENT

Seit über 60 Jahren befindet sich die DEVK Zentrale in Köln. Rund 1.800 Menschen arbeiten in dem Gebäude zwischen Zoo und Rheinufer, auf dessen Dach die Kölner Kugel des Aktionskünstlers HA Schult leuchtet. Doch Köln ist nicht einfach nur ein Standort – die Stadt steht für pures Lebensgefühl, das auch die DEVK teilt. So ist sie nicht nur dem kölschen Fußball verbunden, sondern macht sich auch für eine familienfreundliche Domstadt stark – vor allem für Kinder und Jugendliche.

DEVK ist Ärmelsponsor des 1. FC Köln

Seit Beginn der Saison 2017/18 ist die DEVK Hauptpartner des 1. FC Köln und besetzt u. a. die 70 Quadratzentimeter große Werbefläche auf dem linken Trikotärmel der Spieler mit ihrem Logo. FC-Geschäftsführer Alexander Wehrle erklärt: „Wir sind sehr froh, mit der DEVK eine starke Marke für den Trikotärmel gefunden zu haben. Es passt zu unserer Philosophie, dass wir eine langjährige, vielseitige Partnerschaft eingehen, von der beide Seiten profitieren werden.“ Zum Ärmelsponsoring kommen Bandenwerbung und eine Logenpartnerschaft in der Westtribüne des RheinEnergieSTADIONS. Auch FC-Vereinstier Hennes VIII. wurde ausgestattet: Den Stadionsessel seines Begleiters ziert das grüne DEVK-Logo. Allein die TV-Übertragungen von 34 Heim- und Auswärtsspielen des 1. FC Köln in der Bundesliga sorgen für eine besonders starke Medienpräsenz der DEVK.

Herzlichen Glückwunsch! DEVK-Mitarbeiter gratulieren dem 1. FC Köln zum 70. Geburtstag.

Bis 2021 gemeinsam am Ball: (v. l.) DEVK-Vorstandsvorsitzender Gottfried Rüßmann mit Generalbevollmächtigtem Hans-Joachim Nagel und FC-Geschäftsführer Alexander Wehrle.

Gute Laune unter den Helfern: Die DEVK lässt als „Partner des Tages“ FC-Fanherzen höher schlagen.

Kinder sind in Köln gern gesehen – das teilt die Stadt den Eltern von Neugeborenen mit den Kinder-Willkommen-Besuchen ganz persönlich mit.

Für die kleinsten Kölner gibt es Geschenke im „KiWi"-Paket etwa den DEVK-Waschfrosch.

Willkommenspakete für kölschen Nachwuchs

Die DEVK ist seit Jahren Partner des Jugendamtes bei den sogenannten Kinder-Willkommen-Besuchen bei Familien mit Neugeborenen – kurz KiWi. Seit 2008 ermöglichen ehrenamtliche Helfer die KiWi-Besuche, mit denen sie viele der jährlich etwa 11.000 Kölner Kinder und deren Eltern im Namen der Stadt willkommen heißen. Sie berichten den frischgebackenen Familien bei ihnen zu Hause über Angebote im jeweiligen Stadtbezirk. Neben dem Austausch gibt es Informationen zum Nachschlagen etwa über Krabbelgruppen, Familienzentren oder Beratungs- und Betreuungsangebote im eigenen Veedel kompakt gebündelt in einem Ordner. Zudem erhalten sie eine Tasche mit familiengerechten Geschenken der KiWi-Partner. 2017 wurde das Projekt mit dem Ehrenamtspreis der Stadt Köln ausgezeichnet.

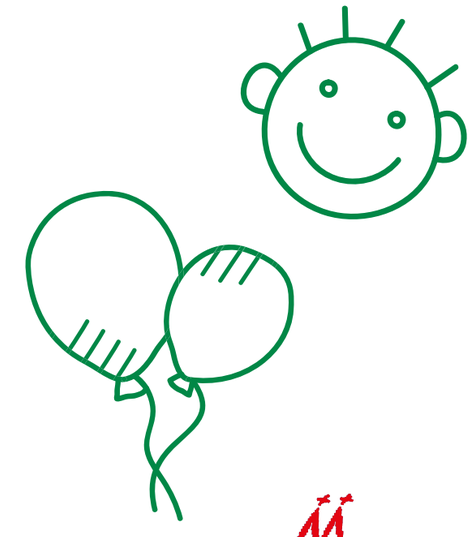
Seit über 20 Jahren ist die DEVK Hauptsponsor beim Weltkindertag in Köln. Dass die Domstadt familienfreundlich ist, liegt dem Unternehmen besonders am Herzen.

