

# Verantwortung übernehmen

NACHHALTIGKEITSBERICHT DES B. BRAUN-KONZERNS 2015



**B | BRAUN**  
SHARING EXPERTISE

Liebe Leserinnen,  
Liebe Leser,



Prof. Dr. Heinz-Walter Große  
Vorsitzender des Vorstands

bei B. Braun leben wir seit 176 Jahren die Tradition des ehrbaren Kaufmanns. Von Generation zu Generation haben wir die unternehmerische Verantwortung für unsere Mitarbeiter, die Gesellschaft und die Umwelt weitergegeben. Nachhaltigkeit ist deshalb neben Innovation und Effizienz als einer unserer Unternehmenswerte definiert. Wir verstehen darunter, als „Bürger der Gesellschaft“ zu handeln und uns für ökonomische, ökologische und soziale Belange einzusetzen.

Die B. Braun-Mitarbeiter identifizieren sich mit „Sharing Expertise“. Sie suchen den konstruktiven Dialog mit Kunden und Kollegen sowie mit Lieferanten, Partnern und der Öffentlichkeit, um Wissen zu generieren. So entstehen neue Produkte und Dienstleistungen, die sich an der Sicherheit der Anwender, an der Gesundheit der Patienten und an der Effizienz für das Gesundheitssystem ausrichten.

Seit 2008 haben wir im „Share“-Magazin beispielhaft über Nachhaltigkeit bei B. Braun informiert und unsere Sichtweise zur gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung beschrieben. Mit dem vorliegenden Bericht dokumentieren wir unsere Haltung zum wichtigen Thema Nachhaltigkeit in einer neuen Form. Erstmals orientieren wir uns dabei an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und lösen damit das „Share“-Magazin ab.

Auf Basis unserer globalen Nachhaltigkeitsstrategie möchten wir fortan systematisch Kennzahlen zur Nachhaltigkeit ermitteln. Gegenwärtig bauen wir unsere Reportingstrukturen aus, um künftig in regelmäßigen Abständen aktuelle Zahlen, Fakten und Initiativen zu präsentieren. Mit diesem Bericht wollen wir die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens regelmäßig dokumentieren. Ich lade Sie herzlich ein, mit Ihren Anmerkungen und Ideen ein Teil davon zu werden – schreiben Sie uns an [nachhaltigkeit@bbraun.com](mailto:nachhaltigkeit@bbraun.com).

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Heinz-Walter Große

# Inhalt

## JOURNAL

- 4 Im Bild**  
Geschichten aus den B. Braun-Standorten Berlin, Paris und Penang.

### Verantwortung in Familienunternehmen

- 8 Mehr als Profit im Kopf**  
Familienunternehmen gelingt es, über Generationen hinweg erfolgreich zu sein. Ihr Geheimnis? Sie schaffen nachhaltig Werte – denn für sie gibt es keinen Gewinn ohne Verantwortung.

- 16 Äpfel statt Süßkram**  
Basketballprofi Patrick Horstmann hat für B. Braun in Großbritannien ein Projekt ins Leben gerufen, das Schülern in South Yorkshire eine gesunde Lebensführung vermittelt.

- 18 Minus ist das neue Plus**  
Vorteil dank Vielfalt: Warum sich die Integration von Menschen mit Behinderung für Unternehmen lohnt.



Kinder und Karriere: B. Braun gilt als Pionier im Bereich der familienbewussten Personalpolitik.

## BERICHT

- 23 Daten, Fakten und Hintergründe zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten von B. Braun in den Kalenderjahren 2013 und 2014.**

### IMPRESSUM

**Verantwortung übernehmen: Nachhaltigkeitsbericht des B. Braun-Konzerns 2015**

**Herausgeber** B. Braun Melsungen AG, Carl-Braun-Straße 1, 34212 Melsungen, Postadresse: Postfach 1120, 34209 Melsungen, Tel. +49-(0) 56 61-71-0, E-Mail: [nachhaltigkeit@bbraun.com](mailto:nachhaltigkeit@bbraun.com)

**V. i. S. d. P. Dr.** Bernadette Tillmanns-Estorf, Direktorin Unternehmenskommunikation und Wissensmanagement  
**Redaktion und Koordination** Anne Katrin Wehrmann-Scherle (B. Braun), Holger Minning (B. Braun), Karsten Fiehe (muehlhausmoers)

**Produktion und Gestaltung** muehlhausmoers corporate communications gmbh, Köln

**Druck** Bernecker, Melsungen

Wir danken allen Mitarbeitern und Kollegen, die am Nachhaltigkeitsbericht mitgewirkt haben.

**Hinweis** In diesem Bericht benutzen wir zur Vereinfachung als Bezeichnung für Mitarbeiter und Kunden nur die männliche Form. Es sind selbstverständlich beide Geschlechter gemeint.

Die Fotorechte liegen, falls nicht anders angegeben, bei der B. Braun Melsungen AG.

**Umweltfreundliche Herstellung** Das Papier „Design Offset naturweiß“, das wir für den Druck dieses Berichts verwenden, trägt das Siegel der globalen Zertifizierungsorganisation Forest Stewardship Council (FSC). Das Siegel dokumentiert die Herkunft des Papiers aus verantwortungsvoller Waldwirtschaft. Das Papier wurde chlorfrei gebleicht und enthält keine Schwermetalle. Um die Umwelt zu schonen, drucken wir den Bericht nur in kleiner Stückzahl per „Print on demand“ und verbreiten ihn hauptsächlich digital.



#### Ökologisch bauen

### NICHT NUR VON AUSSEN GRÜN

Statt vor den Toren der Stadt neu zu bauen, hat B. Braun in Berlin ein vorhandenes Pharmawerk erweitert und energetisch optimiert: „Sunrise Berlin“. Sunrise – „Sustainable Realization of Injectables Expansion“ – steht für nachhaltige Produktion in ebenso nachhaltigen Produktionsstätten. Der Aufwand hat sich gelohnt, denn das Gebäude ist mit dem begehrten LEED-Zertifikat in Gold ausgezeichnet worden. LEED („Leadership in Energy and Environmental Design“) ist das weltweit führende Klassifizierungssystem für ökologisches Bauen.





#### Klimaschutz

### ELEKTRISCH ÜBER DIE CHAMPS-ÉLYSÉES

Seit 2012 setzt B. Braun Frankreich für die Kundenbelieferung in Paris auf Transporter mit Elektroantrieb. Nicht etwa, weil das en vogue ist, sondern im Vergleich zum konventionellen Transport CO<sub>2</sub> spart. Weil sich der E-Transport aber auch rechnet, ist er jetzt Standard für Lieferungen zwischen 30 und 500 Kilogramm Gewicht. Zwischen Juni 2012 und Juni 2014 wurden so über 3.500 Lieferungen transportiert und mehr als 80.000 Kilometer zurückgelegt. Dienstleister für den nachhaltigen Transport ist das französische Familienunternehmen Deret.

#### Den Nachwuchs begeistern

### MINT FÜRS KIND

Seit Jahren engagiert sich B. Braun in der Förderung des naturwissenschaftlichen Nachwuchses. So war das Unternehmen 2014 Hauptsponsor der Penang International Science Fair in Malaysia, einer der wichtigsten Messen für Zukunftstechnologien. Als eines von insgesamt 57 ausstellenden Hightech-Unternehmen informierte B. Braun über Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – kurz MINT. Das Angebot traf auf reges Interesse: Insgesamt kamen über 50.000 kleine und große Besucher in die SPICE-Arena in Penang.



Verantwortung  
in Familienunternehmen

# Mehr als Profit im Kopf

SIE SIND SCHON LANGE DABEI UND TICKEN DENNOCH MODERN. FAMILIENUNTERNEHMEN GELINGT ES, ÜBER GENERATIONEN HINWEG ERFOLGREICH ZU SEIN. IHR GEHEIMNIS? SIE SCHAFFEN NACHHALTIG WERTE – FÜR DIE UNTERNEHMERFAMILIE, DIE MITARBEITER, DIE KUNDEN UND DIE GESELLSCHAFT. DENN FÜR SIE GIBT ES KEINEN GEWINN OHNE VERANTWORTUNG.

Alte Wurzeln, junger Trieb – Familienunternehmen sind sich ihrer Vergangenheit bewusst, doch handeln mit Blick auf die Zukunft.



FOTO: S. 8-10, 12, 15: LENA CLARA/JSTOR/PIANPICTURE

**H**ans Carl von Carlowitz war schon 68, als er die beste Idee seines Lebens hatte. Ein Jahr vor seinem Tod 1714 veröffentlichte der Oberberghauptmann in den Diensten des Sachsenkönigs August des Starken seine „Sylvicultura oeconomica oder haußwirthliche Nachricht und Naturmäßige Anweisung zur wilden Baum-Zucht“. Die Schrift gilt als das erste forstwirtschaftliche Werk der Welt. Sie war in einer Zeit der Energiekrise entstanden, als Erzgruben und Schmelzhütten des Erzgebirges – damals eines der größten Bergbaureviere Europas – Unmengen an Holz verschlangen. Durch Bevölkerungswachstum und die Ausdehnung von Städten schwanden die Wälder. Die negativen Folgen waren absehbar, doch Vorschriften für die Nutzung der Wälder existierten noch nicht. Die Kernaussage in Carl von Carlowitz' Buch lautete: Schneller Profit zerstört den Wohlstand. Er forderte, „pflöglich“ mit der Natur und ihren Ressourcen umzugehen. Die Thesen seines Buchs sind inzwischen allgemein anerkannt: Das verantwortliche, nachhaltige Handeln von Unternehmen wird heute als Corporate Social Responsibility (CSR) bezeichnet und bedeutet unter anderem, neben der ökonomischen Sicherheit auch das ökologische Gleichgewicht einzubeziehen. Von Carlowitz ging als Vordenker des nachhaltigen Wirtschaftens in die Geschichtsbücher ein.

## ES ZÄHLT DER LANGFRISTIGE ERFOLG

In der heutigen Wirtschaftswelt ist verantwortungsvolles Handeln besonders bei familiengeführten Firmen stark ausgeprägt. Als solche gelten laut einer gängigen Definition einer Expertengruppe der EU-Kommission alle Unternehmen, bei denen sich die Mehrheit der Entscheidungsrechte im Besitz der Gründer oder deren Familienangehörigen befindet, die Familienmitglieder die Mehrheit der Entscheidungsrechte direkt oder indirekt innehaben und mindestens ein Vertreter der Familie oder der Angehörigen an der Leitung beziehungsweise der Kontrolle des Unternehmens beteiligt ist.

Anders als viele Unternehmen, die Erwartungen von Anlegern erfüllen müssen, fällen Lenker von Familienunternehmen ihre Entscheidungen vor allem mit Blick



## 99 Prozent der japanischen Unternehmen sind Familienunternehmen. In Italien sind es 70, in Indien 60 Prozent.

auf den langfristigen Erfolg. Diese Sichtweise ist keine Reaktion auf Erwartungen von außen, sondern basiert auf Überzeugungen und persönlichen Werten. „Sie nehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung aus innerem Antrieb und Gestaltungswillen wahr“, lautet das Fazit einer Studie der Bertelsmann-Stiftung und der Stiftung Familienunternehmen von 2011. Wirtschaften ist für Familienunternehmen demnach eine langfristige Entscheidung, die mit Bedacht und mit Blick auf die künftigen Generationen getroffen werden muss. Schneller Gewinn und expansives Wachstum sind nachrangig. Im Vordergrund steht Beständigkeit.

### VERANTWORTUNG AUCH FÜR DIE GESELLSCHAFT

Familienunternehmer denken an das große Ganze und fällen Entscheidungen im Bewusstsein ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Ein Grund dafür: Wer Wachstum auf Substanz baut und reale Unternehmenswerte schafft, kann seine Firma erhalten und an die Nachkommen weitergeben. Gesellschaftliches Engagement ist für die Mehrheit der deutschen Familienunternehmen deshalb von sehr großer Bedeutung. Die Studie der Bertelsmann-Stiftung zeigt, dass Familienunternehmer verantwortungsvolles Handeln in erster Linie mit der Wertschöpfung des eigenen Unternehmens verbinden. Der Fokus liegt auf den Beschäftigten, gefolgt von den Kunden sowie dem Engagement für die Umwelt. Familienunternehmen wissen offenkundig um die strategische Bedeutung von Fachwissen und Kompetenzen der eigenen Belegschaft, aber auch um die Zufriedenheit der Kunden als wichtige Bausteine des Unternehmenserfolgs und Unternehmenserhalts. Viele Familienunternehmen haben Stiftungen gegründet, die Verantwortung für die Gesellschaft auf ganz unterschiedliche Weise übernehmen.

Nicht nur in Deutschland beeinflusst diese Ausrichtung die Gesellschaft nachhaltig. In Japan beispielsweise sind 99 Prozent der Unternehmen in Familienhand. In Italien werden die Geschicke bei 70 Prozent der Unternehmen durch Familien geleitet, in Indien sind es über 60 Prozent. Diese große volkswirtschaftliche Bedeutung macht Familienunternehmen zu einem Phänomen, das auch die Wissenschaft beschäftigt – speziell in Bezug auf Verantwortung.

Viele Familienunternehmen sind international tätig, dies gilt auch für ihr gesellschaftliches Engagement. Gemeint ist damit das freiwillige, über gesetzliche Vorgaben hinausgehende Unternehmensengagement im sozialen oder ökologischen Bereich. Dazu gehören beispielsweise Projekte für Mitarbeiter zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Programme zum effizienten Umgang mit Ressourcen, die Beachtung von sozialen und ökologischen Kriterien bei der Auswahl von Zulieferern. Die Aktivitäten reichen aber auch über das direkte betriebsorientierte Handeln hinaus. Zum „bürgerschaftlichen Engagement“ (Corporate Citizenship) zählen daher soziale Projekte im regionalen Umfeld des Unternehmens, die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen, Projekte, die soziale Benachteiligungen mindern sollen, oder auch Kooperationen mit karitativen Einrichtungen.

### DIE FAMILIE ALS KRAFTQUELLE

Auch die B. Braun Melsungen AG gehört zu jenen Unternehmen, für die der Begriff Familienunternehmen im gerade beschriebenen Sinne zutrifft. Im Jahr 2014 feierte B. Braun sein 175-jähriges Bestehen. Drei Jahre zuvor trat Otto Philipp Braun als erstes Familienmitglied der sechsten Generation in den Vorstand ein. Sein Vater, Prof. Dr. h. c. Ludwig Georg Braun, übergab im selben Jahr den Stab an seinen Vize und Finanzvorstand Prof. Dr. Heinz-Walter Große. Otto Philipps Ur-Ur-Ur-Großvater Julius Wilhelm Braun hatte 1839 die Rosen-Apotheke in Melsungen gekauft. Seitdem ist die Firma stetig aus eigener Kraft gewachsen. Ende 2014 beschäftigte B. Braun über 54.000 Mitarbeiter in 62 Ländern.

„Man sollte sich der Vergangenheit bewusst sein. Ebenso wichtig ist es aber, nach vorne zu schauen. Es gibt so viele Potenziale, neue Trends und spannende Aufgaben, die vor uns liegen“, sagt Prof. Dr. h. c. Ludwig Georg Braun zum Verhältnis von Vergangenheit und Zukunft. Als Chef des Aufsichtsrats wacht er heute über das operative Geschäft. Er hat aus dem mittelständischen Industriebetrieb einen globalen Player im Gesundheitsmarkt gemacht. Schon als 33-Jähriger übernahm er den Vorstandsvorsitz von seinem Onkel Dr. Bernd Braun, selbst lange Jahre in der Unternehmensleitung gemeinsam mit seinem Bruder Otto Braun tätig und Vorstands-



„Die Sorge um das Wohl unserer Beschäftigten begleitet uns seit jeher. Heute gilt B. Braun als Pionier einer familienbewussten Personalpolitik.“



**MITARBEITER** „Den Erfolg unseres Unternehmens haben wir in erster Linie unseren Beschäftigten zu verdanken. Zwischen B. Braun und den Beschäftigten gibt es eine lange Tradition des Gebens und Nehmens. Bereits 1923 führte unser Familienunternehmen eine Betriebskrankenkasse ein. Sechs Jahre danach folgte der Aufbau des Betriebsrentensystems. Heute gilt B. Braun auch dank der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat

und Unternehmensführung als Pionier einer familienbewussten Personalpolitik. Dazu gehören Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Wichtigste aber ist, dass wir eine faire, offene und respektvolle Unternehmenskultur haben. Nur zufriedene und gesunde Beschäftigte tragen B. Braun in eine erfolgreiche Zukunft.“  
**Peter Hohmann, Betriebsratsvorsitzender, B. Braun Deutschland**

## B. Braun will in den nächsten fünf Jahren bis zu vier Milliarden Euro investieren.

vorsitzender von 1974 bis 1977. 34 Jahre lang stand Prof. Dr. h. c. Ludwig Georg Braun an der Spitze und trieb die Expansion voran. Seinen Erfolg führt er auf eine funktionierende Familienstruktur zurück. „Die Familie muss zusammenhalten. Jedes Mitglied muss den Nutzen des Unternehmens spüren und durch seine Arbeit auch leben.“ Die Verantwortung der Familie für das Unternehmen versteht er als „Familienbonus“. Das sieht auch seine Cousine Barbara Braun-Lüdicke so, ebenfalls im Aufsichtsrat von B. Braun tätig. Sie betont, dass der Erfolg des Unternehmens von jeder Generation aufs Neue gesichert werden müsse: „Mut zur Gestaltung, den Blick in die Zukunft gerichtet und trotzdem die eigenen Werte bewahren – dafür steht die Familie Braun genauso wie die Unternehmensgeschichte der B. Braun Melsungen AG.“

### VERANTWORTUNG UND RISIKEN ÜBERNEHMEN

Im Sinne der Nachhaltigkeit ist die Familie selbst „die größte Ressource für das Familienunternehmen“, sagt Arist von Schlippe. Der Psychologieprofessor ist Inhaber des Lehrstuhls „Führung und Dynamik von Familienunternehmen“ an der Universität Witten/Herdecke. Was Prof. Dr. h. c. Ludwig Georg Braun „Familienbonus“ nennt, bezeichnet der Wissenschaftler als „Famillyness“. Der Begriff „bündelt die Ressourcen, welche die Familie für das Unternehmen bereitstellt“. Eine der Kraftquellen sei die Einsatzbereitschaft und gegenseitige Unterstützung der Familienmitglieder. „Ein Familienmitglied lässt nicht um fünf den Griffel fallen und geht nach Hause“, erklärt von Schlippe. Wird die Familie zur Unternehmerfamilie, tragen die Verwandten als Gesellschafter die Verantwortung und das Risiko.

Die Anteile der B. Braun Melsungen AG sind zu 100 Prozent in Familienhand und sollen es auch bleiben. Anteile an fremde Shareholder zu verkaufen, ist für die Familie Braun kein Thema. „Großkonzerne in anonymem Streubesitz werden von der Kurzatmigkeit der Börsen getrieben“, meint Stefan Heidbreder, Geschäftsführer der Stiftung Familienunternehmen. Die Maxime „Möglichst viel Gewinn in möglichst kurzer Zeit“ lässt nicht viel Raum für Gestaltung und Leben einer Unternehmensethik, findet auch Unternehmensberater Peter Englisch von Ernst & Young. Und weiter: „Der Shareholder bei Familienunternehmen, egal ob in

Indien, den USA oder in Deutschland, ist dagegen nicht monetär getrieben, sondern aus der Verantwortung, Moral und Überzeugung, langfristige Werte zu schaffen.“

B. Braun verfolgt eine Unternehmenspolitik, die nicht nur das Renditediktat fremder Anteilseigner ausschließt, sondern auch das fremder Kapitalgeber möglichst vermeidet. Das Unternehmen investierte 2013 und 2014 je rund eine Milliarde Euro in neue Fabriken, Dialysezentren und strategische Beteiligungen. Natürlich kommt das Unternehmen dabei nicht ohne Kredite aus. Doch eine stabile Eigenkapitaldecke verschafft die Freiheit, selbst festzulegen, wann eine Investition Gewinne abwerfen muss. Im Jahr 2014 finanzierte B. Braun 38 Prozent aus Eigenkapital. 45 Prozent sollen es bis zum Jahr 2020 werden. Bis dahin plant das Unternehmen, bis zu vier Milliarden Euro zu investieren.

„Strategische Nachhaltigkeit“ betitelt Dr. Sebastian Campagna die relative Freiheit von fremden Kapitalgebern. Der Wirtschaftswissenschaftler arbeitet bei der Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Düsseldorf. Er hat beobachtet, dass Familienunternehmen mit ihrem Cashflow geduldiger umgehen als Banken mit ihren Kreditlaufzeiten. „Banken wollen oft schon nach drei bis vier Jahren einen Beweis der Wirtschaftlichkeit. Familienunternehmen denken anders, sie stellen sich die Frage: Was müssen wir heute tun, um in acht oder zehn Jahren erfolgreich zu sein?“

Durch das Handlungsprinzip, langfristige Ziele möglichst eigenständig umzusetzen, konnten viele Familienunternehmen der Wirtschaftskrise von 2009 gut standhalten. „Die familiengeführten Unternehmen haben die Turbulenzen nicht nur gemeistert, sondern standen besser da als zuvor“, so Sebastian Campagna. Und auch Prof. Dr. h. c. Ludwig Georg Braun hat Recht behalten, als er 2007 konstatierte: „Bisher haben wir jede Krise gut überstanden.“

### ARBEITGEBER FÜR GENERATIONEN

Natürlich müssen auch familiengeführte Unternehmen Gewinne erwirtschaften, doch nehmen sie dabei die Angestellten mit ins Boot. Durch Ausbau der Produktion, Akquisitionen und Gründung neuer Gesellschaften hat B. Braun im Geschäftsjahr 2014 weltweit über →

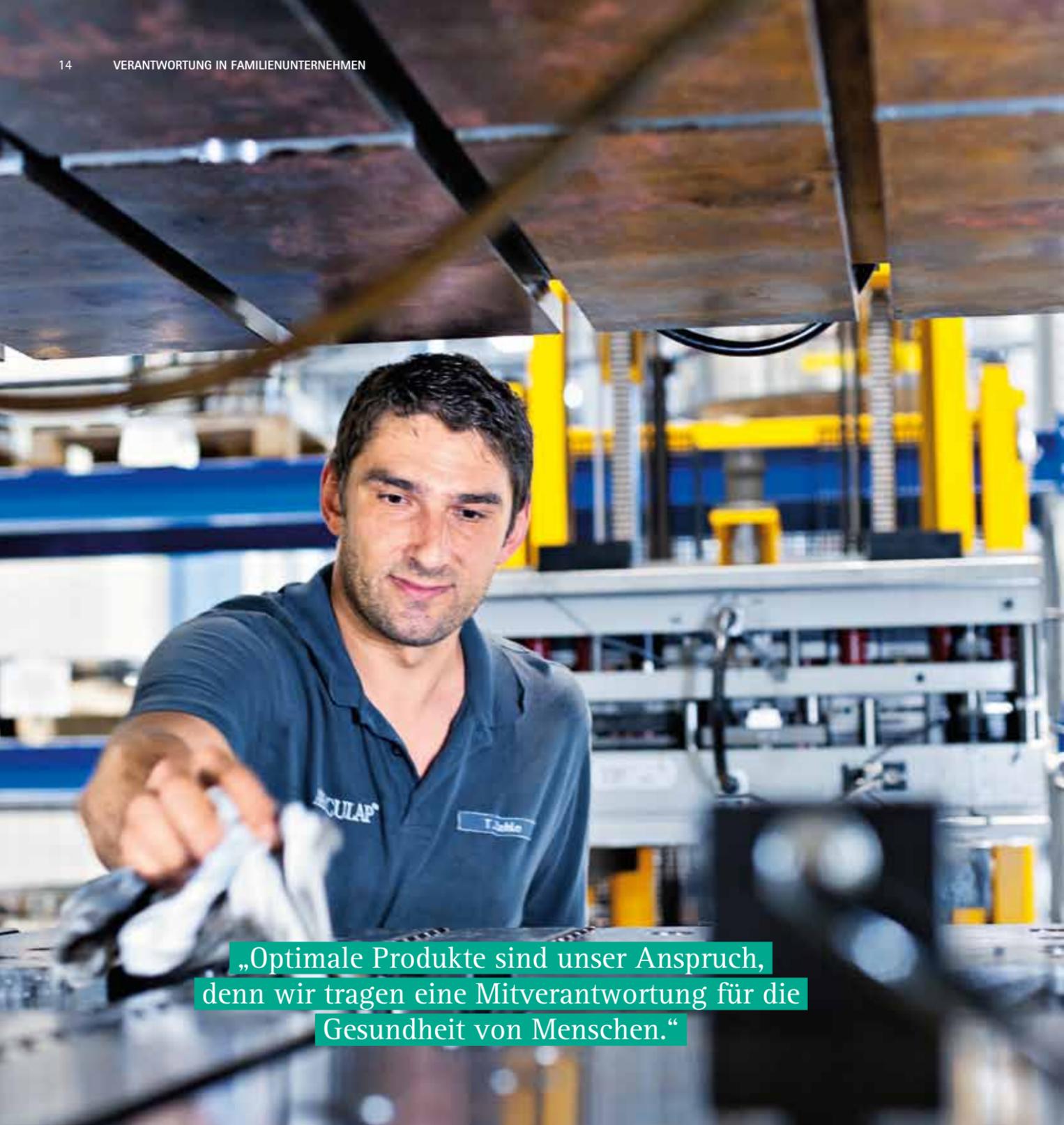


„B. Braun ist ein Unternehmen, das auch über die Architektur sein nachhaltiges Selbstverständnis transportieren möchte.“



**ARCHITEKTUR** „Wir haben die vielfältigen Gebäude von B. Braun so gestaltet, dass sie zu dem Land passen, in dem sie stehen. Das schließt die Berücksichtigung von klimatischen Bedingungen, Geschichte und Religion ein. Nachhaltigkeit in diesem Zusammenhang bedeutet aber auch, Dachformen, Farben und Materialien der lokalen Baukultur aufzunehmen und somit Gebäude zu schaffen, mit denen sich Mitarbeiter und Gäste identifizieren können. Der Firmensitz in Melsungen, konzipiert als ‚Stadt der Industrie‘ in einem Landschaftsgarten,

fügt sich in das hügelige Gebiet Nordhessens ein. Das macht deutlich, dass B. Braun Wert auf einen rücksichtsvollen Umgang mit der Umwelt legt. Für den Innenbereich entwickelte das Unternehmen ein innovatives Bürokonzept mit non-territorialen Arbeitsplätzen. Wir sind stolz, dass der Firmensitz auf Grund dieser Nachhaltigkeit mit dem deutschen Architekturpreis ausgezeichnet wurde.“  
**Manuel Schupp, Geschäftsführer, ORANGE BLU building solutions, ehemals Wilford Schupp Architekten**



„Optimale Produkte sind unser Anspruch, denn wir tragen eine Mitverantwortung für die Gesundheit von Menschen.“



**PRODUKTION** „Aufwand oder Kosten sind für uns beim Herstellungsprozess sekundär. Die Qualität ist hingegen oberstes Gebot. Wir tragen eine Mitverantwortung für die Gesundheit von Menschen, deshalb ist unser Anspruch, optimale Produkte herzustellen. Alle unsere Waren unterliegen sehr strengen Regeln, die noch strikter als die gesetzlichen Vorgaben sind. Außerdem versuchen wir, wann immer es möglich ist, Produkte anzubieten, die wiederaufbe-

reitet mehrfach verwendet werden können. Das schont die Umwelt. Das Bewusstsein für Qualität und Nachhaltigkeit ist bei unseren Kunden gestiegen. Für unsere Produktionsstätten gelten weltweit die gleichen Maßstäbe. Und wir bemühen uns stets, nur solche Partner auszuwählen, die ebenso verantwortungsvoll agieren, wie wir dies tun.“  
Dr. Joachim Schulz, Vorstand Produktion und Logistik, B. Braun Aesculap

## Auch die Gesellschaft profitiert: So stellte B. Braun allein 2014 weltweit über 4.000 neue Mitarbeiter ein.

4.000 neue Mitarbeiter eingestellt. Das Erfolgsrezept: verantwortliches Engagement mit Weitsicht und Beständigkeit. Beständigkeit spielt bei B. Braun eine wichtige Rolle. Ob in den USA, Brasilien oder Deutschland – das Unternehmen ist Arbeitgeber für ganze Generationen einer Familie. Zum Beispiel für die Familie Griffith. Gus Griffith ist Spritzgussmechaniker im Werk Allentown, USA. Vor 30 Jahren schwärmte er seinen beiden Söhnen von dem Unternehmen vor, für das er arbeitet. Sie sind längst selbst bei B. Braun und arbeiten im selben Gebäude – Jason zusammen mit seinem Vater, Joe im Bereich Qualitätssicherung. Für Gus war der Einstieg ins Unternehmen eine der besten Entscheidungen in seinem Leben, denn „Integrität, Respekt und Teamgeist werden hier jeden Tag gelebt“.

### GELEBTE WERTSCHÄTZUNG

Die Mitarbeiter sind Teil der globalen B. Braun-Familie. Mit Teilzeitmodellen möchte das Unternehmen an allen Standorten dem persönlichen Lebensrhythmus seiner „Mitglieder“ gerecht werden. Mütter und Väter können ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Dazu gibt es Home-Office-Angebote, Kindergärten und individuelle Teilzeitvereinbarungen wie die Familienteilzeit, die es Mitarbeitern ermöglichen, Beruf und Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen besser miteinander zu vereinbaren. Für die gelebte Wertschätzung gegenüber seinen Mitarbeitern hat B. Braun 2009 vom Employer-Branding-Institut CRF den Preis als Top-Arbeitgeber erhalten, die Hertie-Stiftung zertifizierte das Unternehmen als „familienfreundlich“.

„Die nachhaltige Personalpolitik ist ein positives Label, das grundsätzlich alle Familienunternehmen auszeichnet. Zum einen investieren sie aktiv in die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Zum anderen wissen sie, dass die Ausbildung des künftigen Personals der Königsweg ist“, sagt Stefan Heidbreder. In Deutschland beispielsweise stellen Familienunternehmen 80 Prozent der Ausbildungsplätze. Inhabergeführte Familienbetriebe bilden aber nicht nur in höherem Umfang aus als Firmen mit anderen Eigentümerstrukturen, sie beschäftigen auch in geringerem Maße Zeit- und Leiharbeiter, fand das Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung heraus.

Auch in der Produktion gehört Verantwortung zu den Maximen von B. Braun. „Die Qualität unserer Produkte kann entscheidend für die Gesundheit von Patienten sein“, sagt Dr. Joachim Schulz, Vorstand Produktion und Logistik bei B. Braun Aesculap. Gleichzeitig hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt, bei der Produktion schonend mit der Umwelt umzugehen. Was das für die Praxis bedeutet, zeigt die Innovation Factory in Tuttlingen, die von der Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) für ihre Nachhaltigkeit ausgezeichnet wurde. Da die Fabrik in der Nähe eines Wohngebiets steht, entschied sich B. Braun für eine mehrgeschossige Bauweise, die möglichst wenig Fläche in Anspruch nimmt. Minimale Emissionen und eine hohe Energieeffizienz standen ebenfalls auf der Prioritätenliste für das Gebäude. Die Energieversorgung erfolgt über ein Blockheizkraftwerk, gekühlt wird unter anderem mittels des Prinzips der adiabaten Kühlung, bei der geschickt die Verdunstungskälte von Wasser zur Unterstützung der Raumkühlung genutzt wird. Eine präsenzgesteuerte Anlage sorgt dafür, dass nur dort Licht brennt, wo sich Personen aufhalten. „Lösungen für eine verantwortliche Produktion zu finden, ist ein kontinuierlicher Prozess, der uns immer begleitet. Ich denke, wir können aber auch stolz darauf sein, was wir bereits erreicht haben, zum Beispiel eine Fabrik zu haben, die wirtschaftlich, energieeffizient und umweltfreundlich gestaltet ist“, findet Dr. Joachim Schulz.

### FÜR DIE ZUKUNFT GERÜSTET

Familienunternehmen werden auch künftig Verantwortung übernehmen. Die Weichen dafür stellen sie selbst, indem sie Innovationsmotor sind und Know-how bündeln – zum Beispiel durch die permanente Qualifikation von Fachkräften. Mit ihren langfristig orientierten Entscheidungen bieten sie ein verlässliches Fundament für Wirtschaft und Gesellschaft. Wie attraktiv Familienunternehmen als Arbeitgeber sind, zeigt eine Befragung der Stiftung Familienunternehmen. Demnach bewerben sich junge, hoch qualifizierte Anwärtler am liebsten bei diesen Unternehmen. Tugenden wie Teamgeist und gute Arbeitsatmosphäre machen den familiengeführten Arbeitgeber für die junge Generation so attraktiv – und dass sie daran glaubt, dass Familienunternehmen diese Tugenden auch in Zukunft weiterführen.

# Äpfel statt Süßkram

FÜR BASKETBALLPROFI PATRICK HORSTMANN SIND SPORT UND GESUNDE ERNÄHRUNG EINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT. FÜR VIELE KINDER NICHT. DESHALB HAT DER 27-JÄHRIGE FÜR B. BRAUN IN GROSSBRITANIEN EIN PROJEKT INS LEBEN GERUFEN, DAS SCHÜLERN EINE GESUNDE LEBENSFÜHRUNG VERMITTELT.

## Sie spielen in der britischen Profiligen Basketball und arbeiten bei B. Braun in Sheffield. Wie kam es dazu?

Ich habe nach meinem College-Abschluss in den USA eine Stelle gesucht, die sich mit meiner sportlichen Karriere vereinbaren lässt. So viel Verständnis für Profisportler wie bei B. Braun habe ich wirklich bei keinem anderen Arbeitgeber gefunden! Meine Arbeitszeiten kann ich um den Trainings- und Spielplan meiner Mannschaft Sheffield Sharks herum organisieren.

## Wie wurde die Idee für das Projekt „B. Healthy – B. Braun“ geboren?

In einer Brainstormingsession mit unserer Marketingabteilung. Wir wollten Kinder in South Yorkshire motivieren, gesünder zu leben. Treffen mit Lehrern und Fachleuten im Bildungswesen halfen uns, ein Programm zu entwickeln, das von Vorträgen zum Thema Ernährung über professionellen Tanzunterricht und Mediaworkshops bis hin zu einem Basketballwettbewerb reicht.

## Warum brauchen Schüler aus Ihrer Sicht Nachhilfe in gesunder Lebensführung?

Leider hat unser Wohlstand in der westlichen Welt auch negative Seiten: Wir haben zum Beispiel Essen im Überfluss. Oftmals erscheint es günstiger und komfortabler zu sein, sich ungesund zu ernähren. Die Anzahl junger Menschen mit Übergewicht steigt zunehmend, was einen negativen Effekt auf die Gesundheit haben kann. Um dagegen anzukommen, müssen wir viel Aufklärung leisten. Gerade bei Kindern, deren Familien ihnen keinen gesunden Lebensstil vorleben, können wir viel erreichen. Gesunde Ernährung und Bewegung wirken sich aufs Wohlbefinden und damit positiv auf das ganze Leben aus. Das ist die Botschaft, die ich den Kindern vermitteln will.

## Bereits rund 25.000 Schüler haben an dem Programm teilgenommen. Wie sind die Reaktionen?

Die Kinder sind sehr neugierig und es macht ihnen super viel Spaß. Durch meine Tätigkeit als Profisportler sind die meisten sehr empfänglich und interessiert an

dem, was ich zu sagen habe. Wenn ich ihnen etwas über gesundes Essen erzähle und die Kinder später wiedertreffen, berichten sie mir hochofreut und stolz von ihren Erfolgen, beispielsweise, was sie gefrühstückt haben, dass sie seltener Softdrinks trinken und so weiter.

## Wie sieht ein normaler Arbeitstag bei Ihnen aus?

Jeder Tag ist unterschiedlich, aber besteht im Regelfall aus einem oder mehreren Schulbesuchen, die Präsentationen oder Workshops zum Thema Ernährung enthalten. Im Anschluss halte ich oft Basketball-Sessions. Am Nachmittag spreche ich dann über Lebensziele, erzähle den Kindern, wie ich Basketballprofi geworden bin, und frage sie nach ihren Zielen. Es ist spannend zu erleben, dass Sechs- bis Elfjährige schon viele Pläne haben und viel erreichen wollen. Die Möglichkeit, im Rahmen dieses Projekts mit Kindern zusammenzuarbeiten, ihnen zu helfen, gesünder, aktiver und dadurch glücklicher zu leben, macht uns allen sehr viel Spaß.

## Wie erreichen Sie die Kinder?

Am Anfang wollen die Kinder oft wissen, welche Schuhgröße ich habe oder wie groß ich bin. Aber wenn ich anfangs über unser Thema zu reden, beginnt sie das auch zu interessieren. Sehr gefreut hat mich einmal die Reaktion einer Mutter, die twitterte, dass ihr Sohn nach meinem Schulbesuch als Snack für zwischendurch lieber einen Apfel statt Süßkram wollte. Da wusste ich, dass meine Botschaft angekommen ist.

## Das Projekt läuft seit eineinhalb Jahren. An welche Momente erinnern Sie sich besonders gern?

An die fantastische Stimmung und den Hype bei unserem Tanzwettbewerb. An diesem Tag traten verschiedene Schulen gegeneinander an und zeigten, was sie in fünf Wochen professionellen Tanztrainings gelernt hatten. Richtig toll finde ich auch, wenn Schüler zu den Spielen der Sheffield Sharks kommen. Wir schenken immer Schülern von zwei unterschiedlichen Schulen Tickets und lassen sie in den Pausen gegeneinander Basketball spielen. Die Begeisterung ist richtig ansteckend!



### Patrick Horstmann

ALTER: 27

TÄTIGKEIT: Assistant to the Executive Board bei B. Braun Medical Ltd und Forward bei den Sheffield Sharks (British Basketball League)

HOBBY: Reisen – seine nächsten Ziele sind Singapur und Thailand



Menschen mit Handicap können eine Bereicherung für Unternehmen sein: Diese Erkenntnis setzt sich auch in der Wirtschaft allmählich durch.

## Minus ist das neue Plus

IMMER MEHR UNTERNEHMEN ENTWICKELN KONZEPTE FÜR DIE INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG. HINTERGRUND SIND NICHT NUR RECHTLICHE VORGABEN WIE DIE BEHINDERTENRECHTSKONVENTION DER VEREINTEN NATIONEN. AUCH DIE NOTWENDIGKEIT, AUF DIE DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG ZU ANTWORTEN, UND DER MEHRWERT GEMISCHTER TEAMS SPRECHEN DAFÜR.

**1 Mrd.**  
Menschen auf der Welt haben eine Behinderung.

Der größte Wettbewerbsvorteil des Berliner IT-Beratungsunternehmens auticon sind seine Mitarbeiter – und deren Autismusdiagnose. „Wir beschäftigen ausschließlich Consultants aus dem autistischen Spektrum. Sie testen und analysieren vor Ort bei unseren Kunden hochkomplexe Softwaresysteme und lösen Probleme“, erläutert auticon-Sprecher Tilman Höffken. „Für diese Aufgaben sind Asperger-Autisten geradezu prädestiniert, denn Mustererkennung, Präzision, Logik und eine besondere Affinität zur Fehlersuche zählen zu ihren herausragenden Fähigkeiten. Das nutzen wir als Qualitäts- und Verkaufsargument.“

### DAS POTENZIAL ALLER NUTZEN

Behinderung als Mehrwert – das ist eine neue Sichtweise im Wirtschafts- und Arbeitsleben. Sie ist die deutlichste Ausprägung eines internationalen Trends, der sich auch außerhalb der Hightechwelt abzeichnet: Unternehmen erkennen, dass sie auf Kompetenzen und Know-how, Ideen und Wettbewerbsvorteile verzichten – und damit auf bares Geld –, wenn sie das Potenzial von Menschen mit Behinderung ignorieren. Die Gründe für dieses Bewusstsein sind vielfältig. Ein wesentlicher Faktor: die demografische Entwicklung. In vielen Ländern steigt das Durchschnittsalter, in Deutschland beispielsweise wird es schon 2020 bei über 50 Jahren liegen. Damit wächst auch die Zahl derjenigen, die körperlich oder psychisch eingeschränkt sind, denn vier Fünftel aller Handicaps sind nicht angeboren, sondern entstehen im Laufe des Lebens durch Erkrankungen, Unfälle oder

schlicht durch altersbedingte Veränderungen. „Für Unternehmen und damit auch für B. Braun bedeutet das: Das Angebot an kerngesunden, qualifizierten Arbeitnehmern schrumpft, ein Fachkräftemangel droht“, sagt Astrid Kramer, Schwerbehinderndenbeauftragte des Arbeitgebers am Standort Melsungen. „Das ist eine Herausforderung, der wir uns stellen – mit Konzepten und Angeboten, die uns als Arbeitgeber für Mitarbeiter mit Behinderung attraktiv machen. Denn wir brauchen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.“

B. Braun hat konkrete Maßnahmen angestoßen. Eine ist die sogenannte Präventionsschicht am Standort Melsungen. Dahinter verbirgt sich ein Informations- und Trainingsangebot für Schichtarbeiter mit und ohne Behinderung. Sie lernen, wie sie mit den gesundheitlichen Belastungen von Schichtarbeit umgehen und auch mit zunehmendem Alter fit für den Job bleiben. Vom Gesundheitstraining profitieren Mitarbeiter und Unternehmen.

Auch die stärkere Automatisierung und Digitalisierung in verschiedenen Berufsfeldern erhöhen die Chancen von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt. Denn es wird leichter, Mitarbeiter mit Körper- und Sinnesbehinderungen einzubinden. Statt mit großen Umbauten das Betriebsgebäude barrierefrei zu machen, reicht nun oft eine gute Home-Office-Anbindung, um einen Mitarbeiter im Rollstuhl problemlos zu beschäftigen. In immer mehr Bereichen ist Köpfchen statt Körperkraft gefragt, und die technischen Hilfsmittel, mit denen sich körperliche Defizite ausgleichen lassen, werden stetig besser.

Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen ändern sich. Das liegt vor allem an der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN), die 2006 verabschiedet und inzwischen von 147 Ländern ratifiziert

**80 %**  
aller Handicaps entstehen im Laufe des Lebens.



wurde. Nach Artikel 27 haben Menschen mit Behinderung das Recht, „den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“. Die Unterzeichnerstaaten, darunter alle Länder, in denen B.Braun vertreten ist, müssen freien Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen.

Dass Inklusionsexperten wie der US-Forscher Jonathan Kaufman angesichts dieser Entwicklungen ein „goldenes Zeitalter der Inklusion“ auf dem Arbeitsmarkt prophezeien, erscheint nachvollziehbar. Allerdings: Wirklich angebrochen ist es noch nicht. Derzeit liegt die Beschäftigungsquote von Behinderten noch deutlich unter derjenigen von Menschen ohne Handicap, wie ein Blick in den UN-Weltbehindertenbericht zeigt. Von Land zu Land gibt es erhebliche Unterschiede. Während etwa in der Schweiz und in Norwegen je rund zwei Drittel der Behinderten einer Beschäftigung nachgehen, sind es in Großbritannien 40, in den USA 38 und in Polen gar nur 21 Prozent. Deutschland liegt mit einer Beschäftigungsrate von 46 Prozent im Mittelfeld vergleichbarer Staaten. Menschen mit Behinderung brauchen in der Bundesrepublik im Schnitt 100 Tage länger, um einen Arbeitsplatz zu finden als Nichtbehinderte. Und die

## Experten erwarten ein „goldenes Zeitalter“ für Arbeitnehmer mit Behinderung. Aber noch ist es nicht angebrochen.

Quote der Arbeitslosen mit Behinderung ist mit 14 Prozent mehr als doppelt so hoch wie die allgemeine Quote.

Warum gibt es diese Diskrepanzen noch? Das herauszufinden, ist eines der Ziele des „Inklusionsbarometers Arbeit“, das die Aktion Mensch und das Handelsblatt Research Institute (HRI) einmal im Jahr erstellen.

2014 hat das HRI dafür Personal und Mitarbeiter in 402 mittelständischen Unternehmen zu ihren Erfahrungen mit und ihren Vorstellungen von Inklusion befragt. „Dabei hat sich gezeigt, dass es oft Informationsdefizite auf Seiten der Unternehmen sind, die den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung erschweren“, sagt Christina Marx, Leiterin Aufklärung der Aktion Mensch. „Viele Unternehmen wissen zum Beispiel zu wenig über Fördermittel, die sie in Anspruch nehmen können.“ Oft bestünden auch falsche Vorstellungen von Schwerbehinderung: „Die allermeisten Schwerbehinderten haben Einschränkungen, die man ihnen im Alltag kaum anmerkt.“

Ist ein Arbeitsverhältnis erst einmal geschlossen, lösen sich die Bedenken schnell in Wohlgefallen auf. So bewerten 86 Prozent der befragten Personalchefs, die bereits Behinderte eingestellt haben, ihre Erfahrungen als sehr gut oder gut, 74 Prozent sehen keinerlei Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Handicap. Auch die Zusammenarbeit klappt meist völlig reibungslos. Das kann Birgit Wittich, Vertrauensperson für Schwerbehinderte und Gleichgestellte bei B.Braun in Melsungen, bestätigen: „Hier sind rund 440 Kollegen mit einer Schwerbehinderung beschäftigt, deutlich mehr als fünf Prozent der Gesamtbelegschaft“, sagt sie. „Sie wenden sich mit vielen Fragen an die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat. Kollegen mit und ohne Behinderung spiegeln uns, dass sie die Zusammenarbeit als Bereicherung empfinden.“

Ein entscheidender Faktor für gelungene Inklusion im Unternehmen ist also offenbar, dass sie überhaupt startet. An diesem Punkt setzt das Competence Center for Diversity and Inclusion (CCDI) an der Universität St. Gallen an. Auf seine Anregung hin führt das größte Jobportal der Schweiz, Jobscout24, die Profile von Stellenangeboten und Bewerbern anonymisiert zusammen und lässt nur die wirklich für die angebotene Stelle relevanten Fähigkeiten des Bewerbers in die Analyse einfließen. „Dass der fachlich am besten geeignete →



Daniela Alves, 31  
Supply Chain Assistant  
São Gonçalo, Brasilien

**Daniela Alves** ist die geborene Athletin. Mit Kollegen nimmt die Mutter zweier Kinder oft an Laufevents teil, bei denen sie meist vorn mit dabei ist. Daniela Alves ist mit einer Behinderung ihrer linken Hand geboren. Das hindert sie aber nicht daran, zu den Besten zu gehören. Gerade hat sie noch zwei Goldmedaillen in einem sportlichen Wettbewerb unter Firmen aus der Region gewonnen. „B. Braun ist ein toller Arbeitgeber, ich arbeite sehr gern hier. Ich werde immer mit größtem Respekt behandelt, so wie alle anderen eben. Meine Einschränkung ist hier kein Thema.“ Als Assistentin unterstützt sie derzeit das Supply-Chain-Management am Standort in São Gonçalo. Ihre Freizeit verbringt Daniela Alves vor allem am Meer. „Hier trainiere ich jeden Sonntagmorgen, um mich fit zu halten.“ Auch mit ihren Kindern geht sie gern an den Strand: „Das ist das größte Glück, mit meinen Kindern Zeit am Meer zu verbringen.“



Bernard Gautier, 32  
Research Assistant Hygiene,  
Arbeitssicherheit und Umwelt  
St-Jean-de-Luz, Frankreich

**Bernard Gautier** kam 2011 als Praktikant zu B. Braun in Boulogne. Er unterstützte die Unternehmenszentrale in Frankreich bei der Einführung des Arbeitsschutzmanagementsystems OHSAS 18001 und dessen Zertifizierung und präsentierte sich schnell als entschlossener und engagierter Mitarbeiter. Er verlängerte seinen Einsatz und begleitete auch noch die Zertifizierung am Standort St-Jean-de-Luz, an dem er auch heute für B. Braun arbeitet. Hier fühlt er sich „voll integriert“, sagt er und spricht nicht davon, dass er von Geburt an taub ist. Seine Kollegen nennen ihn hier „Beñat“. An den Spitznamen und andere Gepflogenheiten hier im Baskenland hat er sich gewöhnt. „Ich verstehe zwischen 80 und 100 Prozent der Wörter und wenn

nötig, lese ich meinen Kollegen von den Lippen.“ Das klappt selbst in der Produktion, wo es sehr laut sein kann. „Die Belegschaft hat ein tolles Verständnis für meine Situation. Das hat mir sehr dabei geholfen, beruflich erfolgreich zu sein.“

**Carmen Lucia Gimenez** ist in Brasilien geboren und aufgewachsen. Dort studierte sie Betriebswirtschaft und entschied sich für ein Praktikum im



Carmen Lucia Gimenez, 50  
Administrative Officer  
Rubi, Spanien

Ausland. Ein Aufenthalt in Spanien sollte zunächst nur ihre Jobperspektiven verbessern. Nach Stationen in Bilbao und Barcelona kam sie 2007 zu B. Braun in Rubí und ist bis heute geblieben. Seitdem arbeitet sie als Verwaltungsangestellte in der Finanzabteilung und macht die Entgeltabrechnungen für B. Braun Portugal und Paraguay. An B. Braun schätzt Carmen Lucia Gimenez das stabile Arbeitsumfeld und den lockeren Umgang der Kollegen mit ihrer Behinderung. Sie hat Phokomele, eine sehr seltene angeborene Deformation der Gliedmaßen, bei der Hände und Füße relativ normal ausgebildet sind. Um fit zu bleiben, fährt Carmen Lucia Gimenez gern mit einem für sie angepassten Auto zum Schwimmen; privat besucht sie Schreib- und Karriereworkshops. Um auch anderen Menschen mit Behinderungen zu helfen, engagiert sie sich ehrenamtlich für die Organisation Ecom in Barcelona.