Schminken, Würfeln, Rutschen und Tanzen

Kinder liegen der DEVK besonders am Herzen. Das beweist der Versicherer u. a. mit seinem langjährigen Engagement für den Weltkindertag in Köln. Während er 1994 noch mit einem kleinen Stand zwischen Heumarkt und Rheingarten vertreten war, sind im Laufe der Jahre viele weitere Aktionen hinzugekommen. 2017 war die DEVK bereits zum 23. Mal als Hauptsponsor dabei. Vor dem DEVK-Zelt am Rheingartenbrunnen gab es wieder lange Schlangen. Besonders beliebt sind jedes Jahr das Kinderschminken und das Spiel mit dem grünen Riesenwürfel: Jedes Kind bekommt ein kleines Geschenk. Rund 30 DEVK-Mitarbeiter verteilen über 8.000 bunte Luftballons. Weitere Attraktionen sind die Riesenrutsche und die DEVK-Bühne am Stapelhaus, wo die Tanzschule van Hasselt zu Musik und Tanz einlädt. Alle Angebote sind kostenlos.

Hoch zu Ross für den guten Zweck

Die Benefiz-Galopprenntage auf der Rennbahn in Köln-Weidenpesch sind seit Jahren ein Publikumsmagnet. „Kindern helfen" lautet das Motto, denn der Erlös der gesamten Veranstaltung fließt in die offenen Beratungsangebote des Kinderschutzbundes Köln. Er setzt sich für benachteiligte Kinder, Jugendliche, Eltern und Familien ein. Die DEVK beteiligt sich traditionell mit dem ACV Automobil-Club Verkehr und der Sparda-Bank West am bunten Rahmenprogramm. Gemeinsam bieten sie ein Gewinnspiel, Glücksrad und eine große Hüpfburg für die Kleinen an. Prominente aus TV, Musik, Sport und Politik sammeln Spenden und verkaufen Lose für die große Tombola. Bei gutem Wetter kommen über 10.000 Besucher auf die Galopprennbahn im Weidenpescher Park.



KINDERSCHUTZBUND KÖLN
KINDERSCHUTZ-ZENTRUM

Tränen trocknen, Hoffnung geben

INTERVIEW

Krankenschwestern und Pfleger gehören zu den stillen Helden des Alltags. Sabine Lipinski ist eine von ihnen. 2017 hat die DEVK im Rahmen einer Social-Media-Aktion dieses Engagement gewürdigt. Im Gespräch erzählt Lipinski von ihrem Traumberuf.

Frau Lipinski, Ihre Cousine Marion Schäfer hat Sie als Tatkraft-Heldin nominiert. Hat sie das überrascht?

Ja, schon von der Nominierung war ich total überrascht und hatte Tränen in den Augen. Ihr Papa war krank und lag auch bei uns. Ich habe dann mitgeholfen zu ermöglichen, dass er zu Hause sterben konnte. Vielleicht war das der Anlass für sie, mich zu nominieren.

Warum sind Sie Intensivkrankenschwester geworden?

Meine Mutter würde jetzt sagen: Ich habe schon als Kind immer gesagt, dass ich Krankenschwester werden will, dann einen Arzt heirate und im OP arbeite. Ich habe keinen Arzt geheiratet und nie im OP gearbeitet, was ich dann auch gar nicht mehr wollte. Als Krankenschwester habe ich zuerst auf der Inneren gearbeitet. Dann habe ich nach einer neuen Herausforderung gesucht. Ich kam aus dem Urlaub zurück und es hieß: Ab morgen arbeitest du auf Intensiv. Ich bin sehr froh, dass ich hier bleiben konnte. Ich arbeite jetzt seit 25 Jahren auf Intensiv. Hier bin ich nur für maximal drei Patienten zuständig, das ist schön. Außerdem mag ich dieses bisschen Adrenalin.

Was macht Ihrer Meinung nach eine gute Intensivkrankenschwester aus?