**Koichi Sugiyama** ist erst seit Februar 2014 bei B. Braun. Er fühlt sich aber schon gut integriert, da er und seine Kollegen eng im Team zusammenarbeiten, sagt er. Das Unternehmen sorgt für eine angenehme Arbeitsatmosphäre und das ist ihm sehr wichtig. Morgens läuft viel Post auf in seinem Büro, das er sich mit einem Kollegen teilt. Regelmäßig kommt ein Kollege dazu und hilft, Briefe und Pakete für Kunden und die internen Abteilungen am Hauptstandort in Tokio zu sortieren und für die Zustellung fertig zu machen. Koichi Sugi-



Koichi Sugiyama, 56  
Mail Room Manager  
Tokio, Japan

yama ist nach einer Knie-Operation beeinträchtigt und muss daher als Outdoorfan sportlich etwas zurücktreten. In seiner Freizeit spaziert er viel mit seinem Hund am Fluss in seinem Viertel entlang und liest gern. Seit er bei B. Braun arbeitet, interessiert er sich besonders für die Prothese, die ihm bei seiner Operation eingesetzt wurde. Sein Interesse an Medizintechnik überzeugt ihn, jeden Tag eine sinnvolle und wichtige Arbeit zu erledigen.

Kandidat eine Behinderung hat, wird auf diese Weise erst beim Vorstellungsgespräch und bei der 180-Grad-Beurteilung zum Kriterium – und fällt dann nur noch in dem Sinne ins Gewicht, wie die Abilitys, die mit der Behinderung im Zusammenhang stehen, am effektivsten genutzt werden können“, sagt der Direktor des Centers, Professor Dr. Nils Jent. Er ist überzeugt, dass die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung bei komplexen Aufgaben fruchtbarer ist als die Arbeit homogener Teams. „Die komparativen Fähigkeiten sowie die Perspektiven ergänzen sich und führen zu einem Ganzen, das kraftvoller ist als die Summe der Teile“, meint Jent. In der Schweiz hat er mit dem CCDI deshalb das Modell der Arbeitspartnerschaft

## Die Fähigkeiten und Perspektiven von Menschen mit und ohne Behinderung ergänzen sich und sorgen für bessere Ergebnisse.

ten initiiert: Gezielt zusammengesetzte Teams aus gleichberechtigten Kollegen – die einen behindert, die anderen nicht behindert – nutzen bei der Zusammenarbeit ihre Unterschiede.

Dass Vielfalt Mehrwert schafft, ist für einige Unternehmen nichts Neues. „Wir machen gute Erfahrungen mit gemischten Teams, Frauen und Männern, Jung und Alt, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, Menschen mit und ohne Handicap“, sagt Heiko Opaterny, Leiter Integrationsmanagement und Soziale Dienste bei der Volkswagen AG. „Gemischte Teams arbeiten effizienter zusammen und kommen zu innovativeren Lösungen.“ Der Automobilkonzern beschäftigt allein in Deutschland fast 7.000 Mitarbeiter mit Schwerbehinderung in 90 verschiedenen Tätigkeitsfeldern. Der US-amerikanische Telekommunikationskonzern Verizon setzt explizit auf die fachliche und persönliche Expertise

behinderter Mitarbeiter. So sind zahlreiche Angebote für Menschen mit Seh- und Hörbehinderung entstanden, unter anderem ein landesweites Videokonferenznetz für Gehörlose.

Einen Verkaufsschlager landete das Unternehmen mit dem Mobiltelefon „Haven“, das mit großem Display, einfacher Bedienbarkeit und Eingabehilfen aufwartet. „Gleich im ersten Jahr nach der Markteinführung haben sich 700.000 Kunden für das Gerät entschieden“, sagt Verizon-Geschäftsführer Ivan Seidenberg. „Es ist eines unserer erfolgreichsten Produkte.“ Menschen mit Behinderung sind eine attraktive, wachsende Zielgruppe: Die Weltbank schätzt ihre Kaufkraft weltweit auf aktuell rund acht Billionen US-Dollar.

Oft strahlt der Nutzen von Inklusion weit über ein Unternehmen hinaus. Sehr deutlich zeigt sich das auf der philippinischen Insel Mindanao. Hier bestehen seit rund 15 Jahren Tischlerkooperativen, die mit großem Erfolg Möbel für Schulen und öffentliche Einrichtungen herstellen. Viele Mitarbeiter haben eine Behinderung, waren deshalb von nicht behinderten Angehörigen abhängig. Das ist heute anders: Sie verdienen selbst ihren Lebensunterhalt, gründen Familien und unterstützen Verwandte. Und: Sie haben mit ihrer Kaufkraft die Wirtschaft auf Mindanao kräftig angekurbelt.

Das Beispiel belegt, dass es sozial, gesellschaftlich und wirtschaftlich sinnvoll ist, Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigt zu beschäftigen. „Mit einer Milliarde Mitgliedern sind Menschen mit Behinderung die größte und am schnellsten wachsende Minderheit der Welt – und die einzige, der die meisten von uns im Laufe des Lebens beitreten werden“, sagt Inklusionsexperte Jonathan Kaufman. „Das können und sollten Unternehmen und Gesellschaft nicht länger ignorieren.“

## 8 Bio.

US-Dollar beträgt die weltweite Kaufkraft behinderter Menschen.

# Inhalt Bericht

## 24 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 25 Nachhaltigkeitsstrategie und -analyse
- 26 Unternehmensprofil
- 29 Nachhaltiges Wachstum
- 32 Lieferantenmanagement
- 33 Ethische Unternehmensführung

## 36 KUNDEN- UND PRODUKTVERANTWORTUNG

- 37 Kundensicherheit
- 38 Datenschutz
- 39 Produkt- und Servicesicherheit

## 40 VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

- 41 Energie- und Umweltmanagement
- 41 Wasser und Abwasser
- 42 Energie und Emissionen
- 45 Abfall
- 47 Logistik

## 48 VERANTWORTUNG FÜR DIE MITARBEITER

- 49 Beschäftigung
- 50 Beruf und Familie
- 51 Diversität
- 53 Ausbildung
- 55 Weiterbildung
- 56 Betriebliche Mitbestimmung
- 56 Übergang in den Ruhestand
- 56 Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit
- 59 Altersvorsorge

## 60 VERANTWORTUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT

- 61 Wissen erweitern
- 62 Regionen stärken
- 63 Perspektiven schaffen

## 66 NACHHALTIGKEIT ALS TRADITION

## 68 NACHHALTIGKEIT AUF EINEN BLICK





## Nachhaltige Unternehmensführung

Unsere Werte Innovation, Effizienz und Nachhaltigkeit machen uns zu dem, was wir sind: Ein zukunftsgerichtetes, zuverlässiges und kostenbewusstes Unternehmen, das sich seiner ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung verpflichtet fühlt. Nachhaltig sein – das bedeutet für uns, die Gesundheit, aber auch die Lebensbedingungen und die Umwelt der Menschen zu schützen und zu verbessern.

### NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -ANALYSE

B. Braun ist ein globales Familienunternehmen im Gesundheitsbereich, das auch in Zukunft nachhaltig wachsen möchte. Die Unternehmensphilosophie „Sharing Expertise“ bedeutet für uns, im konstruktiven Austausch mit Kunden und Partnern wirkungsvolle Lösungen zu entwickeln, um die Gesundheit der Menschen zu schützen und zu verbessern. Nachhaltigkeit ist neben Innovation und Effizienz einer der zentralen Unternehmenswerte von B. Braun. Die Arbeitsweise in des B. Braun-Konzerns ist durch Transparenz, Vertrauen und Wertschätzung geprägt.

Wir wollen wie bisher ein eigenständiges Familienunternehmen bleiben und dies mit marktgerechtem Wachstum aus eigener Kraft und Innovation erreichen. Diesem Anspruch hat sich die Familie Braun auch in der kommenden Generation verpflichtet. Der Erhalt der Eigenständigkeit bietet den Mitarbeitern eine langfristige Perspektive, in der Erfolg an ihrem Einsatz und ihrer Kreativität gemessen wird. Unseren Partnern und Kunden gewähren wir so Zuverlässigkeit und Sicherheit. B. Braun ist das einzige Familienunternehmen unter den 20 weltweit größten Herstellern von Medizinprodukten.

Das Unternehmen nimmt seine Verantwortung auch im ökologischen Bereich wahr. Wo immer möglich, reduziert B. Braun den Ressourcenverbrauch, setzt auf alternative sowie regenerative Konzepte und baut umweltschonend. Das Unternehmen investiert in moderne Produktionsanlagen und Bürogebäude, die aktuellen Umweltstandards entsprechen. Neue Gebäude sind umweltfreundlich konzipiert und fügen sich behutsam in die natürlichen Landschaften ein. Als wachsender Industriebetrieb wird B. Braun auch weiterhin verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen umgehen und ökologische Kennzahlen immer umfassender erheben und dokumentieren.

Wir verstehen uns als „Bürger der Gesellschaft“ und handeln besonders mit Blick auf nachfolgende Generationen. Das heißt für uns, soziale Verantwortung zu übernehmen und Menschen weltweit zu unterstützen.

Die Corporate-Social-Responsibility-Strategie des Unternehmens basiert auf den Säulen Wissen, Regionen und Perspektiven. Sie stellt sicher, dass B. Braun gezielt die Projekte und Initiativen fördert, die den Werten des Unternehmens entsprechen.

Wir möchten nachhaltige Werte schaffen. Dabei ist sich das Unternehmen der Verantwortung gegenüber seinen Kunden, Patienten, Mitarbeitern sowie der Umwelt und der Gesellschaft bewusst. Unternehmensbereiche, die in die Nachhaltigkeitsstrategie einbezogen sind, informieren regelmäßig den Vorstand der B. Braun Melsungen AG über ihre Initiativen.

B. Braun unterstützt die Nachhaltigkeitsinitiative „Chemie3“ der deutschen Chemie. Die Initiative wird vom Verband der Chemischen Industrie (VCI), der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) getragen und setzt sich für eine nachhaltige Ausrichtung der Chemiebranche ein.

Die vorliegende Publikation erscheint 2015 zum ersten Mal und berichtet über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von B. Braun in den Kalenderjahren 2013 und 2014. Für die Zukunft planen wir einen zweijährlichen Berichtszyklus. Diese Publikation enthält Standardangaben aus den GRI-G4-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie stellt die vielfältigen Aktivitäten von B. Braun vor und berichtet auch über internationale Kennzahlen und Beispiele. Wir werden unser internationales Reportingsystem kontinuierlich ausbauen. Dabei möchten wir schwerpunktmäßig aus den Ländern berichten, in denen B. Braun einen Anteil von mindestens 1,5 Prozent aller Mitarbeiter beschäftigt (siehe Tabelle S. 26). Insgesamt arbeiteten Ende 2014 in diesen 14 Ländern 84,6 Prozent der 54.017 B. Braun-Mitarbeiter.

Wir richten uns mit den vorliegenden Informationen an Kunden – zum Beispiel Krankenhausmanager, Ärzte und Pflegepersonal – sowie an Mitarbeiter, Lieferanten, Geschäftspartner, soziale Organisationen und die Gesellschaft. Relevant für unsere Zielgruppen sind vor allem die nachhaltige ökonomische Ausrichtung



Mitarbeiter von B. Braun in ausgewählten Ländern

Land	Mitarbeiterzahl am 31.12.2014	Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl
Deutschland	13.616	25,2%
Malaysia	7.411	13,7%
USA	5.850	10,8%
Spanien	2.590	4,8%
Polen	2.445	4,5%
Frankreich	2.015	3,7%
Indien	1.854	3,4%
Russland	1.782	3,3%
Brasilien	1.758	3,3%
Ungarn	1.702	3,2%
China	1.571	2,9%
Großbritannien	1.123	2,1%
Vietnam	1.034	1,9%
Schweiz	945	1,7%

des Unternehmens, eine umweltgerechte Produktion sowie das Engagement für Mitarbeiter und Gesellschaft. Eine systematische Erfassung der Stakeholder-Interessen im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse ist erstmals für das Jahr 2015 geplant.

UNTERNEHMENSPROFIL

B. Braun ist einer der führenden Hersteller von Medizintechnik- und Pharmaprodukten weltweit sowie Anbieter medizinischer Dienstleistungen. Das Unternehmen erzielte im Jahr 2014 einen Umsatz von 5,4 Milliarden Euro (siehe Tabelle S. 27 und Diagramm S. 29) mit mehr als 54.000 Mitarbeitern in 62 Ländern. B. Braun versteht sich als Systemanbieter und ist in 18 Therapiefeldern und Indikationsgebieten aktiv (siehe Abbildung

B. Braun-Therapiefelder und Indikationsgebiete



oben rechts). Kliniken, Arztpraxen, Apotheken, Pflege- und Rettungsdienste sowie die häusliche Pflege stehen dabei im Fokus.

Die Produktpalette reicht von Infusionslösungen über Spritzenpumpen und Zubehör für die Infusionstherapie, die Intensivmedizin und Anästhesie bis hin zu chirurgischen Instrumenten, Nahtmaterial sowie Hüft- und Knie-Endoprothesen, Geräten und Zubehör für die Dialyse und Produkten für die Wundversorgung. Insgesamt umfasst das Sortiment mehr als 5.000 Produkte, die zu 95 Prozent in eigener Fertigung hergestellt werden.

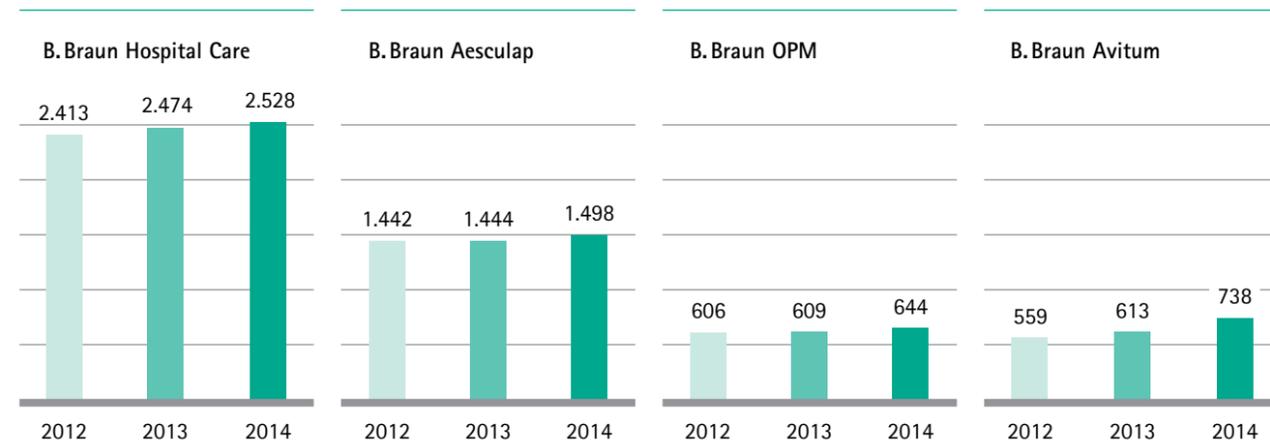
Hinzu kommen Beratungsleistungen, die Kliniken helfen, ihre Prozesse zu optimieren und die Qualität zu sichern. Weitere Services richten sich an Patienten und deren Familien und bereiten sie auf die Pflege zu Hause vor, nehmen ihnen Formalitäten ab und betreuen sie in der Übergangszeit. B. Braun versteht sich als Systemanbieter, der in enger Partnerschaft mit den Kunden die jeweils beste Lösung entwickelt. Wir leisten so einen wichtigen Beitrag zum medizinischen Fortschritt, um die Gesundheit von Menschen zu schützen und zu verbessern.

Das operative Geschäft gliedert sich in die vier Sparten Hospital Care, Aesculap, Out Patient Market (OPM) und

Kennzahlen des B. Braun-Konzerns in Mio. Euro

	2012	2013	2014
Umsatzerlöse	5.047,8	5.169,5	5.429,6
Umsatzkosten	2.752,7	2.824,8	3.041,6
Funktionskosten	1.817,9	1.860,0	1.950,0
Vertriebs- und Verwaltungskosten	1.626,5	1.641,4	1.721,2
Kosten für Forschung und Entwicklung	191,4	218,6	228,8
Ergebnis nach Funktionskosten	477,2	484,8	437,9
Operatives Ergebnis	469,2	478,5	422,7
Ergebnis vor Steuern	403,1	422,5	407,6
Konzernjahresüberschuss	288,6	315,5	316,3
EBIT	478,3	487,8	480,3
EBITDA	757,5	784,9	798,4

Umsatz nach Sparten in Mio. Euro



Avitum (siehe Diagramm). Die Sparte Hospital Care versteht sich als die erste Wahl der Kunden für Produkte und Dienstleistungen zur bestmöglichen stationären Versorgung von Patienten, speziell im Bereich der Infusionstherapie. Die Sparte Aesculap ist der Experte für alle Bereiche der chirurgischen und interventionellen Patientenversorgung. Die Sparte OPM ist auf Patienten, niedergelassene Ärzte, Apotheken sowie

den ambulanten und stationären Pflegesektor ausgerichtet. Moderne Versorgungskonzepte und Dienstleistungen ergänzen das Produktangebot. Die Sparte B. Braun Avitum ist einer der weltweit führenden Anbieter von Produkten und Dienstleistungen für Menschen mit chronischem und akutem Nierenversagen. Die Sparte behandelt Patienten als Versorgungsdienstleister in der Nephrologie und Dialyse.



NACHHALTIGKEIT BEI B. BRAUN – EIN INTERVIEW MIT DEM VORSITZENDEN DES VORSTANDS  
 PROF. DR. HEINZ-WALTER GROSSE

## „Wir wollen Rechenschaft ablegen und messbar sein“

### Welchen Stellenwert hat Nachhaltigkeit bei B. Braun?

Nachhaltigkeit ist ein Teil von B. Braun. Seit den Anfängen vor 176 Jahren übernehmen wir Verantwortung für Generationen von Mitarbeitern. Unser gemeinsames Ziel: die Gesundheit von Menschen weltweit zu schützen. Unternehmerische Verantwortung war und ist dabei untrennbar mit den Idealen des ehrbaren Kaufmanns verbunden, die stets durch die Familie Braun vorgelebt werden. Deswegen ist Nachhaltigkeit auch einer der drei Unternehmenswerte. Unser Selbstverständnis als „Bürger der Gesellschaft“ ist in weltweiten Engagements und Initiativen sichtbar und spürbar.

### Was ist das Besondere an der Verantwortung, die B. Braun trägt?

Wir arbeiten für die Gesundheit von Menschen. Hierbei immer besser zu werden und immer mehr Menschen den Zugang zu einem fortschrittlichen Gesundheitssystem zu ermöglichen, ist die größte Verantwortung für B. Braun-Mitarbeiter.

### Können Sie ein Beispiel für diese Verantwortung nennen?

Angesichts der Fülle der Projekte fällt es nicht leicht, eines hervorzuheben. Mit Blick auf einen noch jungen Markt möchte ich aber „B. Braun for Africa“ erwähnen. Als Gemeinschaftsprojekt mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) wurden in Kenia mehr als 1.000 Pflegekräfte und Medizinstudenten zu den Themen Patienten- und Anwendersicherheit geschult und Kinder, Lehrer und Eltern in 80 Schulen für das Thema Hygiene und Gesundheits-

Mit der Aesculap Akademie haben wir ein weltweites Forum aufgebaut, das auf Training und Weiterbildung für Mediziner, OP- und Fachpersonal in Kliniken sowie die Klinikleitung spezialisiert ist. In den Jahren 2013 und 2014 haben weltweit jeweils 80.000 Experten aus dem Umfeld der Medizin die Fort- und Weiterbildungen der Aesculap Akademie besucht. Das Angebot der indikationsbezogenen



vorsorge sensibilisiert. Auch das ist ein Beispiel, wie B. Braun Wissen teilt.

### Vor welchen Herausforderungen steht die nachhaltige Entwicklung von B. Braun im Jahr 2015?

Wir sind heute ein internationales Unternehmen mit 55.000 Mitarbeitern und agieren in einem der am stärksten regulierten Märkte der Welt. Compliance ist für uns die wichtigste Säule ethisch korrekten Verhaltens und Maßstab für unser Handeln. Als Familienunternehmen wollen wir unsere Position in der gesellschaftlichen Diskussion um Nachhaltigkeit stärken und Rechenschaft über unsere Aktivitäten ablegen. Die vorliegende Publikation zur Nachhaltigkeit von B. Braun ist dabei ein erster Schritt. Sie trägt dazu bei, unser vielfältiges Engagement transparent zu machen und anhand von systematisch erfassten Daten zu dokumentieren.

Workshops erweitern wir kontinuierlich, und mit dem Einsatz eines haptischen Simulationstrainers für den Bereich der Laparoskopie wurden die virtuellen Simulationstechniken weiter ausgebaut. In Zusammenarbeit mit der Chirurgischen Arbeitsgemeinschaft für Minimalinvasive Chirurgie (CAMIC) sind auch E-Learning-Einheiten in die Anwenderkurse integriert worden.

Die B. Braun Melsungen AG am Hauptsitz in Melsungen nimmt neben ihrer operativen Tätigkeit auch Zentralfunktionen für die Unternehmensgruppe wahr: Neben der Leitung des Konzerns sind hier weitere Bereiche angesiedelt, die konzernweite Aufgaben erfüllen. Dazu gehören insbesondere das Konzernrechnungswesen und -controlling, das internationale Personalwesen, der Einkauf, die IT und Logistik, die Rechts- und Steuerabteilung, Unternehmenskommunikation und Wissensmanagement sowie das Konzern-Treasury. Die nicht börsennotierte Aktiengesellschaft befindet sich vollständig in Familienbesitz.

Organe der Gesellschaft sind der Vorstand, der Aufsichtsrat und die Hauptversammlung. Dem Vorstand gehören sieben Mitglieder an, die mit klaren Ressortzuständigkeiten gemeinschaftlich für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich sind. Der Aufsichtsrat besteht aus 16 Mitgliedern, die zur Hälfte von der Hauptversammlung des Unternehmens und zur anderen Hälfte von den Arbeitnehmern gewählt werden.

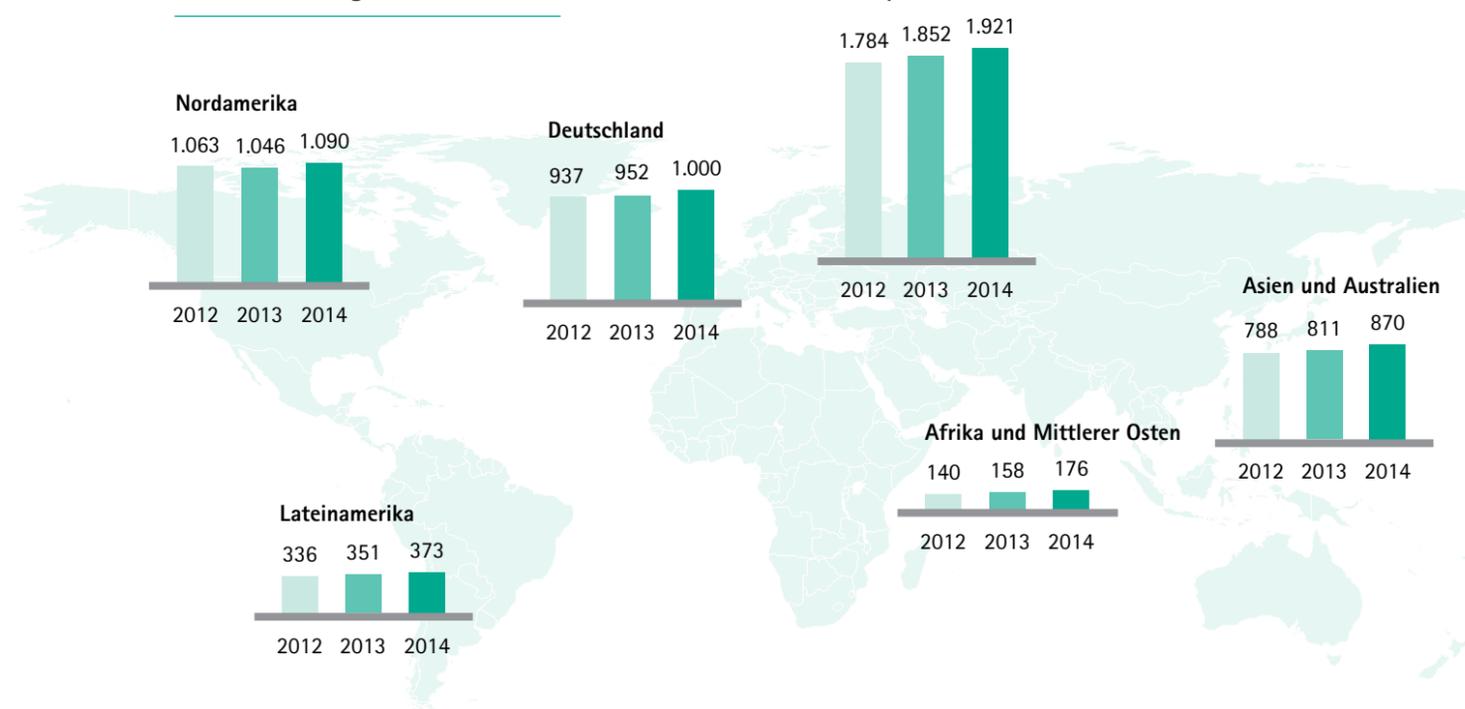
### NACHHALTIGES WACHSTUM

#### Wachstum aus eigener Kraft

B. Braun will eine geschlossene, unabhängige Familien-Aktiengesellschaft bleiben. Diesem Anspruch hat sich die Familie Braun langfristig verpflichtet. Zahlreiche Familienmitglieder arbeiten bei B. Braun. Prof. Dr. h. c. Ludwig Georg Braun, der das Unternehmen 34 Jahre lang führte, ist seit 2011 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Barbara Braun-Lüdicke gehört seit 1992 dem Aufsichtsrat an. Die sechste Generation der Gründerfamilie ist mit zahlreichen Persönlichkeiten in führenden Positionen an unterschiedlichen Standorten vertreten.

Um die Eigenständigkeit des Unternehmens zu sichern, möchten wir B. Braun nachhaltig erfolgreich entwickeln. Profitabilität und Systempartnerschaft sind deshalb die wichtigsten Ziele der Strategie bis 2020. Durch kostenbewusstes Verhalten wollen wir unsere finanzielle Ertragskraft weiter stärken. Unser Handeln im Unternehmen wird durch schlanke,

Umsatz nach Regionen in Mio. Euro



unternehmensweit einheitliche Steuerungssysteme gestützt.

Der nachhaltige Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Ressourcen ist für uns entscheidend. Er fördert eine wertorientierte Unternehmenskultur, die sich ihrer Verantwortung für die gegenwärtige und nachfolgende Generationen bewusst ist. Jede unternehmerische Entscheidung stützen wir auf unsere Werte Effizienz, Nachhaltigkeit und Innovation sowie unsere Philosophie „Sharing Expertise“. Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln die Organisation unseres Unternehmens stärkt, Wachstum fördert und

so wesentlich dazu beiträgt, auch in Zukunft ein eigenständiges Familienunternehmen zu bleiben.

#### Forschung und Entwicklung

Seine Innovationskraft schöpft B. Braun aus der Unternehmensphilosophie „Sharing Expertise“, die den Austausch von Informationen und Erfahrungen innerhalb des Unternehmens, aber auch mit den Praktikern in den Kliniken fördert (siehe Kasten rechts). Der Dialog mit den Anwendern von B. Braun-Produkten ermöglicht es, neue Erkenntnisse zu gewinnen und diese bei der Produkt- und Serviceentwicklung einzubeziehen. Auf diese Weise trägt

#### CENTER OF EXCELLENCE „IV ACCESS“ IN PENANG

## Mit Sicherheit innovativ

Ein gutes Produkt noch besser machen, das ist Aufgabe der Centers of Excellence (CoEs) von B. Braun weltweit. Um stetige Innovationen zu ermöglichen, bündeln wir unsere Kompetenzen zentral in verschiedenen CoEs und arbeiten eng mit den Nutzern unserer Produkte zusammen mit dem Ziel, ihre Anforderungen möglichst genau zu erfüllen.

1962 kam die Braunüle® auf den Markt, und mit ihr machte die damals stark an Bedeutung gewinnende Infusionstherapie einen Sprung nach vorn. Heute ist das Produkt ähnlich und doch anders: Pfiffige Weiterentwicklungen machen die Braunüle® auch künftig immer anwendungssicherer und patientenfreundlicher. Dafür sorgt das CoE „IV Access“ unter der Leitung von Dr. Jürgen Schlösser am asiatisch-pazifischen B. Braun-Hauptsitz in Penang, Malaysia: Hier sind Entwicklung und Produktion der Venenpunktionssysteme ansässig. Zum Beispiel wurden hier auch die Safety-Modelle der beiden Produktlinien Introcane® und Vasofix® entwickelt, bei denen ein Metallclip die Nadelspitze nach Gebrauch automatisch umschließt und damit Stichverletzungen vorbeugt.

Voraussetzung ist der stetige Dialog mit den Anwendern. Das sei wichtig, betont Hermann Riesenberger,



Leiter für Forschung und Entwicklung am CoE „IV Access“: „Nicht alles, was wir selber toll finden, kommt auch bei den Praktikern gut an. Deshalb suchen wir möglichst hohe Akzeptanz, bevor wir in die Großproduktion einsteigen.“ Verbesserungen am Produkt sollen die gewohnte Anwendung möglichst nicht verändern. Auch das ist ein wichtiger Aspekt in der Erfolgsgeschichte der Venenverweilkanülen von B. Braun.

#### B. BRAUN INNOVATION AWARD

## 50.000 Euro für spannende Ideen

Vorhandene Produkte der Medizintechnik zu verbessern und immer wirksamere Therapiesysteme zu entwickeln, ist das beständige Ziel unserer Arbeit bei B. Braun. Mit dem B. Braun Innovation Award prämiert die Unternehmensleitung besondere Anstrengungen für Qualität und Innovation und würdigt damit besondere Leistungen der Mitarbeiter. Der Preis wird in fünf Kategorien verliehen und ist mit je 10.000 Euro dotiert. Eine interdisziplinäre Jury aus Unternehmensvertretern sowie Experten aus Wissenschaft und Praxis beriet über die 36 Einreichungen, die sich 2014 qualifiziert hatten.

In der Kategorie „Beste Produktgestaltung“ überzeugte das Team um das B. Braun-Cyto-Set®, das der Zubereitung und Gabe von Zytostatika in der Chemotherapie dient. Zytostatika sind die Substanzen der Chemotherapie, die das bei Tumoren unerwünschte Zellwachstum mindern.

Der Wunsch der Anwender: Das Cyto-Set® sollte so intuitiv bedienbar sein, dass im hektischen Klinikalltag die Gefahr der Kontamination der Zugänge durch unsachgemäße Benutzung möglichst ausgeschlossen werden kann. Grundanforderung an die Chemotherapie ist immer auch die Sicherheit der Anwender. Zytostatika können Spannungsrisse in Infusionssets auslösen, die im Extremfall zu chemischer Kontamination führen können. Das Produkt sollte daher auch so gestaltet sein, dass keine undichten Stellen entstehen können.

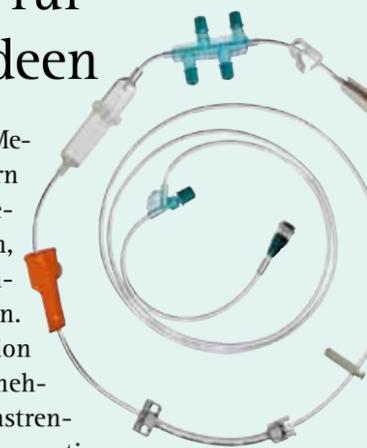
Das jetzt prämierte Produkt ist eine echte Innovation, die die Sicherheit von Anwendern und Patienten erhöht und die Wettbewerbsfähigkeit von B. Braun stärkt. Der B. Braun Innovation Award wurde außerdem verliehen in den Kategorien „Best Sharing Expertise“, „Product & Service“, „Beste Kosten- und Prozessinnovation“ und „Technologiepreis für herausragende neu eingeführte Technologien“.

B. Braun dazu bei, die Arbeitsabläufe in Kliniken und Praxen einfacher, sicherer und effizienter zu gestalten, sowohl für Patienten als auch für Ärzte oder Pflegepersonal.

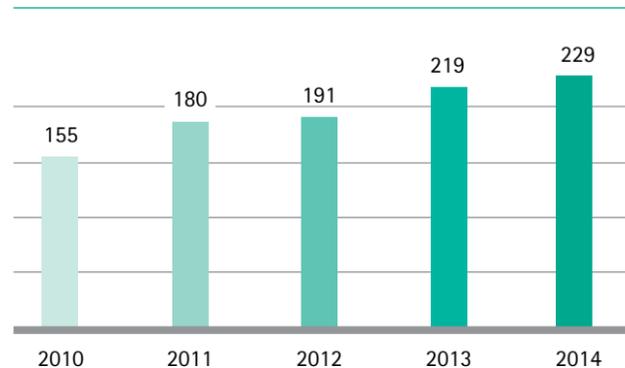
Innovation ist für B. Braun ein Unternehmenswert, der die Zukunft des Unternehmens und der Mitarbeiter sichert. Innerhalb des B. Braun-Konzerns sind die Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung in mehreren Centers of Excellence (CoEs) angesiedelt. Forschung, Entwicklung, Produktion und Marketing sind hier für bestimmte Produktgruppen gebündelt und stehen in engem Austausch miteinander. Wesentliche CoEs befinden sich in Melsungen (Deutschland), Tuttlingen (Deutschland), Boulogne (Frankreich), Penang (Malaysia), Sempach (Schweiz), Rubi (Spanien) sowie Allentown (USA).

Diese Organisation ermöglicht eine schnelle Reaktion auf Marktveränderungen und stellt einen Austausch von Wissen in kurzer Zeit sicher. Dabei will B. Braun durch die Kombination von Produkten und Dienstleistungen als ganzheitlicher Systemanbieter den Nutzen für Kunden erhöhen. So sind beispielsweise unsere Aktivitäten im Bereich Venenzugang im CoE „IV Access“ am Standort Penang gebündelt (siehe Kasten links).

Unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sind vielfältig und umfassen alle Therapiefelder des B. Braun-Konzerns. In den vergangenen Jahren haben wir unsere Forschungs- und Entwicklungsausgaben stetig gesteigert (siehe Diagramm S. 32). Schwerpunkte liegen in der Erhöhung der Patienten- und Anwendersicherheit und in der Vereinfachung der Prozesse im Krankenhaus. Wir beschäftigen uns zudem mit der Weiterentwicklung von Produkten zur klinischen Ernährung sowie mit Innovationen in den Bereichen Endoskopie, Orthopädie, Wirbelsäulenchirurgie, Vascular Systems und moderne Technologien zum Wundverschluss. Katheterbasierte Systeme zur Verabreichung von Medikamenten, eine neue Generation von Stoma-Beuteln und die Weiterentwicklung von Dialysesemaschinen für die Hämodialyse und Akutdialyse sind weitere Bausteine unserer Forschungsaktivitäten. →



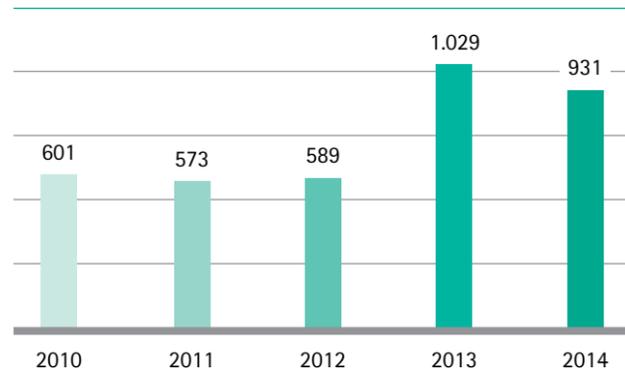
**Kosten für Forschung und Entwicklung in Mio. Euro**



**Investitionen**

Zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung gehören für uns auch Investitionen in neue Produktionen und Standorte, um wettbewerbsfähig zu bleiben. In den Jahren 2010 bis 2014 haben wir über drei Milliarden Euro investiert (siehe Diagramm unten). Bis 2020 planen wir Investitionen von weiteren vier Milliarden Euro. Zu den größten Projekten gehört der Ausbau unseres malaysischen Standorts Penang. Auch die Modernisierung des Standorts Tuttlingen (Deutschland) und die Übernahme von Dialysekliniken in Deutschland, Russland, Kolumbien und den Niederlanden sichern die nachhaltige Entwicklung in den entsprechenden B. Braun-Geschäftsbereichen.

**Investitionen in Sachanlagen, immaterielle Vermögenswerte und Finanzanlagen inklusive Unternehmensakquisitionen in Mio. Euro**



**LIEFERANTENMANAGEMENT**

B. Braun verfügt über ein wettbewerbsfähiges, global ausgewogenes und lokal verankertes Lieferantennetzwerk. Dieses Netzwerk gründet in vielen Fällen auf einer langjährigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit. Die Markenwerte Innovation, Effizienz und Nachhaltigkeit spiegeln sich auch in der Beschaffung wider. Die Beschaffungsstrategien, -prozesse und -richtlinien werden stets optimiert und sind durch gegenseitiges Vertrauen und offene Kommunikation gekennzeichnet. „Sharing Expertise“ im Einkauf heißt, im Dialog mit unseren kooperierenden Lieferanten zu stehen.

Unser Ziel ist es, durch unsere Lieferantenwahl die Wirtschaftsräume zu stärken, in denen wir operieren. Wir beziehen deshalb Güter und Dienstleistungen – wo dies möglich ist – direkt aus der jeweiligen Region. Damit stärken wir die regionale Wirtschaftskraft, schaffen wichtige Netzwerke in der Nähe des Standorts und sparen darüber hinaus lange Anfahrts- und Transportwege.

In den sieben einkaufsstärksten Ländern, die gemeinsam für mehr als 80 Prozent unseres gesamten Einkaufsvolumens stehen, geben wir den Großteil des Einkaufsvolumens im jeweiligen Produktionsland aus (siehe Tabelle). Während in der Schweiz aufgrund ihrer Größe circa

**Anteil des nationalen Einkaufsvolumens pro Land in Prozent**

Deutschland	77,1
Malaysia	72,3
USA	93,1
Spanien	72,0
Frankreich	73,6
Brasilien	79,5
Schweiz	53,8

50 Prozent des Einkaufsvolumens im Land bleiben, liegt der Wert in den meisten anderen Ländern deutlich über 70 Prozent, in den USA sogar bei über 90 Prozent. Wir streben für die kommenden Jahre an, diese Werte auch auf regionaler Ebene zu erfassen und unsere Lieferantenpolitik noch transparenter zu machen.

Als Medizinprodukte- und Pharmahersteller unterliegen wir strengen Regularien, die die Verwendung von Sekundärrohstoffen häufig nicht zulassen. Im Bereich Verpackungen nutzen wir – wenn möglich – umweltverträgliche Lösungen. So verwendet B. Braun Kartons, die zu 85 Prozent aus recyceltem Papier bestehen. Angesichts der großen Menge an Verpackungsmaterial stellt dies einen bedeutenden Beitrag zum Schutz der Umwelt dar. Die Materialverbräuche in den Jahren 2013 und 2014 sind nahezu konstant geblieben (siehe Tabellen).

**Verbrauch von Verpackungsmaterial und Rohstoffen**

Verpackung	2013	2014
Papier (in Mio. Laufmeter)	90	91
Wellpappe-Kartons (in Mio. Stück)	91	95
Folien (in Mio. Laufmeter)	120	125
Rohstoffe in Tonnen (t)	2013	2014
<b>Granulate</b>		
Styrol-Copolymerisate (PS, SB, ABS)	8.900	9.500
Polyvinylchlorid (PVC)	5.500	6.000
Polyolefine (PE, PP)	34.000	35.000
<b>Chemikalien</b>		
Salz	19.000	20.000
Aminosäuren	740	750
Zucker	5.800	6.000
<b>Metalle</b>	2.800	2.900

**ETHISCHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

**Menschenrechte**

Für den Erfolg von B. Braun ist es von großer Bedeutung, ein vertrauensvolles Verhältnis zu Geschäftspartnern, Patienten, Mitarbeitern und den lokalen Gemeinschaften zu pflegen, in denen das Unternehmen aktiv ist. Für die Mitarbeiter von B. Braun sind Werte wie die Einhaltung der Menschenrechte, ethischer Standards sowie des geltenden Rechts eine wichtige Vorgabe. Hierin bestärkt B. Braun jeden Einzelnen und gewährleistet die Einhaltung durch unternehmensinterne Regelungen und Kontrollen. Compliance bedeutet aber noch mehr als nur die Einhaltung rechtlicher Anforderungen. Es meint auch, ethische Werte wie Integrität, Fairness und Nachhaltigkeit nach innen und außen zu leben.

Wir setzen uns mit Produkten und Dienstleistungen dafür ein, die Gesundheit zu schützen und zu verbessern. Daraus ergibt sich auch die Verpflichtung, Verantwortung für unsere Mitarbeiter zu übernehmen. B. Braun hat daher den Anspruch, weltweit die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zum Schutz menschenwürdiger Arbeitsbedingungen einzuhalten. Wir garantieren gute Arbeitsbedingungen, die Vereinigungs- und Verhandlungsfreiheit und lehnen Kinderarbeit und jegliche Form von Zwangsarbeit ab. Um dieses Versprechen transparent zu machen, treffen wir weitreichende Vorkehrungen. So streben wir die Zertifizierung nach SA 8000 an. Dies ist ein Standard der Nichtregierungsorganisation Social Accountability International (SAI), die das Ziel verfolgt, Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern zu verbessern. Interne Maßnahmen und Kontrollen ergänzen dies.

**Freier Wettbewerb**

Wir erzielen unsere Geschäftserfolge durch faires und legales Verhalten in einem freien Wettbewerb. Wir vertrauen auf die Überzeugungskraft unserer Produkte und Dienstleistungen und lehnen deshalb unlautere und wettbewerbswidrige Marktbeeinflussungen strikt ab. Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht sind auch jenseits →

COMPLIANCE

# 48 Ansprechpartner für klare Regeln



Compliance ist bei B. Braun keine leere Worthülse. Sie wird von einem Netz aus Compliance-Officern überwacht. Sie stehen unseren Mitarbeitern beratend zur Verfügung und unterstützen in der Entscheidungsfindung. Im Intranet finden die Mitarbeitern nicht nur den Code of Conduct, sie sehen auch auf einen Blick, welcher Compliance-Officer in ihrer Region weiterhelfen kann, wenn der Einzelfall spezieller Beratung bedarf. Das Netz der Compliance-Officer erstreckt sich über alle Kontinente und umfasst derzeit 48 Mitarbeiter.

der Strafbewehrung im Einzelfall keinesfalls tolerabel. Zu diesen Verstößen zählen insbesondere Preisabsprachen und die Aufteilung von Marktsegmenten oder Kunden von Unternehmen auf derselben Wirtschaftsstufe.

Unlautere Wettbewerbsabsprachen, Bestechung, Insidergeschäfte, Betrug oder Geldwäsche werden von

B. Braun nicht geduldet und aktiv bekämpft. Im Gesundheitssektor hat wettbewerbswidriges Verhalten besonders schädliche Effekte, da Patienten nicht die Produktqualität erhalten, die ein freier Wettbewerb ermöglicht. Zudem steigert solches Fehlverhalten die Kosten der Gesundheitsversorgung insgesamt.

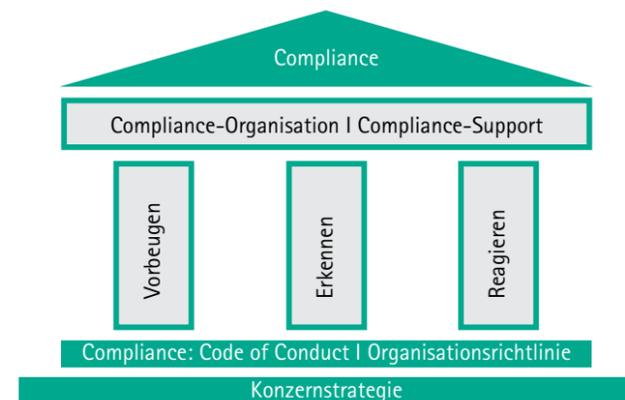
### Compliance-Organisation

B. Braun hat im Jahr 2011 ein globales Compliance-Management-System eingeführt. Der weltweit gültige Code of Conduct ist ein wesentlicher Baustein (siehe Abbildung unten).

Das Compliance-Management-System gilt für alle Gesellschaften des B. Braun-Konzerns und für direkt oder indirekt im Mehrheitsbesitz der B. Braun Mel-sungen AG befindlichen Gesellschaften im In- und Ausland. Die Gesellschaften tragen dafür Sorge, dass die Compliance-Vorgaben rechtswirksam nach den für sie geltenden Regelungen beschlossen und umgesetzt werden. Die lokalen Compliance-Officer berichten über die Implementierung und Weiterentwicklung an das Group Compliance Office (siehe Abbildung rechts).