Fachliche und vor allem soziale Kompetenz sind wichtig in dieser Position zwischen Patient, Arzt und Angehörigen. Außerdem muss man belastbar sein und auch abschalten können. Ich mache z. B. viel Sport, um mich auszupowern und beschäftige mich gerne mit kleinen Kindern. Aber wenn ich mich privat mit Kollegen treffe, dann ist die Arbeit immer ein Thema. Ein Stück davon nimmt man immer mit.

Woran leiden die Patienten, um die Sie sich hauptsächlich kümmern?

Unsere Intensivstation arbeitet interdisziplinär. Zu uns kommen Menschen mit lebensbedrohlichen Erkrankungen oder Patienten, die nach größeren Eingriffen medizinisch überwacht werden müssen. Manche bleiben nur Tage, andere Monate, etwa bei einer Lungenentzündung oder Blutvergiftung.

Sie sind natürlich in erster Linie für die Patienten da, aber auch wichtige Ansprechpartnerin für die Angehörigen. Wie gehen Sie damit um?

Es ist mir wichtig, eine Vertrauensbasis zu den Angehörigen aufzubauen, damit sie wissen: Ich weiß genau, was ich tue. Ich bin immer ehrlich. Wenn Angehörige anrufen und fragen, wie es dem Patienten geht, sage ich oft: „Im Moment ist er stabil, das kann in der nächsten Minute aber wieder anders sein.