### House of Compliance

Das Compliance-Management-System von B. Braun



### Code of Conduct

Um ethisch korrekte Verhaltensweisen im Unternehmen zu verankern, wird jeder Mitarbeiter auf die Befolgung von zehn Prinzipien verpflichtet, die in

einem Verhaltenskodex (Code of Conduct) festgelegt sind. Dieser Code of Conduct gilt für das gesamte Unternehmen und auf allen Hierarchiestufen. Wir haben uns zu folgendem Vorgehen verpflichtet:

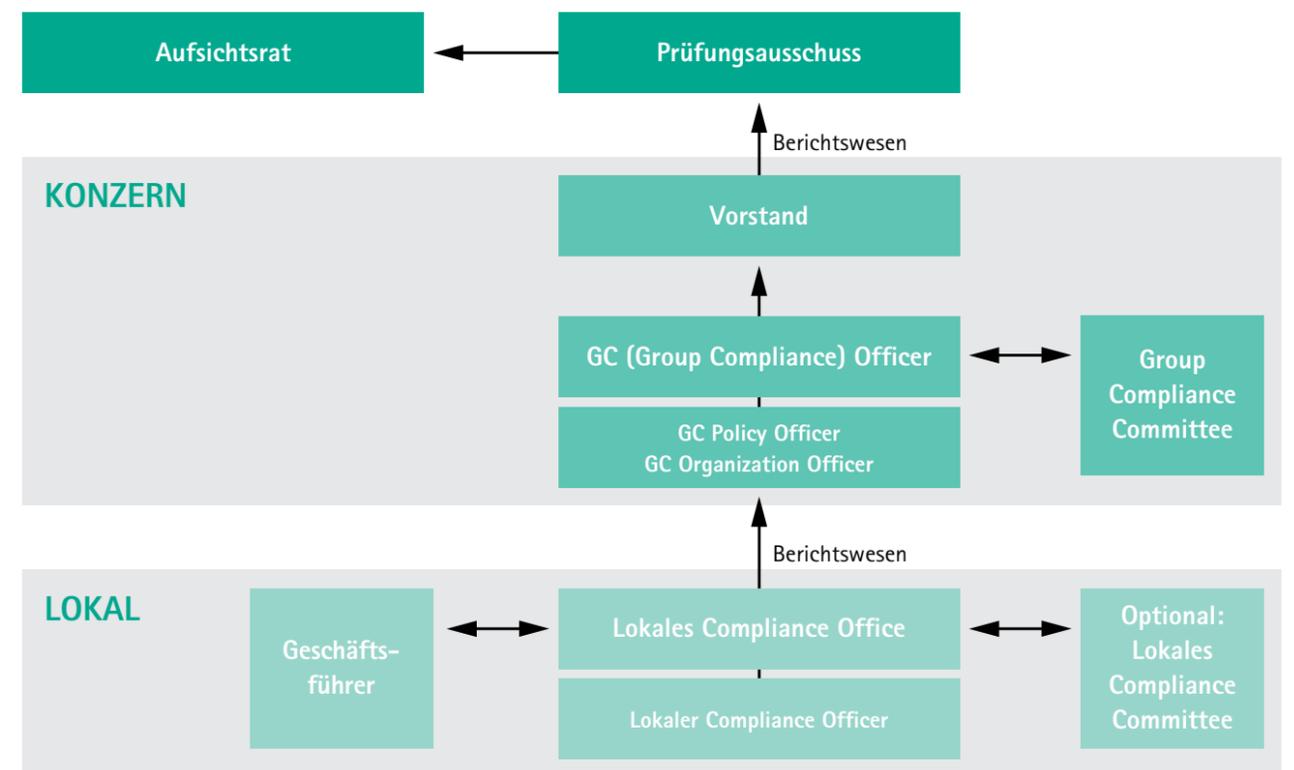
- Die persönlichen Interessen der Mitarbeiter dürfen nicht mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten.
- Geschäftsgeheimnisse unseres Unternehmens schützen unsere Mitarbeiter durch Vertraulichkeit. Geschäftspartner sind ebenfalls zur Vertraulichkeit verpflichtet, wenn wir ihnen gegenüber Geschäftsgeheimnisse offenlegen.
- Unsere Mitarbeiter verpflichten sich zur Einhaltung der höchsten Standards bei unseren weltweiten geschäftlichen Aktivitäten. Sie gewähren keine

gesetzeswidrigen, unberechtigten Vorteile und nehmen solche auch nicht an.

- B. Braun erzielt seinen Geschäftserfolg durch herausragende Leistungen sowie faires und ehrliches Verhalten im Wettbewerb und nicht durch unethische oder illegale Geschäftspraktiken. Dies beinhaltet auch alle nationalen und internationalen Export- und Embargobestimmungen.

Neben einer breiten Kommunikation der Leitlinien wurden bisher über 1.200 B. Braun-Mitarbeiter in Deutschland bei Präsenzveranstaltungen und über virtuelle Trainingsplattformen gezielt geschult. Teil des Konzepts sind Hinweise zu beratenden Ansprechpartnern (siehe Kasten).

### Compliance-Organisation





## Kunden- und Produktverantwortung

Die Zufriedenheit unserer Kunden sehen wir als Basis für unseren nachhaltigen Geschäftserfolg. Ärzte, Pflegekräfte und Patienten können sich auf die Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen jederzeit verlassen. Sicherheit bedeutet für uns, dass wir unsere gesamten Kenntnisse und Erfahrungen dafür einsetzen, Produktqualität und Verlässlichkeit kontinuierlich zu verbessern. Damit uns Anwender und Patienten auch weiterhin ihr höchstes Gut anvertrauen – ihre Gesundheit.

### KUNDENSICHERHEIT

Wir entwickeln, produzieren und vertreiben medizinische Produkte und Dienstleistungen hoher Qualität, die sicher und zuverlässig sind. Dabei richten wir unser Handeln an der Sicherheit des medizinischen Personals und der Patienten aus. Therapiesysteme von B. Braun sollen dem medizinischen Personal helfen, die Behandlung sowohl fachlich einwandfrei als auch so effizient und risikoarm wie möglich durchzuführen.

Unsere Produkte werden daher höchsten Qualitätsansprüchen gerecht und erfüllen alle gesetzlichen und behördlichen Vorgaben ebenso wie unsere unternehmensinternen Sicherheits- und Qualitätsvorschriften. Jede B. Braun-Gesellschaft stellt sicher, dass die nationalen und internationalen Anforderungen an die Qualitätssicherung umgesetzt und Beanstandungen umfassend und rechtzeitig aufgenommen und behoben werden. Wir erfüllen unsere Produktbeobachtungspflichten vollständig und gründlich.

Neue B. Braun-Produkte werden im Sinne der Philosophie „Sharing Expertise“ gemeinsam mit den Kunden entwickelt, um einen optimalen Einsatz in der klinischen Praxis zu ermöglichen. Neben dem therapeutischen Nutzen legt B. Braun großen Wert auf anwenderfreundliche und anwenderschützende Eigenschaften von Produkten. Bereits während der Entwicklung werden der Einsatz von umwelt- und/oder personengefährdenden Stoffen und Materialien mittels Risikoanalysen kritisch bewertet und Risiken wo immer möglich ausgeschlossen beziehungsweise minimiert.

Aufgrund seines breiten Produktportfolios ist B. Braun in der Lage, komplette Therapiebereiche und Prozesse abzubilden und so die möglichen Risiken in den Anwendungsprozessen zu reduzieren. Wird ein Infusionsgerät nicht richtig angewendet, besteht zum Beispiel die Gefahr, dass Luft über den Schlauch in den Körper des Patienten gelangt und so eine Luftembolie auslöst. Seit der Markteinführung des Überleitungssystems Intrafix® SafeSet vor etwa zehn Jahren muss sich das Pflegepersonal darüber keine Gedanken mehr machen – dank der AirStop-Membran, die das Leerlaufen der Infusionsleitung verhindert. Darüber hinaus vermeidet die Prime-

Stop-Membran eine Kontamination mit beim Befüllen eventuell austretenden Medikamenten. Heute ist das Intrafix® SafeSet Standard und kommt täglich weltweit in Kliniken zum Einsatz. B. Braun bietet zudem über die Aesculap Akademie Schulungen zur Durchführung von Infusionstherapien an (siehe Kasten S. 39).

Design und Funktionalität unserer Produkte erhöhen nicht nur die Sicherheit der Patienten, sondern auch die der Anwender. So bieten wir zum Beispiel den Venenverweilkatheter mit einem Sicherheitsclip an, der sich nach Anwendung über die Kanülenspitze schiebt und so sicher Nadelstichverletzungen des medizinischen Personals verhindert. Vermieden wird hiermit eine Ansteckung mit infektiösen Erregern wie HIV oder Hepatitis. Das Venenpunktionsbesteck Venofix® Safety ist 2014 mit dem renommierten German Design Award ausgezeichnet worden.

Die konsequente Hygiene im Krankenhaus steht zunehmend im Fokus, denn Jahr für Jahr sterben tausende Patienten weltweit an Infektionen mit multiresistenten Erregern (MRE). Vor allem nach chirurgischen Eingriffen, etwa Hüftgelenk-Operationen, besteht die Gefahr, dass Keime in die Wunde eindringen und sich an das künstliche Gelenk heften. Vorbeugend wirken Screenings vor dem OP-Termin, mit denen ein möglicher Keimbefall frühzeitig erkannt wird. Auch das Waschen von Patienten mit Prontoderm® vor einer Operation zur MRE-Dekolonisation von Haut und Schleimhaut kann Infektionen vorbeugen. Bei bettlägerigen Patienten mit einer Harnwegserkrankung ist es möglich, dass die Anwendung von Dauerkathetern zu Infektionen führt, wenn Bakterien aufgrund mangelnder Hygiene über den Katheter in den Körper eindringen. B. Braun bietet hier mit den Actreen®-Produkten maßgeschneiderte Systeme mit einer „No-Touch-Technik“ an, bei denen eine um den sterilen Katheter befindliche Schutzhülle diesen vor dem direkten Kontakt mit den Händen schützt.

Auch in der Dialyse spielt die Patientensicherheit eine große Rolle. Für die vollständige und sichere Behandlung der Patienten bietet das Unternehmen eine große Bandbreite an innovativen Dialysesystemen und versorgt rund 24.000 Patienten in über



300 Dialysekliniken weltweit. Um Infektionen vorzubeugen, herrschen in unseren Zentren strengste Hygienevorschriften. Dazu zählt auch eine genaue Dokumentation aller Krankheitsverläufe. Für die Qualitätssicherung haben wir ein onlinebasiertes Berichtssystem entwickelt, das mit allen Zentren vernetzt ist. Jede Nebenwirkung und jeder medizinisch relevante Vorfall während und nach der Dialyse wird exakt dokumentiert und von den Therapeuten ausgewertet.

## DATENSCHUTZ

Die Daten unserer Kunden, Patienten, Mitarbeiter und Bewerber schützen wir vor unbefugtem Zugriff durch Dritte und gehen in Übereinstimmung mit den geltenden Regeln sorgsam mit ihnen um. Personenbe-

zogene Daten schützen wir durch besondere Vorsichtsmaßnahmen. So gibt es am Hauptsitz in Melsungen eine Stabsabteilung Datenschutz, die von unserem Datenschutzbeauftragten geleitet wird. Datenschutzkoordinatoren unterstützen ihn bei der Gewährleistung von Datensicherheit, der Einhaltung einschlägiger Rechtsvorschriften und interner Richtlinien.

Das Datenschutzteam organisiert zudem regelmäßige Mitarbeiterschulungen, berät unter anderem bei der Erstellung von Verträgen oder Marketingaktivitäten und bietet ein umfangreiches Datenschutz-Informationcenter an. Insgesamt arbeiten 46 Datenschützer und -koordinatoren in 29 deutschen Gesellschaften, die sich in regelmäßig stattfindenden Workshops über aktuelle Entwicklungen im Bereich Datenschutz austauschen.

## RÜCKRUF VON NUTRIFLEX®

# Kundenvertrauen durch Transparenz

Im September 2011 stellten wir im Rahmen regelmäßiger Qualitätskontrollen an Rückstellmustern ein Problem an unserem damals neuen Produkt NuTRIFlex® Omega fest. Die verschiedenen NuTRIFlex®-Dreikammerbeutel enthalten unterschiedliche Nährstoffe für die parenterale Ernährung. Die in Kunststoffbeuteln abgefüllten Lösungen versorgen Patienten intravenös mit Nährstoffen und werden fertig dosiert angeboten. Es bestand die Möglichkeit, dass sich nach längerer Lagerung der NuTRIFlex® Omega-Beutel Mikropartikel in der Lösung anreicherten.

In Rücksprache mit den Überwachungsbehörden organisierten wir zwischen September 2011 und Februar 2012 eine in der Geschichte von B. Braun einmalige Rückrufaktion in 65 Ländern. Die Versorgung unserer Kunden sicherten wir in dieser Zeit durch die Bereitstellung von Alternativprodukten, die wir – wo nötig – auch von anderen Anbietern bezogen. Umgehend eingeleitete Untersuchungen ergaben, dass die gelösten Mikropartikel aus einem Synthese-Nebenprodukt eines zugelieferten Kunststoffgranulats stammten, aus dem

die Beutel für NuTRIFlex® Omega gefertigt wurden.

Die Partikel waren nicht toxisch, ihre Konzentration lag aber über den behördlich zugelassenen Grenzwerten. Deshalb war die freiwillige Rückrufaktion wichtig und für B. Braun auch ein Beweis funktionierender interner Qualitätskontrollen. Nach der Umstellung der Produktionsprozesse konnte NuTRIFlex® wieder weltweit angeboten werden. B. Braun hat den gesamten Rückrufprozess für seine Kunden transparent gemacht und sie aktiv dabei unterstützt, die Versorgung der Patienten jederzeit zu gewährleisten. Unsere Kunden vertrauen deshalb weiterhin auf NuTRIFlex®-Produkte zur klinischen Ernährung.



## PRODUKT- UND SERVICESICHERHEIT

B. Braun produziert vor allem Einmalprodukte in hohen Stückzahlen. So ist rechnerisch 20-mal pro Sekunde eine Infusionslösung von B. Braun irgendwo auf der Welt Bestandteil einer Behandlung. Wir verfügen heute über die fortschrittlichste und gleichzeitig größte Fabrik für Infusionslösungen in Europa. In Melsungen verlassen jährlich 250 Millionen Ecoflac®plus-Behälter die Produktionsstätte LIFE.

Entwicklung, Produktion und Marktüberwachung unserer Arzneimittel und Medizinprodukte erfolgen gemäß internationalen Material- und Produktstandards sowie Standards für Qualitätssysteme, Umweltschutz und Arbeitssicherheit. Diese Standards wurden bei B. Braun in einem „Integrierten Managementsystem“ (Qualität, Umweltschutz, Arbeitssicherheit) mit harmonisierten Prozessen zur Entwicklung, Produktion und Prüfung sowie zur Marktüberwachung abgebildet. Mit diesem webbasierten intern global zugänglichen System ist sichergestellt, dass alle Standorte im Produktionsnetzwerk nach den gleichen Prinzipien entsprechend den regulatorischen Anforderungen der Zielmärkte arbeiten. Ein permanentes Risikomanagement stellt sicher, dass alle relevanten Informationen erfasst, bewertet und – wenn notwendig – Maßnahmen veranlasst werden.

Sollte es trotz aller Präventionsmaßnahmen in der Produktion zu Problemen mit unseren Produkten oder Dienstleistungen kommen, können wir schnell auf Kundenbeschwerden reagieren. Eine zentrale Reklamationsdatenbank stellt die Verbindung zu unseren weltweiten Vertriebsorganisationen sicher. Das ermöglicht uns, die Sachlage zentral mit Experten – unabhängig vom Produktionsstandort – qualifiziert und medizinisch fundiert zu bewerten und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Damit können wir eine unverzügliche Antwort an den Kunden schicken, Behördenmeldungen durchführen oder weitergehende Maßnahmen im Markt veranlassen. 2011 und 2012 haben wir freiwillig NuTRIFlex®-Dreikammerbeutel aus über 50 Ländern zurückgerufen, weil der Verdacht bestand, dass sich in der Ernährungslösung nach längerer Lagerzeit Mikropartikel bilden (siehe Kasten links). ←

## VERLETZUNGSPRÄVENTION BEI INFUSIONEN

# Mehr Sicherheit für philippinisches Pflegepersonal



Infusionen sind für den Heilungsprozess von Patienten unersetzlich. Doch sie bringen auch Gefahren mit sich. Im Gesundheitswesen allgemein zählen Nadelstichverletzungen zu den größten Risiken für das medizinische Personal. Die Anzahl der Stichverletzungen zu reduzieren, ist deshalb ein Ziel, für das sich B. Braun auch in Schulungen einsetzt. In unseren Aesculap Akademien in über 40 Ländern bereiten wir Pflegekräfte optimal auf den Einsatz von medizinischen Einmalprodukten wie der Braunüle® vor. „Intravenous Therapy Updates“ heißt zum Beispiel einer der regelmäßig angebotenen Kurse der Aesculap Akademie in Manila, Philippinen.

Viele Unfälle passieren immer noch beim Wiederaufsetzen der Schutzkappe auf benutzte Kanülen. „Natürlich besteht die Gefahr nicht in der Verletzung selbst, sondern in der Übertragung von Infektionen wie HIV oder Hepatitis B und C“, betont Dr. Maria Linda Buhat, Präsidentin der Association of Nursing Service Administrators of the Philippines (ANSAP), mit der wir gemeinsam die Seminare zur Sicherheit bei der Infusionstherapie anbieten. In den Veranstaltungen gibt sie theoretische und praktische Anleitungen, zum Beispiel zur Vermeidung von Kontaminationen durch unsachgemäßen Umgang mit Glasampullen oder zur sicheren Verabreichung von Zytostatika in der Chemotherapie.

# Verantwortung für die Umwelt

In dem Bewusstsein, dass wir als produzierendes Unternehmen natürliche Ressourcen nutzen, achten wir auf ihren schonenden Einsatz. Das beginnt beim Bau von Produktionsanlagen und beim Einkauf von Rohmaterial und setzt sich in emissionsarmer Energienutzung, verantwortungsvoller Wassernutzung, effizienten Logistikprozessen und dem Recycling verwendeter Produkte fort.

## ENERGIE- UND UMWELTMANAGEMENT

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und der Schutz der Umwelt ist eine Aufgabe, der sich alle gesellschaftlichen Akteure gemeinsam verpflichten müssen. Als globales Unternehmen nimmt B. Braun diese Verantwortung ernst, da die Produktionsprozesse und andere betriebliche Aktivitäten die Umwelt beeinflussen, zum Beispiel durch den Wasserverbrauch zur Herstellung unserer Produkte, den Ausstoß von klimarelevanten Emissionen, den Materialverbrauch oder den in der Produktion und Verwaltung entstehenden Abfall.

Wo immer möglich, reduziert B. Braun den Ressourcenverbrauch, setzt auf alternative sowie regenerative Konzepte und baut umweltschonend. Wir analysieren sämtliche Wertschöpfungsprozesse im Unternehmen auf ihre ökologischen Auswirkungen und ergreifen, wo erforderlich, entsprechende Optimierungsmaßnahmen. Diese führen oft auch zu Kostenreduzierungen im Einkauf, Steigerung der Energieeffizienz und weniger Abfall.

Umweltschutzfachleute erarbeiten mit den Produktionsverantwortlichen an allen Standorten Ziele, wie die Umwelleistung dauerhaft gesteigert werden kann. Zahlreiche Länder haben einige ihrer Standorte bereits nach renommierten Umwelt- und Energiemanagementsystemen zertifiziert (siehe Tabelle), weitere Standorte sollen in den nächsten Jahren folgen.

Insbesondere bei der Produktion von Einmalprodukten spielen Umweltaspekte schon in der Entwicklung eine wichtige Rolle. In einem ersten Schritt wurden daher zum Beispiel mehrere Produkte der Stoma-Versorgung einer Lebenszyklusanalyse unterzogen. Dabei wird anhand von mehreren Kriterien analysiert, welche Umweltauswirkungen ein Produkt von der Produktion bis zur Entsorgung verursacht. Untersucht werden die Klimaauswirkungen, der Verbrauch fossiler Energie-

FOTO: S. 40: HAMILTON/REX/LAIF

## Zertifizierungen im Energie- und Umweltmanagement

Land	ISO 50001	ISO 14001	EMAS III
Deutschland	■	■	
Spanien		■	■
Frankreich		■	■
Russland		■	
Großbritannien		■	
Schweiz	■	■	
Österreich		■	■

träger sowie die Verschmutzungsbilanz, also welche gefährlichen Stoffe über den Lebenszyklus freigesetzt werden.

## WASSER UND ABWASSER

In der Produktion arbeiten wir beständig daran, die hohen Hygieneanforderungen mit einem möglichst geringen Wasserverbrauch zu erfüllen. Unser Ziel ist es, durch neue Technologien den Einsatz von Frischwasser im Verhältnis zur Produktionsmenge zum Beispiel bei der Herstellung von Infusionslösungen zu senken.

Um in Abwässern gespeicherte Wärme anderweitig nutzen zu können, setzen wir außerdem in der Produktion Wärmetauscher ein. So reduzieren wir effektiv die Erzeugung zusätzlicher Wärmeenergie.

Die Entwicklung des Wasser- und Abwasserverbrauchs zeigt über die letzten drei Jahre einen leicht steigenden Trend (siehe Tabellen S. 42). Dies ist auf eine Steigerung der Produktion in den letzten Jahren zurückzuführen. Wir möchten in den nächsten



ENERGIE- UND WASSERVERBRAUCH IN DER DIALYSE

# B. Braun Avitum setzt auf effiziente Technik in Tschechien und der Slowakei



Bei der mehrstündigen chronischen Dialyse werden einige Hundert Liter Wasser mittels Umkehrosmose aufbereitet, sterilisiert und auf Körpertemperatur erwärmt. Zusätzlich müssen Verbrauchsmaterialien mit Rückständen aus dem Blut der Patienten als klinischer Abfall entsorgt werden.

B. Braun Avitum in Tschechien und der Slowakei begegnet den mit diesem Prozess verbundenen ökologischen Herausforderungen mit einer grundlegenden Modernisierung und Neuausstattung seiner 34 Dialysezentren. Alle Dialysezentren wurden durch den TÜV SÜD mit den Standards ISO 14001, ISO 9001 und IEC/TR 62653 „Good Dialysis Practice“ zertifiziert.

Die tschechischen und slowakischen Dialysezentren von B. Braun Avitum wurden dafür im Zuge energetischer Sanierungen mit Wärmerückgewinnungstechnik ausgestattet, und die neue B. Braun-Anlagentechnik reduziert den Strom- und Wasserverbrauch drastisch. Den klinischen Abfall pro Behandlung konnten wir von 1,8 auf 1,2 Kilogramm reduzieren und damit die Auswirkungen der Hämodialyse auf die Umwelt um ein Drittel reduzieren. Jährlich definiert B. Braun Avitum Ziele zur Reduktion vom Umweltauswirkungen der Dialyse. So sind bereits Modernisierungen in weiteren Ländern, zum Beispiel in Deutschland und Ungarn, geplant.

Wasserverbrauch und Abwasser in Kubikmetern (m³)

Genutztes Wasser	2012	2013	2014
Deutschland	1.039.635	1.042.756	1.082.948
USA*	1.581.166	1.899.677	2.148.738

\* Produktionsstandorte Allentown und Irvine

Produziertes Abwasser	2012	2013	2014
Deutschland	706.500	713.852	765.417
USA*	800.589	897.651	945.607

\* Produktionsstandorte Allentown und Irvine

Jahren durch relative Verbrauchszahlen, die den Ressourcenverbrauch zu anderen Unternehmenskennwerten in Bezug setzen, unsere Aussagen zur Entwicklung unseres Ressourcenverbrauchs weiter präzisieren.

## ENERGIE UND EMISSIONEN

Wir setzen uns dafür ein, Energie effizient zu nutzen und somit den Ausstoß von umweltrelevanten Emissionen zu verringern. In den vergangenen Jahren hat B. Braun verstärkt Energiemanagementsysteme nach ISO 50001 implementiert, um Energieverbräuche an den einzelnen Standorten genauer verfolgen zu können und Einsparpotenziale zu nutzen (siehe Tabellen S. 44).

Manchmal sind es kleine Maßnahmen, die einen Unterschied machen. So werden durch den Einsatz von Ultraschallgeräten systematisch undichte Stellen in Druckluftleitungen erfasst. Dadurch können wir den Druckluftverlust reduzieren und damit Strom sparen.

Die kontinuierliche energetische Optimierung bestehender Anlagen ist der Beweis dafür, dass sich klimaverträgliche Produktion und Wirtschaftlichkeit nicht ausschließen, sondern ergänzen.

Diese Überzeugung spiegelt sich auch in vielen Großprojekten wider, die B. Braun in den letzten Jahren realisieren konnte. In Österreich ist ein Logistikzentrum

entstanden, das annähernd CO<sub>2</sub>-neutral arbeitet (siehe Kasten unten). Am Standort Berlin haben wir eines der ersten Industriegebäude der Medizintechnikindustrie gebaut, das nach dem LEED-Modell für ökologisches Bauen zertifiziert ist (siehe „Im Bild“, S. 4). In unseren Dialysezentren weltweit gibt es zudem Vorgaben für ein ressourcenschonendes Umweltmanagement (siehe Kasten links).