“ Und wenn es mal ganz kritisch war und ich dann sage „Jetzt geht es ihm besser“, dann wissen die Angehörigen, dass das auch wirklich stimmt.

Bekommen Sie für Ihr Engagement im Beruf auch Lob von Patienten und Ärzten?

Ja, so wie diesmal von meiner Cousine. Und kürzlich ist bei der Kirmes im Dorf eine Frau auf mich zugekommen, deren Mann vor einem Jahr hier lag und dann leider verstorben ist. Sie hat sich an mich erinnert, solche Wertschätzung tut gut. Wir bekommen sehr viele Dankeskarten, viel Merci-Schokolade und Kaffee geschenkt. Ich kann das gar nicht alles essen, aber hier im Team bleibt zum Glück nichts liegen.

Ihr Berufsalltag ist sicher emotional belastend. Wie gehen Sie damit um?

Ich weine auch schon mal mit den Angehörigen. Gerade, wenn es junge Patienten nicht schaffen, schüttelt man das nicht so schnell ab. Manchmal drücke ich die Angehörigen auch und nehme sie in den Arm.

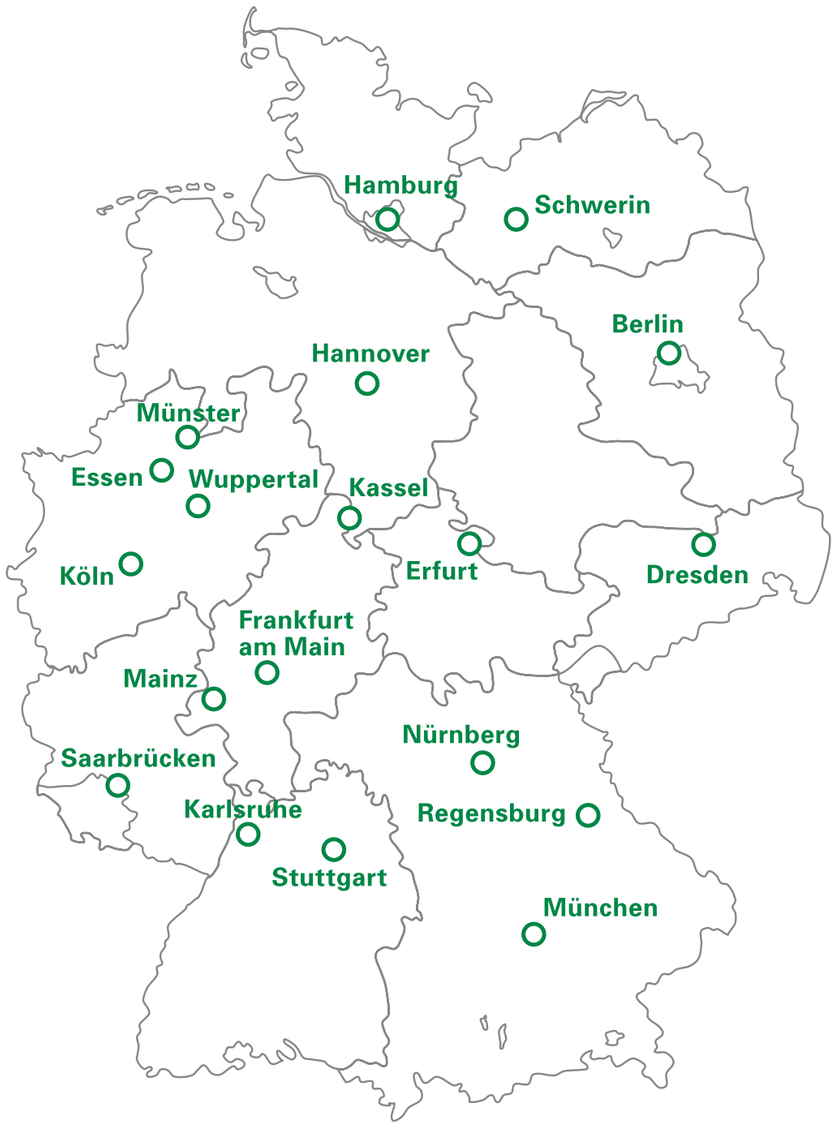
Haben Ihre Erfahrungen als Intensivkrankenschwester Ihre Einstellung zum Leben verändert?

Ja, ich lebe bewusster. Wenn man sieht, wie schnell es rum sein kann, sollte man öfter mal fünfe gerade sein lassen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Krankenschwester Sabine Lipinski (48) aus Neuwied in Rheinland-Pfalz arbeitet seit 25 Jahren auf der Intensivstation. Die DEVK hat ihr einen Reisegutschein über 2.500 Euro geschenkt, den sie für einen Urlaub verwendet, den sie sonst nicht machen würde.

DEVK-Regionaldirektionen



DEVK-Servicenetz

Unsere Servicerufnummern *(gebührenfrei aus dem deutschen Telefonnetz)*

Service Telefon	0800 4-757-757	**Schadenhilfe Rechtsschutz**	0800 4-959-969
Anwaltsberatung	0800 4-959-959	**Pannen- und Reise-Hotline**	0800 4-181-818

E-Mail info@devk.de • **Fax** 0221 757-2200 • **Internet** www.devk.de • www.facebook.com/devk

DEVK-REGIONALDIREKTIONEN

10785 Berlin, *Schöneberger Ufer 89*
Tel.: 030 25487-0, E-Mail: devk.berlin@devk.de

01069 Dresden, *Budapester Straße 31*
Tel.: 0351 4699-0, E-Mail: devk.dresden@devk.de

99084 Erfurt, *Juri-Gagarin-Ring 149*
Tel.: 0361 6761-0, E-Mail: devk.erfurt@devk.de

45128 Essen, *Rüttenscheider Straße*
Tel.: 0201 7243-0, E-Mail: devk.essen@devk.de

60327 Frankfurt am Main, *Güterplatz 8*
Tel.: 069 75303-0, E-Mail: devk.frankfurt@devk.de

22767 Hamburg, *Ehrenbergstraße 41 – 45*
Tel.: 040 3810-30, E-Mail: devk.hamburg@devk.de

30161 Hannover, *Hamburger Allee 22 u. 24*
Tel.: 0511 3399-0, E-Mail: devk.hannover@devk.de

76137 Karlsruhe, *Nebeniusstraße 30 – 32*
Tel.: 0721 3552-0, E-Mail: devk.karlsruhe@devk.de

34117 Kassel, *Grüner Weg 2 A*
Tel.: 0561 7205-0, E-Mail: devk.kassel@devk.de

50668 Köln, *Riehler Straße 3 (direkt am Ebertplatz)*
Tel.: 0221 757-0, E-Mail: devk.koeln@devk.de

55116 Mainz, *Gärtnergasse 11 – 15*
Tel.: 06131 243-0, E-Mail: devk.mainz@devk.de

80335 München, *Hirtenstraße 24*
Tel.: 089 55110-0, E-Mail: devk.muenchen@devk.de

48143 Münster, *Von-Steuben-Straße 14*
Tel.: 0251 5903-0, E-Mail: devk.muenster@devk.de

90443 Nürnberg, *Essenweinstraße 4 – 6*
Tel.: 0911 2365-0, E-Mail: devk.nuernberg@devk.de

93051 Regensburg, *Bischof-von-Henle-Straße 2b*
Tel.: 0941 79608-0, E-Mail: devk.regensburg@devk.de

66111 Saarbrücken, *Trierer Straße 16 – 20*
Tel.: 0681 4006-0, E-Mail: devk.saarbruecken@devk.de

19053 Schwerin, *Wismarsche Straße 164*
Tel.: 0385 5577-0, E-Mail: devk.schwerin@devk.de

70190 Stuttgart, *Neckarstraße 144 – 146*
Tel.: 0711 6668-0, E-Mail: devk.stuttgart@devk.de

42103 Wuppertal, *Friedrich-Engels-Allee 20*
Tel.: 0202 493-20, E-Mail: devk.wuppertal@devk.de

Bundesweit gibt es 1.230 Geschäftsstellen. DEVK-Berater in Ihrer Nähe finden Sie im Internet unter **beratersuche.devk.de**.

Bestellformular

Bitte schicken, faxen oder mailen Sie dieses Formular an die:

DEVK Versicherungen
Zentrale
Herrn Daniel Over
Riehler Straße 190
50735 Köln

ICH INTERESSIERE MICH FÜR

☐ den **DEVK-Geschäftsbericht 2017**.
Dieser erscheint am 5. Juni 2018 und enthält den Abschluss des Lebensversicherungvereins und des Sachversicherungskonzerns sowie die Einzelabschlüsse der darin einbezogenen Versicherungsgesellschaften.
Vordruck-Nr. D06100-117/2018/04

☐ weitere _____ Exemplare des
DEVK-Nachhaltigkeitsberichts „Zeit für Menschen“ 2017
Vordrucknr. D06100-117/2018/04

Bitte senden Sie die kostenlose(n) Broschüre(n) an folgende Adresse:

Herrn/Frau

Vtp-Nr.

Straße

PLZ Ort

ODER ALS GRATIS-DOWNLOAD

Unsere Broschüren können Sie **kostenlos als PDF** im Internet herunterladen. Scannen Sie einfach den QR-Code oder öffnen Sie

www.devk.de/unternehmensberichte

Folgende Broschüren stehen Ihnen dort ab 5. Juni 2018 auf Englisch zur Verfügung:

- Einzelabschluss
  DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Sach- und HUK-Versicherungsverein a.G. 2017
- Einzelabschluss
  DEVK Allgemeine Versicherungs-AG 2017
- Einzelabschluss
  DEVK Rückversicherungs- und Beteiligungs-AG 2017

Die DEVK-Entsprechenserklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex finden Sie in der DNK-Datenbank unter www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de