## NACHHALTIGES LOGISTIKZENTRUM FÜR B. BRAUN ÖSTERREICH

# Logistik-Kooperation senkt Emissionen

Unser Werk am Standort in Maria Enzersdorf nahe Wien arbeitet umweltfreundlich. 3.000 Quadratmeter alte Gebäudeteile wurden 2011 abgetragen und durch ein nachhaltiges Logistikzentrum ersetzt, das annähernd CO<sub>2</sub>-neutral und ohne den Einsatz fossiler Brennstoffe über eine regenerative Biomasse-Hackgutanlage beheizt und gekühlt wird. Zusätzliche erneuerbare Energie kommt aus Erdwärmesonden und Solaranlagen. So konnte B. Braun die Kosten gegenüber konventionellen Energieträgern um fast 26 Prozent reduzieren. Dazu tragen auch moderne Technologien wie die LED-Beleuchtung bei. Im Vergleich zu den zuvor eingesetzten Metaldampflampen ist auch die Lichtqualität höher und sorgt damit für eine natürliche Ausleuchtung der Arbeitsplätze.

Beim Umbau des Logistikzentrums wurde aber auch logistisch nachhaltig gedacht: B. Braun Austria kooperiert seit 2012 mit der Firma Paul Hartmann. Beide Firmen hatten ähnliche Liefer Routen, die Produkte allerdings könnten gegensätzlicher nicht sein: Während B. Braun-Produkte wenig Volumen, aber viel Gewicht haben, benötigen Hartmann-Produkte viel Platz, sind aber sehr leicht, was eine umweltschonende Auslieferung der Lieferaufträge erschwerte. Durch die Kombination der Touren und eine Optimierung der Liefer-



routen fahren weniger und besser ausgelastete LKWs zu den Kunden und tragen damit effektiv zu einer Emissionssenkung bei.

**Energieverbrauch** in Megawattstunden (MWh)

Energieverbrauch (aus nicht erneuerbaren Energien)				
		2012	2013	2014
Deutschland	Öl	69.642	55.609	11.929
	Gas	229.533	241.769	262.577
	Strom	132.432	125.271	133.135
USA*	Öl	13	22	22
	Gas	2.357	2.166	2.472
	Strom	81.368	76.512	80.877
Frankreich**	Öl	3.800	3.337	3.524
	Gas	9.749	10.958	9.175
	Strom	13.718	14.273	12.617

\* Produktionsstandorte Allentown und Irvine  
 \*\* Standorte Boulogne, Ludres, Chasseneuil, Nogent

**Treibhausgas- und Luftemissionen** in Tonnen (t)

Treibhausgasemissionen (aus fossiler Energie)				
		2012	2013	2014
Deutschland	CO <sub>2</sub>	64.013	62.812	55.617
	NO <sub>x</sub>	74,03	72,15	62,47
USA*	CO <sub>2</sub>	475	439	500
	NO <sub>x</sub>	0,53	0,49	0,56
Frankreich**	CO <sub>2</sub>	2.938	3.059	2.751
	NO <sub>x</sub>	3,42	3,54	3,20

\* Produktionsstandorte Allentown und Irvine  
 \*\* Standorte Boulogne, Ludres, Chasseneuil, Nogent

Energieverbrauch (aus erneuerbaren Energien)				
Strom	2012	2013	2014	
Deutschland	59.025	60.266	69.508	
USA*	4.311	4.963	5.811	

Luftemissionen				
CO	2012	2013	2014	
Deutschland	20,25	20,09	18,43	
USA*	0,16	0,15	0,17	
Frankreich**	0,92	0,97	0,86	

Auch im Bereich Energieversorgung geht B. Braun neue Wege. Ein Holzhackschnitzelkraftwerk am Standort Melsungen erzeugt klimafreundliche Energie, die den Energiebedarf von 10.000 Haushalten decken kann (siehe Kasten). Das Beispiel zeigt, dass sich so zwei Nachhaltigkeitsziele von B. Braun miteinander verbinden lassen: eine klimafreundliche Produktion und die Unterstützung der lokalen Wirtschaft.

Sowohl in den USA als auch in Deutschland konnten wir den Anteil von Strom aus erneuerbaren Energien am gesamten Stromverbrauch steigern. Während der Anteil in Deutschland 2012 bei 31 Prozent lag, konnte er 2014 auf 34 Prozent erhöht werden. Dies ging einher mit einer Verringerung des Ausstoßes von klimarelevanten Emissionen. Auch die Umstellung von Öl auf Gas als Energieträger an einigen Standorten trug zur Reduzierung der Emissionen bei. In Tuttlingen und Bad Arolsen wurden zudem Blockheizkraftwerke in Betrieb genommen.

**ABFALL**

Auch beim Thema Abfall lassen sich ökologische und ökonomische Ziele miteinander verbinden. Je mehr Abfälle verwertet werden können, desto weniger Rohstoffe müssen neu in den Produktionsablauf hinzugefügt werden. Das ist gut für die Umwelt und kann darüber hinaus Kosten reduzieren.

In der Abfallwirtschaft wird unterschieden zwischen stofflicher Verwertung, auch Recycling genannt, und thermischer Verwertung. Bei der stofflichen Verwertung werden bereits gebrauchte Materialien dem Produktionskreislauf erneut hinzugefügt. Bei B. Braun betrifft das sowohl den produktionsbedingten Ausschuss von Rohmaterialien als auch sortenrein recycelte Einmalartikel, die durch vorausschauendes Produktdesign als Rohstoffe von höchster Qualität wiederverwertet werden können.

HOLZHEIZKRAFTWERK IN MELSUNGEN

# Ordentlich Dampf machen



Seit 2014 versorgt ein modernes Holzheizkraftwerk mit einer Feuerungswärmeleistung von 21 Megawatt die Energiezentrale von B. Braun in Melsungen. Die komplette thermische Energie – Prozessdampf und Fernwärme – geht an B. Braun. Der Dampf wird für die Produktion von Infusionslösungen im Werk LIFE, insbesondere für die Sterilisation, verwendet. Der durch den eingesetzten Kraft-Wärme-Kopplungsprozess erzeugte Ökostrom wird direkt ins öffentliche Netz eingespeist und versorgt so rund 10.000 Haushalte in der Region mit umweltfreundlicher Energie.

Verfeuert wird ausschließlich Rohmaterial aus der Region – zum Beispiel Baumkronen, die bei der Holzwirtschaft abfallen, und Landschaftspflegematerial. Naturbelassenes Holz als Brennstoff gibt bei seiner Verfeuerung nur so viel CO<sub>2</sub> ab, wie im Laufe seines Wachstums aus der Umgebungsluft gebunden wurde. Im Vergleich zum Einsatz fossiler Energieträger können so rund 30.000 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen jährlich vermieden werden. Holzheizkraftwerke gehören zu den umweltfreundlichsten Anlagen zur Erzeugung von Energie überhaupt.

Während der 15-monatigen Bauzeit des Kraftwerks konnten viele Bauleistungen an Unternehmen aus der Region vergeben werden, die Technik wurde komplett vom nordhessischen Familienunternehmen Viessmann geliefert. Planung und Betrieb der Anlage übernimmt das Unternehmen Prolignis aus Ingolstadt, ein Spezialist für Biomasse-Heizkraftwerke.



LANDFILL-FREE-INITIATIVE IN DEN USA

# Verwertung statt Deponie



Was 2013 als Projekt am Standort Allentown, Pennsylvania, begann, hat sich im vergangenen Jahr zum erklärten Ziel vieler Werke von B. Braun USA entwickelt: Möglichst keine Abfälle aus Produktionsprozessen sollen mehr auf Deponien entsorgt werden. Alle Werke in Pennsylvania und unser Werk in Irvine, Kalifornien, konnten das ehrgeizige Ziel bereits 2014 erreichen, weitere Werke werden dem guten Beispiel folgen.

Die Bezeichnung „landfill-free“ bedeutet, dass nur noch produktionsbedingte Abfälle auf Deponien gelagert werden, die sich nicht zur Weiterverwendung, einem Recycling oder zur Energieproduktion eignen. Um den Status „landfill-free“ zu erreichen, müssen mindestens 99 Prozent der Abfälle weiterverwendet werden.

Die Initiative ist Teil der weltweiten B. Braun-Nachhaltigkeitsstrategie und hilft uns, unsere Umweltschutzziele zu erreichen. Allein im Jahr 2014 konnten an den US-Standorten 5.600 Tonnen Abfall recycelt und zur Erzeugung erneuerbarer Energien weiterverwendet werden. Dadurch gelangten 12.100 Tonnen CO<sub>2</sub> weniger in die Erdatmosphäre als noch in den vorhergehenden Jahren.

Im Falle einer thermischen Verwertung werden Abfälle mit hohem Energiegehalt verbrannt. Die abgegebene Energie kann dann als elektrische Energie, Wärme oder Prozessdampf genutzt werden.

Ziel von B. Braun ist es, einen möglichst hohen Anteil des entstehenden Abfalls einer der beiden beschriebenen Verwertungen zuzuführen. Im Jahr 2014 entstanden an allen Produktionsstandorten in Deutschland 3.010 Tonnen gefährliche Abfälle sowie 16.722 Tonnen nicht gefährliche Abfälle. Bei den gefährlichen Abfällen konnten fast 90 Prozent einer weiteren Verwertung zugeführt werden. Dies entspricht einer Steigerung um etwa acht Prozentpunkte

### Abfälle in Deutschland in Tonnen

Gefährliche Abfälle			
	2012	2013	2014
zur Verwertung, stofflich	1.162	977	1.018
zur Verwertung, thermisch	1.228	1.416	1.662
zur Beseitigung	546	439	330
<b>gesamt</b>	<b>2.935</b>	<b>2.832</b>	<b>3.010</b>

Nicht gefährliche Abfälle			
	2012	2013	2014
zur Verwertung, stofflich	12.914	11.926	12.351
zur Verwertung, thermisch	5.294	5.539	3.952
zur Beseitigung	1.845	1.620	419
<b>gesamt</b>	<b>20.053</b>	<b>19.085</b>	<b>16.722</b>

gegenüber 2012. Im Bereich der nicht gefährlichen Abfälle lag die Verwertungsquote sogar bei 97,5 Prozent. Auch hier konnte eine deutliche Verbesserung gegenüber 91 Prozent im Jahr 2012 erzielt werden (siehe Tabellen S. 46).

In Frankreich führte B. Braun ein Pilotprojekt durch, in dem entstehende Abfälle nach Benutzung des Infusionsbeutels Ecoflac® sortenrein erfasst und wiederverwertet werden konnten. Es wird geprüft, inwieweit die Erfahrungen aus dem Projekt in ein umfassendes Wiederverwertungssystem einfließen können. In den USA haben wir die Initiative „Landfill-free USA“ gestartet, deren Ziel es ist, alle Abfälle einer weiteren Verwertung zuzuführen (siehe Kasten links).

### LOGISTIK

Unsere Logistik setzt sich das Ziel, Rohstoffe und Energien effizient einzusetzen und entstehende Emissionen auf ein Minimum zu reduzieren. So wird beispielsweise durch die Aufbereitung von Kartonaugen der jährliche Bedarf an Verpackungen reduziert. Altpapier- und Folienpressen finden am Standort Melsungen ebenfalls Anwendung und mindern durch Volumenreduzierung die Anzahl der notwendigen Entsorgungstransporte.

Innerhalb der Lagerbereiche verwenden wir ausschließlich Elektro-Flurförderzeuge, die unsere Anforderungen an Sicherheit und Einsatzfähigkeit im Schichtbetrieb im intralogistischen Umfeld am besten erfüllen. Neue Technologien wie beispielsweise Lithium-Ionen-Akkumulatoren werden bereits erprobt und finden nun in den Teilbereichen Anwendung, in denen ihr Einsatz energetische Vorteile aufweist.

Auch die konsequente Umsetzung einer „Lean Logistics“-Philosophie führt zu ressourcenschonendem Handeln. Hierbei sind die effiziente Neugestaltung

und die stetige Verbesserung und Weiterentwicklung vorhandener Prozesse Kernpunkte.

Die Reduzierung von Transportstrecken auf ein Minimum bei optimierter Laderaumausnutzung unter Einsatz von energieeffizientem Equipment ist die Maßgabe für umweltgerechtes Handeln in der Logistik. An unsere Dienstleister geben wir dies in entsprechenden Anforderungsprofilen weiter.

Die Distribution der B. Braun-Produkte erfolgt innerhalb Deutschlands primär über dezentrale Umschlagplätze. Auf Initiative von B. Braun werden Rücktransporte von unseren Umschlagplätzen zunehmend mit einem Teil unserer Beschaffungstransporte verknüpft. Somit vermeiden wir umweltbelastende Leerfahrten.

Bei einer Abfrage zum Thema Nachhaltigkeit zeigten bereits alle national eingesetzten Spediteure – neben dem ausschließlichen Einsatz von Fahrzeugen der Abgasnorm EURO 5 oder höher – ihre Bereitschaft zu umweltgerechtem Handeln entlang der Transportkette. Diese Aktivitäten drücken sich unter anderem in der Festlegung von Klimaschutzzielen wie der Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen und in der Nutzung neuester Antriebstechniken und der Einhaltung von Umweltmanagementsystemen aus.

## Verantwortung für die Mitarbeiter

Unsere Zusammenarbeit ist von Vertrauen, Transparenz und Wertschätzung geprägt. Unsere Mitarbeiter sind ein wichtiger Erfolgsfaktor von B. Braun. Wir sind stolz darauf, dass viele unserer Beschäftigten bereits seit langer Zeit für das Unternehmen arbeiten, und fördern sie in unterschiedlichen Lebenssituationen – zum Beispiel mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, attraktiven Entwicklungschancen und einer vorausschauenden Altersvorsorge.

Die Mitarbeiter sind der wichtigste Erfolgsfaktor für B. Braun. Die Zusammenarbeit im Unternehmen ist geprägt von Vertrauen, Transparenz und Wertschätzung. Das drückt sich auch im Führungsverständnis aus, für das wir global gültige Regeln formuliert haben. Gemäß unserer Unternehmensphilosophie „Sharing Expertise“ sind wir überzeugt, dass Wissen durch Austausch wächst. Diese Überzeugung spiegelt sich auch in der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern wider.

Zudem entwickeln wir unsere Mitarbeiter ihren Stärken entsprechend und schaffen durch ein System des Förderns und Forderns ein Arbeitsumfeld, das zu Höchstleistungen motiviert. Grundlage dafür ist der Ausdruck gegenseitigen Respekts und der Anerkennung der Leistungen jedes einzelnen Mitarbeiters. Es ist die Aufgabe der Führungskräfte, die Werte und das Leitbild von B. Braun zu vermitteln, Leitlinien in konkretes Handeln zu übertragen und die Konzernstrategie umzusetzen.

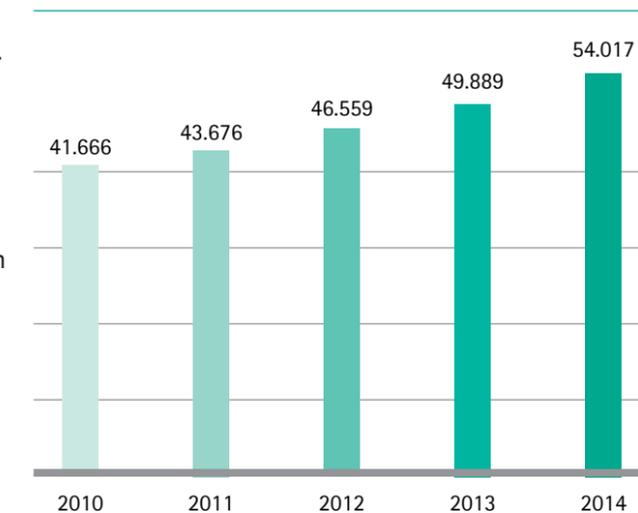
### BESCHÄFTIGUNG

B. Braun hat seine Mitarbeiterzahlen in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert (siehe Diagramm oben rechts). Am 31.12.2014 arbeiteten 54.017 Mitarbeiter in 62 Ländern für B. Braun, ein Zuwachs von 8,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Diese Entwicklung ist vor allem auf den kontinuierlichen Ausbau von Produktionskapazitäten und Akquisitionen zurückzuführen. Im Juli 2015 beschäftigte B. Braun erstmals über 55.000 Mitarbeiter.

In Deutschland erhöhte sich die Zahl der Mitarbeiter um 7,0 Prozent auf 13.616 (Vorjahr: 12.726). Diese Entwicklung ist insbesondere auf den Personalaufbau im Produktionsbereich sowie auf die Übernahme weiterer Dialysezentren zurückzuführen (siehe Tabelle rechts).

In Europa (ohne Deutschland) ist die Zahl der Mitarbeiter um 8,3 Prozent auf 15.966 (Vorjahr: 14.740)

### Entwicklung der Mitarbeiterzahl

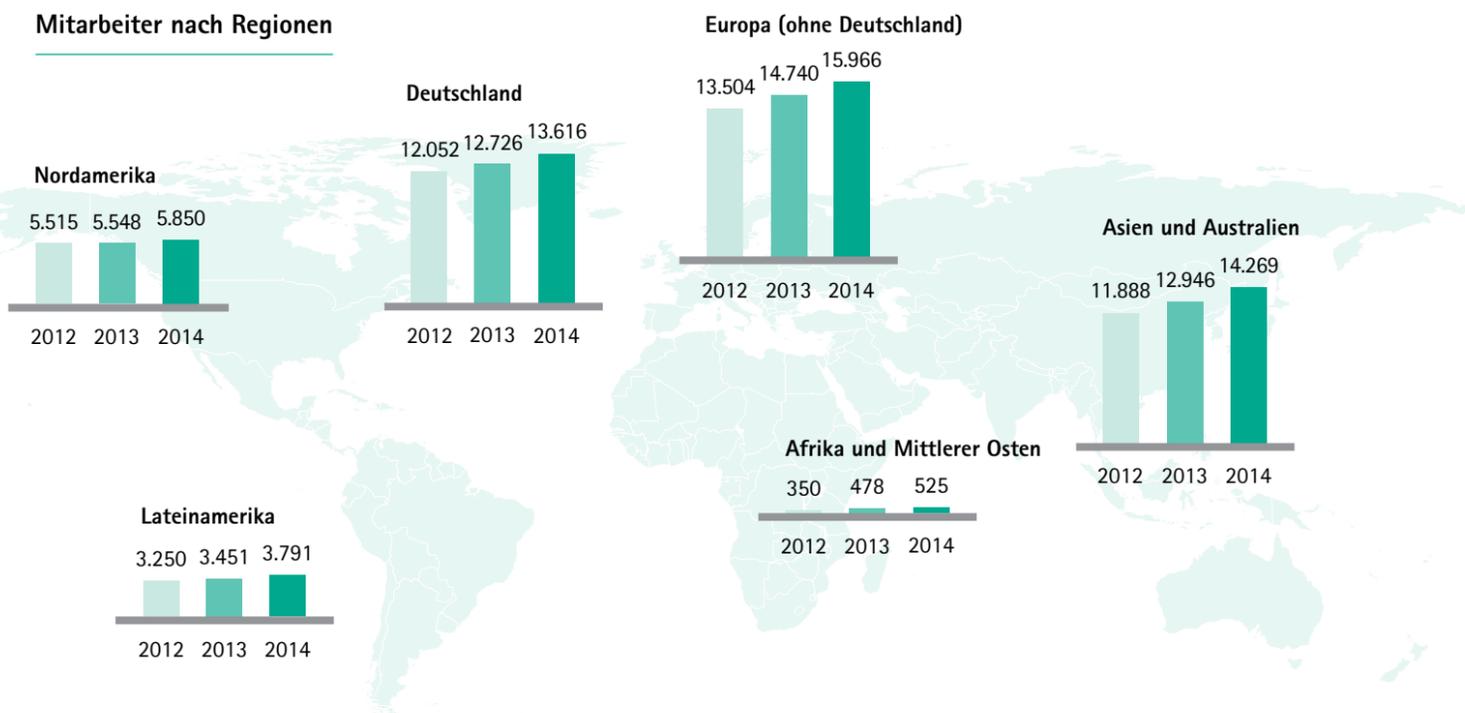


gestiegen (siehe Diagramm S. 50). Hauptgründe für diesen Zuwachs waren der Ausbau und die Übernahme von Dialysezentren in Russland sowie Einstellungen in den Produktionswerken in Spanien, Ungarn, Polen, der Schweiz und Tschechien. Die Erweiterung der Produktionskapazitäten in Malaysia am Standort Penang und die Eröffnung einer neuen Produktion in China sorgten für eine Erhöhung der Mitarbeiterzahl in der Region Asien und Australien. Der Zuwachs betrug 10,2 Prozent auf 14.269 (Vorjahr: 12.946). →

### Neueintritte in Deutschland

	2013	2014
unter 30	270	352
30 bis 50	262	394
über 50	32	47
<b>gesamt</b>	<b>564</b>	<b>793</b>
davon männlich	344	528
davon weiblich	220	265

Mitarbeiter nach Regionen



In Nordamerika waren zum Ende des Berichtsjahres 5.850 Mitarbeiter (Vorjahr: 5.548) für B. Braun tätig. Damit ist die Mitarbeiterzahl im Vergleich zu 2013 um 5,4 Prozent gestiegen. Dies ist unter anderem durch die Steigerung der Produktionskapazität im Bereich Medical begründet. In Lateinamerika wuchs die Belegschaft vorwiegend durch die Erweiterung der Produktionskapazitäten in Brasilien, Peru und Mexiko um 9,9 Prozent auf 3.791 (Vorjahr: 3.451).

In Afrika und dem Mittleren Osten erhöhte sich die Beschäftigtenzahl auf 525 Mitarbeiter (Vorjahr: 478). Dies entspricht einer Zunahme von 9,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

BERUF UND FAMILIE

Beruf und Familie sind zwei wichtige Säulen im Leben eines Menschen. Als Familienunternehmen

möchte B. Braun seine Mitarbeiter dabei unterstützen, Familie und Beruf miteinander zu verbinden. Eine familienfreundliche Personalpolitik wird zudem ein immer wichtigerer Faktor im Wettbewerb um Talente, besonders im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den daraus resultierenden Fachkräftemangel.

Zahlreiche Maßnahmen und Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ermöglichen es den B. Braun-Beschäftigten, familiären Verpflichtungen bei gleichzeitiger Berufstätigkeit gerecht zu werden. Die Mitarbeiter können aus 20 Teilzeitmodellen wählen. Unter dem Motto „B. Braun for Family“ wurde eine familienfreundliche Personalpolitik entwickelt, mit der B. Braun den Mitarbeitern ein attraktives, flexibles Umfeld bietet. Aus diesem Grund hat B. Braun bereits 2007 das Modell „Familienteilzeit“ für die Kinderbetreuung oder die Pflege kranker Angehöriger eingeführt (siehe Kästen S. 51 und S. 52 sowie Tabelle S. 51).

Vereinbarung von Beruf und Familie in Deutschland

	2013	2014
<b>Elternzeit</b>		
Männer	154	186
Frauen	240	271
<b>Elternzeit gesamt</b>	<b>394</b>	<b>457</b>
<b>Familienteilzeit (Kind)</b>		
männlich	41	54
weiblich	233	306
<b>Familienteilzeit (Pflege)</b>		
männlich	2	2
weiblich	15	22
<b>Familienteilzeit gesamt</b>	<b>291</b>	<b>384</b>

DIVERSITÄT

Vielfalt und Chancengleichheit sind Bestandteil unseres globalen Verständnisses und Elemente des weltweiten Erfolgs von B. Braun. Wir bieten daher im Rahmen unserer Personalentwicklung allen Personen die gleichen Einstiegs- und Aufstiegschancen. Eine wertschätzende und vertrauensvolle Atmosphäre schafft ein Arbeitsumfeld, in dem gute Ideen entstehen können und gefördert werden.

Wir achten bei allen geschäftlichen oder mitarbeiterbezogenen Entscheidungen die Vielfalt und vermeiden eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Rasse, des Alters, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität sowie jeglicher anderer durch das Gesetz geschützter Eigenschaften.

Vielfalt und Gleichberechtigung bilden die Basis für unser Talentmanagement. Mit Herausforderungen →

FAMILIENTEILZEIT IN DEUTSCHLAND

B. Braun unterstützt Familien



Für viele B. Braun-Mitarbeiter sind Beruf und Familie zwei wichtige Säulen im Leben. Beides zu vereinbaren ist nicht immer leicht, denn jeder Lebensbereich braucht Aufmerksamkeit und vor allem: Zeit. Deswegen bietet B. Braun allen Mitarbeitern seit 2007 die Familienteilzeit an, die es ihnen ermöglicht, beide Lebensbereiche miteinander zu vereinbaren.