IHRE ANSPRECHPARTNER FÜR DIE BESTELLUNG

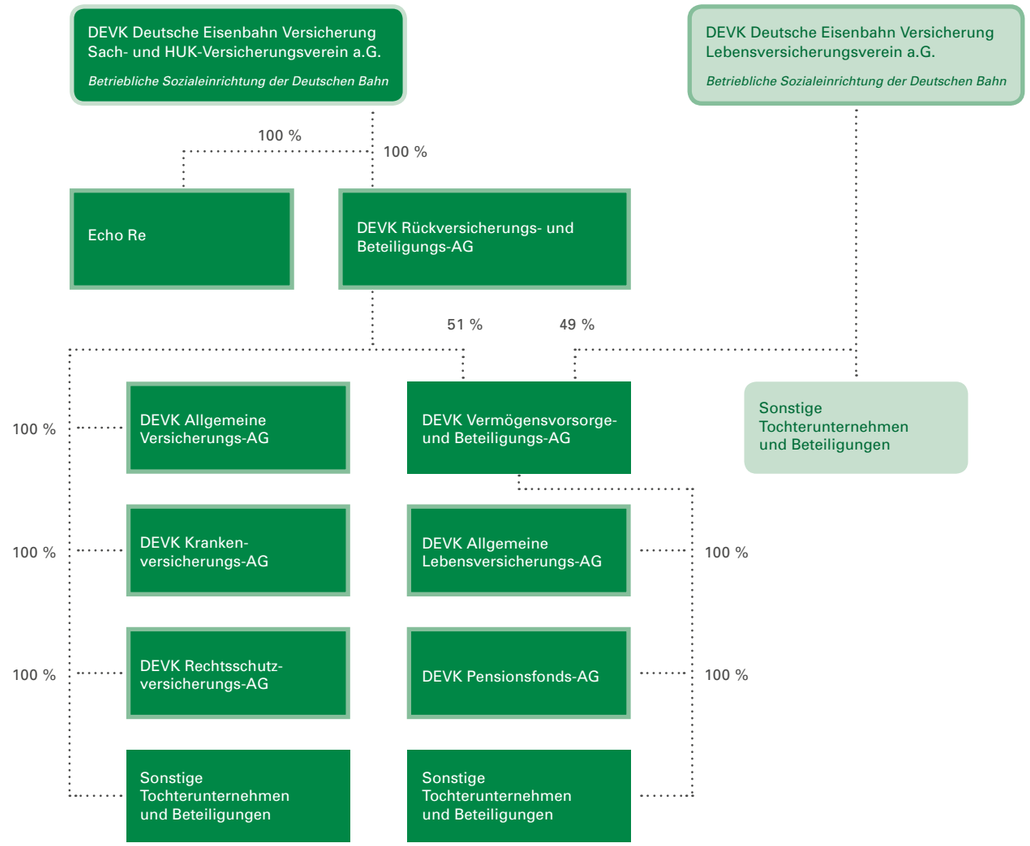
Daniel Over

E-Mail daniel.over@devk.de
Telefon 0221 757-1255
Fax 0221 757-391255

Günter Külheim

E-Mail guenter.kuelheim@devk.de
Telefon 0221 757-1292
Fax 0221 757-391292

Organigramm



Stark umrandete Felder kennzeichnen Versicherungsunternehmen und den Pensionsfonds im Inland.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN ZUM THEMA NACHHALTIGKEIT

Bei Fragen oder Anregungen zur Verantwortung der DEVK für Gesellschaft, Mitarbeiter und Umwelt wenden Sie sich bitte an:

Ramona Pfotenhauer
Beauftragte für Nachhaltigkeit

E-Mail ramona.pfotenhauer@devk.de
Telefon 0221 757-1810

MIX Papier FSC® C128904

MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC® C128904

IMPRESSUM

DEVK Versicherungen
Unternehmenskommunikation, Bank- und Direktvertrieb
Riehler Straße 190, 50735 Köln, E-Mail: presse@devk.de

Verantwortlich: Maschamay Poßekel
Redaktion: Eva Maria Pfeiffer, Ramona Pfotenhauer, Maschamay Poßekel
Konzept und Gestaltung: Kerstin Neu
Umsetzung: flashfotos - daams.naber gbr - Jürgen Naber: Seiten 1, 4-7, 10-15, 22-23,29-35, 44-45, 46-51, 52-55, 57, 60-61, 75, 77, 78, 85; PRIMAKLIMA: Seiten 16-18, 20-21; Fotolia: Seiten 24-25, 36, 42; Maschamay Poßekel: Seiten 26, 68; Michael Parthen: Seiten 37-39; DEVK Versicherungen: Seiten 40, 50; Andrea Görz: Seiten 62-63, 77; Sparda-Bank München eG: Seiten 66-67, 69; Sommer & Co. GmbH: Seiten 3, 73-74; Damian Klemm: Seiten 80-81; Carglass®: Seite 19; Polizei Münster: Seite 27; istockphoto: Seite 56; Michael Albers: Seite 59; IGS Organisationsberatung GmbH: Seite 64; RyanKing999/istockphoto: Seite 70; BILDSCHÖN - Das schnelle Bild-Netzwerk GmbH: Seite 71; Grabarz & Partner Werbeagentur GmbH: Seite 72; Illustration: Astrid Fiener: Seite 76; Eva Maria Pfeiffer: Seite 79