B. Braun-Mitarbeiter haben die Möglichkeit, im Rahmen der Kindererziehung oder der Pflege von schwerkranken Angehörigen in Familienteilzeit zu arbeiten. Voraussetzungen sind, dass die Mitarbeiter seit mindestens zwei Jahren unbefristet in Deutschland beschäftigt sind und dass sie spätestens ein Jahr nach Ablauf des Mutterschutzes zurückkehren.

Bei der ersten Inanspruchnahme oder der Pflege eines Angehörigen erhalten Mitarbeiter bei einem Teilzeitgrad von 50 Prozent einen Zuschlag von 15 Prozent des Entgelts. Bei der zweiten Inanspruchnahme wird der Aufschlag auf 25 Prozent erhöht und bis zu insgesamt acht Jahre lang gewährt – auch für Väter.

Die Familienteilzeit erlaubt so, sich beruflich weiterzuentwickeln und gleichzeitig genügend Zeit für die Kindererziehung oder die Pflege kranker Angehöriger zu haben.

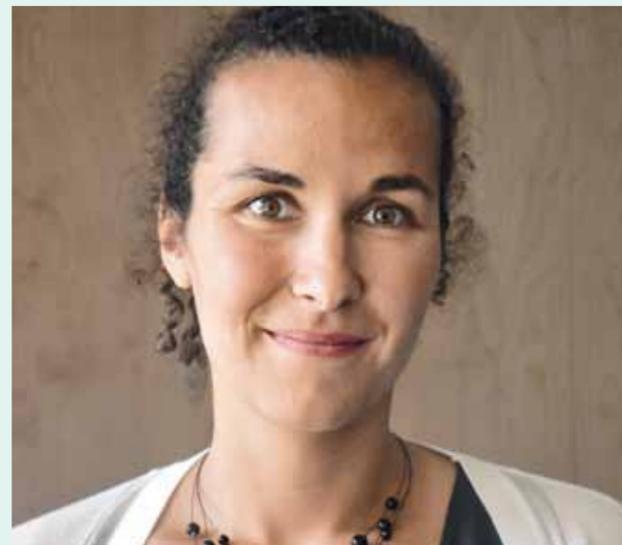
und der Chance zu wachsen gewinnen und entwickeln wir Berufseinsteiger und Leistungsträger gleichermaßen. Wir möchten unsere Personalnachfolge aus dem Unternehmen heraus leisten und so den Mitarbeitern Karriereschritte durch Übernahme größerer Verantwortung ermöglichen. Der bereichs- und länderübergreifende Entwicklungsprozess unterstützt den Wissenstransfer und trägt damit zum nachhaltigen Wachstum bei. Auch wenn sich das Talentmanagement auf Potenzialträger im Unternehmen fokussiert, nimmt es ebenso den externen Bewerbermarkt in den Blick. Intern reicht die Zielgruppe vom Auszubildenden bis zur erfah-

WORK-LIFE-BALANCE BEI B. BRAUN FRANKREICH

## Familienglück mal drei

Céline Daval-Issad kam 2006 als Vertriebsmitarbeiterin zu B. Braun Frankreich und ist aktuell Regional Account Manager für die Region Südost. In den vergangenen Jahren hat sie drei Positionen für B. Braun bekleidet und zwei Kinder bekommen. „Das in die Qualität meiner Arbeit gesetzte Vertrauen hat mir sehr dabei geholfen, die Balance zwischen beiden Lebenswelten in meinem Sinne zu halten. Ich bin wieder schwanger und erwarte mein drittes Kind mit absoluter Zuversicht“, berichtet Céline Daval-Issad. Für sie bedeutet das beruflicher Erfolg und noch mehr Familienglück. Für B. Braun Frankreich ist sie ein großer Gewinn mit noch mehr Potenzial.

Lebenswege wie der von Céline Daval-Issad bestätigen uns, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung zwischen Frau und Mann wichtige Bausteine für den Erfolg unseres Unternehmens sind. Mitarbeiter mit Kindern, die sich für das Familienteilzeitmodell von B. Braun Frankreich entscheiden, bekommen einen Bonus auf ihr Gehalt, bis die Kinder auf eine weiterführende Schule gehen.



Mitarbeiterinnen im Schichtdienst werden nach der Geburt eines Kindes auf Wunsch für ein halbes Jahr nicht mehr für die Nachtarbeit eingesetzt und können so besser für ihren Nachwuchs sorgen.

renen Führungskraft, extern vom Praktikanten bis zum gesuchten Experten.

Mit dem internationalen Austausch von Mitarbeitern fördert B. Braun den standortübergreifenden Wissenstransfer. Dabei tragen die gezielte Entwicklung, die Mitwirkung an internationalen Projekten und Job-Rotationen von Fach- und Führungskräften maßgeblich zur Innovationsfähigkeit des B. Braun-Konzerns bei.

Auf Basis der weltweit gültigen Richtlinie für Auslandseinsätze wurden im Jahr 2014 rund 200 internationale Einsätze koordiniert und betreut. Haupteinsatz-

länder waren Malaysia, Deutschland, China und Vietnam. Mit der Entsenderichtlinie stellen wir die Gleichbehandlung aller ins Ausland entsandten Mitarbeiter und harmonisierte Standards sicher.

Gelebte Diversität bedeutet auch, Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts zu vermeiden. Eine faire Entlohnung von Frauen und Männern ist im Sinne der Gleichberechtigung und Sicherung einer guten Arbeitsatmosphäre ein wichtiger Aspekt. Bestehende Tarifverträge regeln, dass sich die Vergütung an den Tätigkeiten und der Qualifikation orientiert und somit eine unterschiedliche Bezahlung zwischen Frauen und Männern ausgeschlossen wird. In Deutschland beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen derzeit elf Prozent in der Führungsebene 1 und 13 Prozent in der Führungsebene 2.

Frauen in Führungspositionen in Deutschland\*

	Führungsebene 1	Führungsebene 2
gesamt	36	38
davon Frauen	4 (11 %)	5 (13 %)

\* Stichtag 30.06.2015

Beschäftigung nach Geschlecht in Prozent

	Anteil Frauen an Gesamtbeschäftigten	Anteil Männer an Gesamtbeschäftigten
Deutschland	37	63
Malaysia	62	38
Spanien	52	48
Frankreich	61	39
Brasilien	47	53
Ungarn	75	25
Schweiz	37	63

Im siebenköpfigen Vorstand ist eine weibliche Führungskraft vertreten (siehe Tabelle links). Zudem sind drei Frauen Teil des 16 Mitglieder umfassenden Aufsichtsrats.

Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten in Deutschland lag 2014 auf Vorjahresniveau (siehe Tabelle unten). Die nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) geforderte Quote von 5,0 Prozent wird von B. Braun deutlich übererfüllt. In den Jahren 2013 und 2014 vergab B. Braun zudem Aufträge in Höhe von insgesamt 2,7 Millionen Euro an verschiedene Behindertenwerkstätten.

Anzahl schwerbehinderte Beschäftigte in Deutschland

	2013	2014
gesamt	682	710

AUSBILDUNG

Mit einem jährlich steigenden Angebot an Plätzen und der Gestaltung von modernen Konzepten engagiert sich B. Braun seit vielen Jahren in der Ausbildung. Sie ist zentraler Bestandteil der Personalstrategie, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Ausbildung bei B. Braun heißt: Aufgaben mit Eigenverantwortung in einem international tätigen Unternehmen und einem innovativen Umfeld, vielversprechende Chancen zur beruflichen Entwicklung in einer zukunftsorientierten Arbeitswelt sowie kompetente Betreuung durch ein Ausbildungsteam, das gemeinsam mit Partnern Impulse setzt und individuelle Fähigkeiten ebenso fördert wie Teamgeist und Einsatz in der Sache.

An unseren Standorten in Brasilien, Deutschland, Polen und der Schweiz schlossen 2013 und 2014 insgesamt 720 junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich ab. Das Unternehmen hat in den vergangenen beiden



BERUFSAUSBILDUNG IN DER SCHWEIZ

# Kompetenz und Teamgeist stärken



B. Braun Schweiz bildet derzeit 30 junge Menschen an drei Standorten und in acht verschiedenen kaufmännischen und technischen Berufen aus. In Sempach absolvieren Anlagenführer, Logistiker, Kaufleute und Informatiker ihre Ausbildung. In Escholzmatt bieten wir den Einstieg in technische Berufe wie Kunststofftechnologie, Polymechaniker und Anlagenführer an. Hier steht auch eine eigene Lernwerkstatt zur Verfügung. In Crisier werden Anlagenführer, Laboranten, Logistiker und Fachleute für Betriebsunterhalt ausgebildet.

Die drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung wird mit einem Fähigkeitszeugnis abgeschlossen und

setzt sich aus der praktischen Ausbildung, dem Lehrbetrieb, der Berufsfachschule und überbetrieblichen Kursen zusammen. Die Berufsfachschule wird je nach Lehrberuf an ein bis zwei Tagen pro Woche besucht. Die restlichen Tage verbringen die Auszubildenden im Betrieb und erlernen hier das praktische Handwerk in verschiedenen Bereichen.

Die Ausbildung bei B. Braun Schweiz bietet spannende Aufgaben in einem international tätigen Unternehmen und vielversprechende Chancen zur beruflichen Entwicklung in einem zukunftsorientierten Arbeitsumfeld.

Jahren 441 Auszubildende übernommen. Im Jahr 2014 waren in Brasilien, Deutschland, Polen und der Schweiz 1.149 junge Menschen in der Ausbildung (siehe Kasten sowie Tabelle). Das entspricht einer Steigerung von 14,7 Prozent gegenüber dem Jahr 2013. B. Braun bietet Absolventen im Rahmen von Standortsicherungsvereinbarungen Perspektiven für eine Weiterbeschäftigung an.

Die Kombination einer betrieblichen Ausbildung mit einem Studium an einer Hochschule oder Berufsakademie ist für viele junge Menschen interessant: Dual studieren bei B. Braun in Deutschland derzeit 111 junge Menschen. In Brasilien erfolgt ebenfalls eine parallele Ausbildung in Theorie und Praxis. Zu den Ausbildungsberufen gehören Elektriker und Mechaniker für die industrielle Instandhaltung. Die Auszubildenden werden somit optimal auf das spätere Berufsleben vorbereitet und erhalten bereits in der Qualifizierungsphase ein Gehalt von B. Braun.

Auch an weiteren internationalen Standorten unterstützt B. Braun die Entwicklung und Umsetzung von entsprechenden Konzepten. Diese sind an dem dualen Ausbildungssystem ausgerichtet und werden entsprechend den lokalen Anforderungen angepasst. In Malaysia wurden im Jahr 2014 in Zusammenarbeit mit dem Penang Skills Development Centre und der Universität Malaysia Perlis 57 junge Menschen ausgebildet. An unserem Standort in Vietnam haben wir 2014 unser Programm zur Mechatronik-Ausbildung in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Universität für Technologie und Ausbildung Hung Yen

fortgeführt, und die erste Klasse mit zwölf Auszubildenden absolvierte die Abschlussprüfung.

## WEITERBILDUNG

Qualifizierte Mitarbeiter sind die Voraussetzung für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. B. Braun begleitet den Berufsweg eines Mitarbeiters mit einem umfangreichen Angebot an Fort- und Weiterbildungen. Im Jahr 2014 hat sich jeder Mitarbeiter in Deutschland durchschnittlich fünf Tage fort- beziehungsweise weitergebildet, wofür das Unternehmen rund 6,8 Millionen Euro investiert hat.

Im Angebot: Ein Spektrum an Methoden und Prozessen für Führung, Feedback und Personalentwicklung. Damit werden die Potenziale der Mitarbeiter und die Innovations- und Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation nachhaltig entwickelt. B. Braun hat Kernkompetenzen definiert, die weltweit für alle Mitarbeiter und Führungskräfte Gültigkeit haben. Sie bieten Orientierung für sämtliche Personalmanagementprozesse von der Auswahl über Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung bis zu internationaler Entsendung und der Besetzung von Schlüsselfunktionen.

Jahresgespräche über Ziele und Ergebnisse, Kompetenzen, Training, Mobilität und Entwicklung sind feste Bestandteile der Mitarbeiterführung. In dem Programm „Mitarbeitergespräche professionell führen“ zum Beispiel lernen Führungskräfte, Vertrauen aufzubauen, wertschätzende Gespräche zu führen, konstruktiv Feedback zu geben und Mitarbeiter für Ziele und Entwicklung zu begeistern.

Das B. Braun-Executive-Development-Programm wurde 2013 und 2014 zum zweiten beziehungsweise dritten Mal durchgeführt. Für die Jahre 2015 und 2016 sind Aufbaumodule geplant, die die Themen strategisches Management, Innovation und Führung vertiefen. Diese →

### Anzahl der Ausbildungsplätze in Deutschland

	2012	2013	2014
kaufmännisch	286	264	257
technisch	504	524	530
<b>gesamt</b>	<b>790</b>	<b>788</b>	<b>787</b>

werden gemeinsam mit der ESMT European School of Management and Technology Berlin veranstaltet.

Um die kontinuierliche, zielorientierte und zielgruppenspezifische Weiterbildung sicherzustellen, bietet die B. Braun Business School konzernweit harmonisierte Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen eines Global Curriculum an. Im Jahr 2014 führten wir 240 Trainings in der B. Braun Business School mit rund 2.070 Teilnehmern durch. Darunter befanden sich umfassende Qualifizierungen zu Managementkompetenzen und Führung, Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation, Marketing und Vertrieb sowie Qualität, Sprachen und Informationstechnologie.

Für Nachhaltigkeit in der Weiterbildung bei B. Braun steht auch das Tagungs- und Seminarzentrum Hotel Kloster Haydau in Morschen, wenige Kilometer südlich des Hauptsitzes in Melsungen. Das Tagungszentrum ist Standort der B. Braun Business School und war 2014 Weiterbildungsort für 1.301 Mitarbeiter aus aller Welt, die dort in 140 Trainings für B. Braun geschult wurden. Ziel ist es, internationalen Mitarbeitern am Hauptsitz in Deutschland die Tradition von B. Braun näherzubringen und dadurch eine langfristige Bindung an das Unternehmen zu fördern.

### BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Die Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung ist durch eine langjährige Tradition und Vertrauen gekennzeichnet. Dies zeigt sich in Deutschland exemplarisch am Modell der Standortsicherungsverträge.

In den Verträgen wurden mit den Sozialpartnern – Gewerkschaft und Betriebsrat – bereits seit 2004 umfangreiche Zusagen vereinbart, um die Beschäftigung auch in Zukunft zu sichern. Diese Verträge beinhalten unter anderem den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, den Aufbau von Ausbildungsplätzen, die Be-

teiligung der Beschäftigten am Unternehmensergebnis sowie Investitionszusagen und den Aufbau von Arbeitsplätzen an den deutschen Standorten.

### ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND

Im Laufe ihres Berufslebens erwerben Mitarbeiter wertvolle Erfahrungen, einen sehr großen Wissensschatz und verfügen über ein umfangreiches Netzwerk und langjährige Kontakte. Hiervon möchten wir auch weiterhin profitieren, wenn Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheiden und in den Ruhestand gehen. Wir unterstützen sie deshalb dabei, den Übergang in die neue Lebensphase sinnvoll zu gestalten.

Der flexible Übergang aus dem Berufsleben in die Rente wird durch Modelle wie zum Beispiel „Teilzeit 60Plus“ und Altersteilzeit in Verbindung mit Langzeitkonten ermöglicht. Hierbei berücksichtigen die Übergangsmo- dellen insbesondere die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und bieten individuelle Gestaltungsmöglichkeiten.

### GESUNDHEITSMANAGEMENT UND ARBEITSSICHERHEIT

Für die Gesundheit von Menschen zu arbeiten, ist für B. Braun Kern des unternehmerischen Handelns. Dies gilt nicht nur für Patienten und medizinisches Personal, sondern auch für unsere Mitarbeiter (siehe Tabelle sowie Kasten S. 58).

Um das breite Spektrum an Themen und Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement mit dem regionalen Expertenwissen an den B. Braun-Standorten noch besser zu vernetzen, bauen wir die Zusammenarbeit der Akteure im betrieblichen Gesundheitsmanagement an den B. Braun-Standorten kontinuierlich weiter aus. Dabei sind die Anforderungen in den jeweiligen Ländern entscheidend. So hat B. Braun Vietnam 2011

## MEDIZINISCHE KLINIK IN VIETNAM

# Schnelle Hilfe nicht nur im Notfall



eine eigene Klinik auf dem Werksgelände errichtet, in der Mitarbeiter schnell und unkompliziert ärztliche Beratung in Anspruch nehmen können (siehe Kasten).

Das standortübergreifende betriebliche Gesundheitsmanagement Fit@B. Braun unterstützt die Beschäftigten in Deutschland dabei, ihre Gesundheit zu erhalten oder wiederzuerlangen. Dafür werden vielfältige Verbindungen geknüpft. Kliniken, Reha-Einrichtungen, Fachärzte, Gesundheitsexperten, Dienstleister und Universitäten zählen zu den Fit@B. Braun-Partnern.

Das Ziel der Aktivitäten: passgenaue Maßnahmen für die unterschiedlichen B. Braun-Beschäftigtengruppen in Deutschland zu etablieren und damit einen individuellen gesundheitsförderlichen Lebens- und Arbeitsstil zu ermöglichen. Fit@B. Braun informiert über die zahlreichen betrieblichen Maßnahmen zu Gesundheitsthemen, sensibilisiert die Beschäftigten für Verhaltens- und Verhältnisprävention und motiviert sie zum Mitmachen.

Alle Akteure im Gesundheitsmanagement haben in enger Abstimmung daran gearbeitet, dass sich Fit@B. Braun im Jahr 2014 an den Standorten in Deutschland weiter etabliert. Von dieser Zusammenarbeit profitieren die Beschäftigten genauso wie die Betriebskrankenkassen und deren Versicherte. →

### Unfallbedingte Ausfalltage (meldepflichtige und nicht meldepflichtige Unfälle)

	2012	2013	2014
Deutschland	2.622	3.345	2.658

### Anzahl der Arbeitsunfälle (meldepflichtige und nicht meldepflichtige Unfälle)

	2012	2013	2014
Deutschland	362	354	340

Mit der Inbetriebnahme der neuen Produktion eröffnete B. Braun Vietnam 2011 am Standort Hanoi eine eigene kleine Klinik zur Versorgung unserer Mitarbeiter. In zwei Behandlungszimmern in La Thanh und Thanh Oai steht je eine Schwester rund um die Uhr zur Verfügung. Jeden Donnerstag hat ein Allgemeinarzt seine Sprechstunde auf dem B. Braun-Gelände.

Das medizinische Personal ist erste Anlaufstelle für die B. Braun-Mitarbeiter, wenn es um gesundheitliche Fragen während der Arbeitszeit geht. Es sichert die medizinische Grundversorgung und hilft mit dem richtigen Arzneimittel. Auch im Notfall sind die Schwestern zur Stelle: Sie leisten Erste Hilfe und eine wertvolle Erstversorgung. Zu den weiteren Aufgaben des medizinischen Personals gehören medizinische Untersuchungen und Beratungen sowie die Diagnose und Behandlung bei gängigen Krankheitsbildern.

Mit dem Service der Klinik ergänzt B. Braun die öffentliche Gesundheitsversorgung und erhöht die Versorgungsqualität für seine Mitarbeiter vor Ort. Im Durchschnitt werden zehn Personen pro Tag in den beiden Einrichtungen behandelt.

B. BRAUN SPANIEN

## Sicherheit im Fokus



270 Millionen Arbeitnehmer verletzen sich weltweit jährlich bei der Arbeit, weitere 160 Millionen Menschen erkranken infolge von Belastungen im Rahmen ihrer Tätigkeit. Diese Zahlen stetig zu reduzieren, ist Ziel des Welttags für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der am 28. April 2014 erstmals stattfand. Bei B. Braun in Spanien begrüßte im Rahmen der Initiative das Maskottchen „Prudencio“ (der Kluge, Vorsichtige) unsere Mitarbeiter und warb für die lang angelegte Kampagne „Living without Accidents“. Die Figur Prudencio ist das Ergebnis eines Zeichenwettbewerbs und wirbt für die fünf wichtigsten Sicherheitsregeln während der Arbeit:

- Melde Risiken, sobald sie dir auffallen.
- Nutze nur die gekennzeichneten Wege und telefoniere nur in den markierten Bereichen.

- Halte deinen Arbeitsplatz sauber und ordentlich.
- Kenne und respektiere die Sicherheitshinweise.
- Nutze die Geländer in den Treppenhäusern.

Gemeinsam mit einer Broschüre zu der Aktion wurde eine kleine Schachtel mit fünf „Prudenzoles“ – Minzbonbons verpackt als Medikament – an alle spanischen Mitarbeiter ausgeteilt, die ebenfalls die fünf Sicherheitsregeln von „Living without accidents“ repräsentieren. Teil der Kampagne waren auch Trainings für das gesamte Management, das das Wissen wiederum in Schulungen an die Mitarbeiter im ganzen Land weitergibt. B. Braun Spanien möchte mithilfe der Kampagne die Zahl der Arbeitsunfälle auf null reduzieren.

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE BEI B. BRAUN USA

## Für die Zukunft sparen



Dass die Aktivitäten wirken, zeigt sich zum Beispiel an der Arbeitsunfähigkeitsquote. Sie lag 2014 mit 6,2 Prozent auf Vorjahresniveau.

Weiterhin arbeiten an jedem Standort Arbeitsschutzexperten, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. Dabei achten wir nicht nur darauf, geltendes Arbeitsschutzrecht einzuhalten. Wir haben zudem an vielen Standorten auf freiwilliger Basis Managementsysteme nach OHSAS 18001 eingeführt, um die Arbeitsschutzorganisation zu dokumentieren und so verbessern zu können.

### ALTERSVORSORGE

Der verantwortungsvolle Umgang mit Mitarbeitern hat bei B. Braun eine lange Tradition, auch im Bereich der Altersvorsorge. In Deutschland haben 11.600 der derzeit aktiven Mitarbeiter einen Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge.

Bereits in den 1970-er Jahren gab es erste flächendeckende Versorgungsregelungen. Inzwischen hat B. Braun mit „Vorsorge Plus“ aus dem Jahr 2007 einen nach modernen Regelungen gestalteten Vorsorgeplan, der neben der arbeitgeberfinanzierten Rente auch die Möglichkeit der Eigenfinanzierung über Entgeltumwandlung bietet.

Darüber hinaus bietet das Unternehmen verschiedene weitere Formen einer arbeitnehmerfinanzierten zusätzlichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung an. Von der tarifvertraglich geregelten Altersvorsorge über die Direktversicherung bis hin zu besonderen Anlagemodellen für außertarifliche Angestellte kann so jeder Mitarbeiter die für ihn attraktivste Art der Altersvorsorge wählen. B. Braun Deutschland hat zurzeit über 3.800 Firmenrentner, denen ein Versorgungsvolumen von über 22 Millionen Euro pro Jahr zuteil wird. Auch in den USA, wo betriebliche Altersvorsorge eher eine Ausnahmeerscheinung ist, bieten wir seit 1979 einen leistungsorientierten Vorsorgeplan an (siehe Kasten rechts). ←

Bei B. Braun hat die betriebliche Altersvorsorge eine lange Tradition, dies gilt auch für die US-amerikanischen Niederlassungen. In den USA bietet B. Braun allen Vollzeitbeschäftigten mehrere Möglichkeiten an, um sie bei ihrer Altersvorsorge zu unterstützen. Seit 1979 gibt es einen Vorsorgeplan des Unternehmens. Eingeschlossen sind alle Mitarbeiter, die seit mindestens drei Jahren für B. Braun Medical Inc. tätig sind und vor dem 1. April 2013 eingestellt wurden.

Gegenwärtig unterstützt das Unternehmen alle Mitarbeiter mit einer jährlichen Einmalzahlung in ihre private Rentenvorsorge „401k“. Bereits 76 Prozent der US-Mitarbeiter haben diesen von B. Braun geförderten „401k“-Vorsorgeplan abgeschlossen. Das Programm hilft den Mitarbeitern dabei, die eigene Altersabsicherung auf mehrere Säulen zu stellen. Komplettiert wird die Vorsorge durch staatliche Versorgungsleistungen, in die B. Braun den gesetzlich festgelegten Beitrag von 6,25 Prozent der Mitarbeiterbezüge einzahl.



## Verantwortung für die Gesellschaft

Als „Bürger der Gesellschaft“ unterstützen wir seit vielen Jahren soziale Projekte an den B. Braun-Standorten. Dabei fördern wir Aktivitäten, die das Wissen erweitern, die Region stärken und Perspektiven für hilfsbedürftige Menschen schaffen. Mit unserem Engagement möchten wir ein Vorbild für andere Unternehmen sein und sie motivieren, sich gezielt für Bildung, Gesundheit und nachfolgende Generationen einzusetzen. Damit wir auch denjenigen Chancen geben können, die sie aus eigener Kraft nicht wahrnehmen können.

Unsere Strategie für CSR (Corporate Social Responsibility) ruht auf den drei Säulen Wissen, Regionen und Perspektiven. Sie wurde im Jahr 2008 entwickelt und ist verbindlich für alle B. Braun-Gesellschaften weltweit. Ein Prüfraster wird bei Anfragen genutzt und gibt darüber Auskunft, ob ein Projekt zur Strategie passt und deshalb Unterstützung erhält. Im Jahr 2014 förderten 32 der 62 Ländergesellschaften soziale Projekte (siehe Tabelle). B. Braun unterstützt besonders Projekte in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Generationen.

### Anzahl der von B. Braun geförderten CSR-Projekte 2014

Land	Anzahl
Deutschland	49
Malaysia	13
USA	3
Spanien	4
Frankreich	13
Indien	1
Brasilien	11
Ungarn	15
China	2
Großbritannien	11
Vietnam	3
Schweiz	5
Weitere Länder	52
<b>Gesamt</b>	<b>182</b>

### WISSEN ERWEITERN

In einem Unternehmen, das sich „Sharing Expertise“ auf die Fahnen geschrieben hat, spielt der Bereich Wissen auch beim sozialen und gesellschaftlichen Engagement eine große Rolle. Bereits vor über 40 Jahren wurde mit der B. Braun-Stiftung eine Initiative

ins Leben gerufen, die die Fort- und Weiterbildung von Pflegekräften und klinisch tätigen Ärzten fördert. Sie vergibt Stipendien und veranstaltet Symposien und Kolloquien. Ein Beispiel ist das alljährlich stattfindende Kasseler Symposium für Ärzte. Über neun Millionen Euro wurden seitdem in die wissenschaftliche Zukunft investiert. Im Bereich der Weiterbildung engagiert sich auch die weltweit tätige Aesculap Akademie, die ein Forum für medizinische Trainings bietet (siehe Seite 28).

Der B. Braun-Preis richtet sich an Studierende an Schulen im Sozial- und Gesundheitswesen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. B. Braun lädt Studiengruppen an Hochschulen und Ausbildungseinrichtungen ein, sich mit zweijährlich wechselnden Themen aus dem Pflegebereich zu beschäftigen und Arbeiten einzureichen, die dann von einer Fachjury bewertet und ausgezeichnet werden. Zudem wurde 2013 erstmals der B. Braun-Preis für Soziale Innovation von der Sparte Aesculap in Tuttlingen vergeben. Prämiert werden Initiativen, die sich durch einen besonderen Innovationscharakter, hohe Wirksamkeit, Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit auszeichnen.

Die Zusammenarbeit mit der Universität Kassel hat eine lange Tradition und hat viele Initiativen hervorgebracht. UN|pace zum Beispiel steht für „Polymer Application Center“ und ist eine Partnerschaft des Instituts für Werkstofftechnik und B. Braun Melsungen mit dem Ziel, praxisrelevante Forschungsfragen zu identifizieren und seitens der Wissenschaft neue Erkenntnisse zu fördern. Durch die Erprobung der Ergebnisse bei B. Braun gewinnt das Institut wichtige Daten und Informationen zur weiteren Optimierung der Werkstoffe. Aktuelle Forschungsprojekte betreffen die Verarbeitung von Silikonen mit dem Ziel, die Produktion medizinischer Produkte nachhaltiger zu gestalten.

Weitere Elemente der strategischen Partnerschaft: der Otto-Braun-Fonds, der vor allem Forschungsarbeiten aus dem naturwissenschaftlichen Bereich fördert; die Gesellschaft für Innovation Nordhessen (GINo), die sich für die Patentierung von Hochschul-erfindungen einsetzt; und die Unterstützung von Stiftungsprofessuren.



Die Versorgungsqualität in Krankenhäusern und die Sensibilisierung der Bevölkerung für die Themen Hygiene und Gesundheitsvorsorge sind der Auftrag von „B. Braun for Africa“ in Kenia. Seit 2010 lernen Kinder, Lehrer und Eltern an 80 Schulen, wie sie gesundheitsbewusst leben und Krankheiten vorbeugen können. Im Rahmen des Gemeinschaftsprojekts mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) wurden zudem mehr als 1.000 Pflegekräfte und Medizinstudenten zu den Themen Patienten- und Anwendersicherheit geschult. Die neu gegründete B. Braun-Gesellschaft in Kenia wird diese und ähnliche Aktivitäten weiter unterstützen.

Wissen zu erweitern bedeutet für B. Braun auch, schon Kinder und Jugendliche für Naturwissenschaften zu begeistern. Am Hauptsitz in Melsungen wurden 2013 und 2014 zum sechsten und siebten Mal die Kinder- und Jugendwochen ausgerichtet. In dem zweiwöchigen Programm lernen die Schüler naturwissenschaftliche Phänomene in den „Forschungszelten“ vor den B. Braun-Werktoeren kennen. In Tuttlingen fand im November 2014 die 25. Ausgabe der Kinderuniversität statt, in der schon die kleinsten spannenden Experimenten folgen. Zudem war B. Braun Hauptsponsor der Penang International Science Fair, die mit 50.000 Besuchern die größte Wissenschaftsmesse in Malaysia ist (siehe „Im Bild“, S. 7). In vielen Ländern unterstützt B. Braun wissensbezogene Projekte wie die Kooperation mit „Arsenal do Bem“ in Brasilien (siehe Kasten rechts).

### REGIONEN STÄRKEN

Der lokale Charakter der beschriebenen Projekte beschreibt den zweiten wichtigen Aspekt der CSR-Strategie von B. Braun: Wir möchten die Menschen in den Regionen unterstützen, in denen wir Standorte haben und seit vielen Jahren ein Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens sind. Neben den Bildungsprojekten stehen hier vor allem Investitions-, Gesundheits-, Kultur- und Sportaktivitäten im Mittelpunkt unseres Handelns.

Zum 175-jährigen Bestehen des Unternehmens im Jahr 2014 spendete B. Braun rund 6,2 Millionen Euro für die Modernisierung der Gesamtschule Melsungen,

wo bis 2016 offene und barrierefreie Räume zum gemeinsamen Lernen entstehen. Nahe Melsungen wurde bis 2013 das Kloster Haydau als Gesamtensemble umfangreich restauriert und zu einem Seminarzentrum mit Hotel erweitert. B. Braun startete 2014 in Zusammenarbeit mit der „bdks – Baunataler Diakonie Kassel“ auf einem Gelände neben dem „Hotel Kloster Haydau“ das Integrationsprojekt „Küchengarten“. Nach alten Gartenplänen und den Regeln biologischer Landwirtschaft bauen zwölf Mitarbeiter mit und ohne Behinderungen auf der Anlage Obst und Gemüse an und verkaufen es in einem neuen Laden in altem Gemäuer.

Als Hersteller von Medizin- und Pharmaprodukten engagiert sich B. Braun auch bei seinen sozialen Projekten stark im Gesundheitsbereich. In Großbritannien haben seit 2008 über 11.000 Kinder im Rahmen der Aktion „B. Healthy – B. Braun“ gelernt, warum eine gesunde Lebensweise wichtig ist – es gab Präventionsangebote, Sport- und Tanzworkshops (siehe S. 16). Auf den Philippinen beraten B. Braun-Mitarbeiter Familien im Rahmen des „Busog-Lusog Nutrition Support Program“ in allen Fragen der gesunden Ernährung. In Australien finanziert B. Braun ein Fahrzeug mit Fahrdienst, das Leukämiepatienten vom Wohnort zur Klinik bringt. In mehreren europäischen Ländern hilft B. Braun Kindern in Krankenhäusern dabei, ihre Krankheit für einige Momente zu vergessen (siehe Kasten S. 64).

Auch bei der Unterstützung kultureller Ereignisse in Deutschland ist B. Braun aktiv. Damit drückt das Unternehmen seine starke Verwurzelung in den Regionen aus, in denen es tätig ist. Ein Beispiel für dieses Engagement ist die Unterstützung des Kultursommers Nordhessen, der Kasseler Musiktage oder des Honberg-Sommers in Tuttlingen, der jedes Jahr ein vielfältiges und attraktives Programm für die Liebhaber von alter und neuer Musik, Theater und Schauspiel, Ballett und Tanz, Chanson und Jazz, Workshops und Festen bereithält. Seit 1992 verfügt B. Braun über eine umfassende Sammlung zeitgenössischer Kunst mit über 700 Exponaten. Grundlage dieser Sammlung ist die Idee, junge, noch unbekannte Künstler aus den Ländern zu unterstützen, in denen das Unternehmen mit Produktions- und Vertriebsstandorten präsent ist.

Darüber hinaus fördern wir kleine und große lokale Sportvereine an den B. Braun-Standorten. So sponsert B. Braun beispielsweise die erstklassigen Herren-Handballmannschaften MT Melsungen und Gyöngyösi KK, Ungarn, sowie die Damen-Handballmannschaft SG Kirchhof und den Eishockeyclub Schwenninger Wild Wings.

### PERSPEKTIVEN SCHAFFEN

Als „Bürger der Gesellschaft“ ist es B. Braun ein besonderes Anliegen, hilfsbedürftigen Menschen Hoffnung auf ein besseres Leben zu geben. Daher hat B. Braun

im Jahr 2004 die Initiative „B. Braun for Children“ ins Leben gerufen. Ziel der Initiative ist es, Kindern und jungen Erwachsenen Perspektiven für die Zukunft aufzuzeigen. „B. Braun for Children“ ist international angelegt: Im Jahr 2014 haben wir 38 Projekte in 24 Ländern unterstützt, die 28.704 Kinder zugutekamen.

Die geförderten Projekte sind vielfältig: In Mailand, Italien, unterstützen wir seit 2014 das Integrationsprojekt „Siamo tutti Cittadini del Mondo“ („Wir alle sind Bürger der Welt“). In dem Projekt wurde bisher 200 Dritt- und Viertklässlern aus Immigrantenfamilien der Wert kultureller Unterschiede vermittelt sowie das gegenseitige Verständnis und Selbstbewusstsein gestärkt. →

### CSR-SÄULE WISSEN – BRASILIEN

## Berufsvorbereitung in São Gonçalo

Das echte Leben steht im Mittelpunkt der Initiative „Arsenal do Bem“ von B. Braun Brasilien. Schüler im letzten Jahr vor ihrem Highschool-Abschluss können unter anderem an technischen Trainings zu Pneumatik und Hydraulik teilnehmen. Daniel Lessa besuchte die Sommerschule 2014 und fühlt sich jetzt besser auf das Berufsleben vorbereitet. „Ich hatte schon vorher Interesse an Mechanik, Pneumatik und Hydraulik, und mein Vater hat mich sehr dabei unterstützt. Er ist Busfahrer und wollte immer schon wissen, wie der Mechanismus zum Öffnen und Schließen der Türen funktioniert. Nachdem ich die Kurse bei B. Braun besucht habe, konnte ich es ihm erklären und jetzt denke ich sogar darüber nach, Maschinenbau zu studieren.“



B. Braun betreibt das Projekt seit sieben Jahren in Partnerschaft mit der Highschool Dalila de Oliveira Costa am Standort São Gonçalo nahe Rio de Janeiro. Bisher haben 150 Jugendliche das Training absolviert, 17 wurden sogar von B. Braun angestellt. 2014 besuchten 24 Jugendliche die Sommerschule. „Arsenal do Bem“ folgt der Überzeugung, dass Bildung den Jugendlichen ein besseres Leben ermöglicht. „Wir vermitteln Wissen, das ihnen auf dem Arbeitsmarkt sehr nützlich sein wird und gerade ist die industrielle Automatisierungstechnik auch sehr gefragt. Alles, was die Schüler hier lernen, wird für sie später von Bedeutung sein“, betont Neemias Almeida Gomes, der im Jahr 2014 Kurse in Mechanik und Hydraulik gab.

Zu einem Leben mit Perspektiven und Chancen gehört auch eine gefestigte Persönlichkeit. „Arsenal do Bem“ vermittelt den Jugendlichen deshalb wichtige Softskills und entwickelt mit ihnen ein Gefühl für ihre Rolle in der Gesellschaft. Sie lernen, wie sie Verantwortung für Gesundheit, Umwelt und Mitmenschen übernehmen können. „Arsenal do Bem“ ist deshalb nicht nur eine Sommerschule, die praktisches Wissen vermittelt – die Jugendlichen werden umfassend qualifiziert für ein erfolgreiches Leben als Erwachsene.

CSR-SÄULE REGIONEN – EUROPA

## Kinder im Krankenhaus aufmuntern



Für Kinder ist ein Aufenthalt in einem Krankenhaus besonders schwierig. Die Umgebung, Geräte und Geräusche können sie verunsichern, ihr Tagesablauf wird auf den Kopf gestellt, und Familie und Freunde sind nicht wie zu Hause immer für sie da. Umso wichtiger ist es, Kindern im Krankenhaus Ablenkung und Geborgenheit zu schenken. So vergessen sie Sorgen und Ängste für eine Weile und werden schneller wieder gesund. B. Braun unterstützt eine Reihe von Projekten, die sich speziell stationär aufgenommenen Kindern widmen.

„B. Braun for Life“ in Tschechien schickt Unterhaltungsprofis auf Kinderstationen, um stationär aufgenommenen Kindern Spaß zu bereiten, veranstaltet aber auch Check-ups und Screenings. Pěva Vraštilová, Chefärztin der ambulanten Onkologie an der Uniklinik in Motol betont, dass die Freude der Kinder über eine Ablenkung dabei auch von seinen Mitarbeitern geteilt wird: „In der Onkologie können wir nicht alle Patienten heilen,

was auch für die Psyche des medizinischen Personals eine Belastung ist. Als ‚B. Braun for Life‘ seine Mitarbeiter zu uns geschickt hat, war das ein Tag voller Freude, den alle genießen konnten.“

Auch in Bacău und Singureni in Rumänien unterstützt B. Braun erkrankte Kinder in Krankenhäusern. „Happiness for Children in Hospitals!“ heißt das Projekt vor Ort, das die Kinder mit Spielzeug, Medikamenten und medizinischem Equipment versorgt. Alice Chirica, Medical Representative bei B. Braun Rumänien, berichtet: „Mir fehlen die Worte, um zu beschreiben, wie sich die Kinder darüber gefreut haben, dass jemand mit so vielen Geschenken ins Krankenhaus kam. Sie waren überwältigt.“

Essen und Schmecken ist für Kinder, die bislang nur künstlich ernährt werden konnten, keine Selbstverständlichkeit. Köchin Anne-Sophie Pic gibt sich deshalb besondere Mühe und kocht gemeinsam mit 3- bis 9-Jährigen Kindern in dem Trainingsangebot „A Taste Ride“, das die B. Braun-Stiftung in Valence unterstützt. „Essen ist nicht einfach die Befriedigung von Hunger, für die kleinen Teilnehmer des Programms ist es auch eine Herausforderung, die sensorischen Voraussetzungen dafür zu entwickeln“, betont Véronique Leblanc, Psychologin und Gastroenterologin an der Uniklinik Robert Debré in Paris.

Rund 20 Mitarbeiter von B. Braun Belgien besuchen jedes Jahr ein Krankenhaus, um zusammen mit den kleinen Patienten der Kinderstationen Weihnachtskarten zu malen. Die Karten werden dann von B. Braun Benelux als Weihnachtsgruß an Kollegen und Kunden versendet. Als Dank erhalten alle Kinder Weihnachtsgeschenke. In den Niederlanden arbeitet B. Braun mit der Jack Rabbit Foundation zusammen und unterstützt die Kinderstationen mit Spielzeug und bunter Dekoration.

scents Protection in Vulnerable Situations“ zusammen. Jährlich können so 50 Kinder medizinisch und psychologisch betreut und materiell unterstützt werden.

In der bulgarischen Hauptstadt Sofia organisierten B. Braun-Mitarbeiter Feiern in einer Einrichtung für Waisen und sozial benachteiligte Kinder. Wir halfen

Im Projekt „Compartir El Pinar“ in Rubí, Spanien, unterstützen wir seit 2005 die Integration von Jugendlichen im Stadtteil El Pinar. Das Projekt umfasst verschiedene Programme für Bildung, Ernährung und Unterhaltung, in den Jahren 2013 und 2014 nahmen insgesamt 180 Kinder teil. In Bañado Norte, Paraguay, arbeitet B. Braun mit der Organisation „Girls, Boys and Adoles-

CSR-SÄULE PERSPEKTIVE – UNGARN

## Mit Fußball in ein neues Leben



Auf den Budapester Káposztásmegyer Sport Klub sind keine Kameras gerichtet, hier spielen keine Weltstars für einen guten Zweck. Hier spielen Kinder und Jugendliche Fußball für sich selbst. Für großen Sport wäre hier, im äußersten Norden der ungarischen Hauptstadt, auch wenig Platz: Im Stadtteil Káposztásmegyer, der als sozialer Brennpunkt gilt, gibt es nur ein kleines Fußballfeld.

Cheftrainer Zoltán Sárai hatte 2005 die Idee, den Fußballklub aufzubauen, und B. Braun fördert den Verein seit seinem Gründungsjahr. Der Verein gibt über 100 Kindern und Jugendlichen aus schwierigen familiären und sozialen Verhältnissen eine Perspektive: Weil die jungen Menschen hier eine Aufgabe haben, finden sie leichter ihre Rolle in der Gesellschaft, können der drohenden Armut entkommen und lernen, Drogen zu widerstehen. Sie lernen hier, sich um sich selbst zu kümmern, und sind gleichzeitig eine Gemeinschaft, für die sich jemand interessiert.

Dieser Gedanke war es, der auch B. Braun überzeugt und zu seiner langfristigen Unterstützung des Vereins bewogen hat. Der Sport vermittelt den Kindern und Jugendlichen die Motivation, die sie benötigen, um die Chance für ein besseres Leben zu ergreifen. Cheftrainer ist auch nach zehn Jahren noch Zoltán Sárai: „Unser wichtigstes Ziel ist es, dass Kinder, deren Familien es sich normalerweise nicht leisten können, auf den Sportplatz kommen.“ Immer mit dabei ist B. Braun. Zuletzt finanzierten wir einen neuen Rasen und Mannschaftskabinen für den Sport Klub. Viel Spaß beim Kicken!

auch bei der Sanierung und Ausstattung der Einrichtung, in der 57 Kinder leben. Die Kinderburg Rappotstein in Österreich ist mit vielfältigen Angeboten ein Ort für Kinder zur Regeneration nach einer Krankheit. B. Braun fördert das Projekt seit 2011, im Jahr 2014 konnten 19 Familien Zeit auf der Kinderburg verbringen.

In einem Kids Camp des Schweizer Paraplegiker-Zentrums in Nottwil in der Schweiz haben 20 querschnittsgelähmte Kinder die Möglichkeit, mit ihren Geschwistern und Eltern Spiele zu spielen, die ihnen sonst verwehrt sind. B. Braun ist zusammen mit der Schweizer Paraplegiker-Vereinigung Gastgeber des Camps. In Ungarn unterstützen wir seit 2005 den Fußballklub Káposztásmegyer Sport Klub in der Hauptstadt Budapest (siehe Kasten rechts).

B. Braun hilft nicht nur in langfristigen Projekten, sondern auch wenn Hilfe akut benötigt wird. Für die Opfer des Taifuns Haiyan auf den Philippinen, der am 8. November 2013 mehr als 7.000 Menschen tötete und katastrophale Schäden anrichtete, eröffnete B. Braun ein Spendenkonto für die Mitarbeiter. Wie schon zuvor bei den Katastrophen in Haiti, Pakistan, Japan und Thailand verdoppelte das Unternehmen die Spendensumme und übergab diese im Juni 2014 an die Diakonie Katastrophenhilfe, die damit unter anderem zwei kleine Grundschulen in der Gemeinde Basey in der Provinz West-Samar wiederaufbaute. Dabei wurden die Dorfbewohner von Anfang an aktiv in den Aufbau einbezogen. So halfen Eltern beispielsweise bei der Logistik und verputzten und strichen die Wände – und wurden für die geleisteten Arbeitstage entlohnt. Die neuen Klassenräume bieten 290 Schülern aus Basey eine sichere Lernumgebung.

B. Braun gibt auch Kindern in Nepal wieder eine Perspektive. Nach der Erdbebenkatastrophe im Frühjahr 2015 unterstützen wir den Wiederaufbau einer zerstörten Schule.



# Nachhaltigkeit als Tradition



1839



1929



1966



1923



1989



2001



2003



2004

**1839**

Julius Wilhelm Braun erwirbt die Rosen-Apotheke in Melsungen.

**1919**

B. Braun gründet die Versorgungskasse für Angestellte des Unternehmens, mit 50.000 Reichsmark Kapital.

**1923**

Die Betriebskrankenkasse (BKK) von B. Braun wird gegründet.

**1929**

Errichtung der Carl-Braun-Gedächtnis-Pensionskasse, später: Carl-Braun-Gedächtnis-Unterstützungskasse.

**1963**

Erstes breit angelegtes ehrenamtliches Engagement von Mitarbeitern mit Gründung der B. Braun-Betriebssportgruppe, die 2013 ihr 50-jähriges Jubiläum feierte.

**1966**

Gründung der B. Braun-Stiftung zur Förderung der Aus- und Weiterbildung von Ärzten und Pflegepersonal. Das Stiftungskapital stammt aus den Verkaufserlösen der Zeitschrift „Die Schwester“.

**1972**

B. Braun stiftet den Karl-Thomas-Preis zur Würdigung der Entwicklung der Chirurgie.

**1980**

Erstmalige Verleihung des B. Braun Preises zur Förderung von qualifiziertem Nachwuchs im Gesundheitswesen.

**1989**

Das Unternehmen stiftet den Otto-Braun-Fonds zur Vergabe von Promotionsstipendien in Kooperation mit der Universität Kassel.

**1989**

B. Braun bildet eine Stabsabteilung Umweltschutz.

**1989**

Start eines Programms zur Vereinbarung von Beruf und Familie, das inzwischen in vielen Ländern existiert. B. Braun ermöglicht Eltern sowie Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen den beruflichen Wiedereinstieg nach Unterbrechungen.

**1996**

Als erstes europäisches medizinisch-pharmazeutisches Unternehmen wird die B. Braun Melsungen AG nach dem Öko-Audit zertifiziert.

**2001**

Der erstmalige Abschluss des Standortsicherungsvertrags sichert langfristige Investitionen in den Standort Melsungen.

**2003**

B. Braun ruft die Initiative „Perspektive Plus“ ins Leben, um Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz den Einstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern.

**2004**

Die Initiative „B. Braun for Children“ wird gegründet. Im Jubiläumsjahr 2014 förderte B. Braun Aktivitäten zur Verbesserung der Zukunft von insgesamt 28.704 Kindern.

**2007**

B. Braun bietet mit „Vorsorge Plus“ seinen Mitarbeitern die Basisabsicherung der betrieblichen Altersvorsorge.

**2008**

B. Braun verständigt sich auf ein weltweit einheitliches CSR-Konzept zur Förderung von sozialen Projekten.

**2012**

Mit dem „Code of Conduct“ führt B. Braun einen weltweiten Verhaltenskodex ein, der das ethische Verhalten aller Mitarbeiter definiert.

**2015**

Der erste B. Braun-Nachhaltigkeitsbericht erscheint.

# Nachhaltigkeit auf einen Blick