Übersicht zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Indikator	Indikatorbezeichnung und Zusatzbeschreibung nach DNK	Zeit für Menschen
	Strategie	**Seite**
01	Strategische Analyse und Maßnahmen	S. 6 – 7
02	Wesentlichkeit	S. 6 – 7
03	Ziele	S. 6 – 7
04	Tiefe der Wertschöpfungskette	*
	Prozessmanagement	
05	Verantwortung	S. 6 – 7
06	Regeln und Prozesse	*
07	Kontrolle	*
	Leistungsindikator 102-16	*
	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	
08	Anreizsysteme	*
	Integrierte Nachhaltigkeitsziele	
	Leistungsindikator 102-35	*
	Vergütungspolitik	
	Leistungsindikator 102-38	*
	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	
09	Beteiligung von Anspruchsgruppen	S. 22 – 25, 56 – 61
	Stakeholdermanagement	
	Leistungsindikator 102-44	S. 8 – 9
	Schlüsselthemen und Anliegen	
10	Innovations- und Produktmanagement	S. 16 – 21
	Nachhaltigkeit als Triebfeder für Innovationen	
	Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen	S. 22 – 25
	Leistungsindikator G4-FS11	S. 22 – 25
	Kapitalanlagen, die positiven und/oder negativen Screenings unterliegen	
	Umwelt	
11	Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	S. 28 – 31
	Leistungsindikator 301-1	S. 28 – 31
	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	
	Leistungsindikator 302-1	S. 28 – 31
	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	
	Leistungsindikator 302-4	S. 28 – 31
	Verringerung des Energieverbrauchs	
	Leistungsindikator 303-1	S. 28 – 31
	Wasserentnahme nach Quelle	
	Leistungsindikator 306-2	S. 28 – 31
	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	
12	Ressourcenmanagement	S. 16 – 19, 20 – 21, 32 – 35
	Ökologische Ziele	
13	Klimarelevante Emissionen	*
	Nutzung erneuerbarer Energien	
	Leistungsindikator 305-1	S. 28 – 31
	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	
	Leistungsindikator 305-2	S. 28 – 31
	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	
	Leistungsindikator 305-3	S. 28 – 31
	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	
	Leistungsindikator 305-5	S. 28 – 31
	Reduzierung der THG-Emissionen	

Indikator	Indikatorbezeichnung und Zusatzbeschreibung nach DNK	Zeit für Menschen
	Gesellschaft	
14	Arbeitnehmerrecht	S. 56 – 61
	Arbeitnehmerrechte und -beteiligung	
	Leistungsindikator 403-2	*
	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	
	Leistungsindikator 403-4	*
	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	
15	Chancengerechtigkeit	S. 62 – 65, 32 – 35
	Leistungsindikator 405-1	S. 56 – 61
	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	
	Leistungsindikator 406-1	*
	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	
16	Qualifizierung	S. 62 – 65
	Mitarbeitermanagement	
	Leistungsindikator 404-1	S. 62 – 65
	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	
17	Menschenrechte	*
	Achtung der Menschenrechte	
	Leistungsindikator 412-3	*
	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	
	Leistungsindikator 412-1	*
	Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	
	Leistungsindikator 414-1	*
	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	
	Leistungsindikator 414-2	*
	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	
18	Gemeinwesen	S. 56 – 61
	Corporate Volunteering und Kooperationen zum Gemeinwesen	
	Leistungsindikator 201-1	*
	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	
19	Politische Einflussnahme	*
	Aktivitäten politischer Einflussnahme	
	Leistungsindikator 415-1	*
	Parteispenden	
20	Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten	*
	Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien	
	Leistungsindikator 205-1	*
	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	
	Leistungsindikator 205-3	*
	Korruptionsfälle	
	Leistungsindikator 419-1	*
	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	

* Die DEVK-Entsprechenserklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex finden Sie in der DNK-Datenbank unter www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex Berichtsjahr 2017

DEVK. Gesagt. Getan. Geholfen.

6.000
Mitarbeiter

im Innen- und Außendienst

1.230
Geschäftsstellen

bundesweit

1,1 Millionen
regulierte Schäden und Leistungsfälle

im Jahr 2017

DEVK VERSICHERUNGEN

Zentrale
Riehler Straße 190
50735 Köln

Service Telefon: 0800 4-757-757
(gebührenfrei aus dem deutschen Telefonnetz)

Fax: 0221 757-2200
E-Mail: info@devk.de
www.facebook.com/devk

www.devk.de

06100-117/2018/04