



Gesund führen – mehr als ein Hype?

Erfahrungen aus dem Gesundheitsmanagement der Siemens AG

„Change Maker 50plus“

Online-Event, Donnerstag, 16. Oktober 2025

Frei verwendbar | © Siemens 2025 | Klaus Pelster P&O EHS DE HM | 16.10.2025

SIEMENS

Inhalt



Siemens Unternehmensvorstellung

Seite 3 Frei verwendbar | © Siemens 2025 | Klaus Pelster P&O EHS DE HM | 16.10.2025

SIEMENS

Gesund und Sicher Führen Die Rolle der Führungskraft

Seite 16 Frei verwendbar | © Siemens 2025 | Klaus Pelster P&O EHS DE HM | 16.10.2025

SIEMENS

Gesund und Sicher Führen Wie erreichen wir die Führungskräfte?

Seite 19 Frei verwendbar | © Siemens 2025 | Klaus Pelster P&O EHS DE HM | 16.10.2025

SIEMENS

Fazit und Ausblick Gesund führen – mehr als ein Hype?

Seite 29 Frei verwendbar | © Siemens 2025 | Klaus Pelster P&O EHS DE HM | 16.10.2025

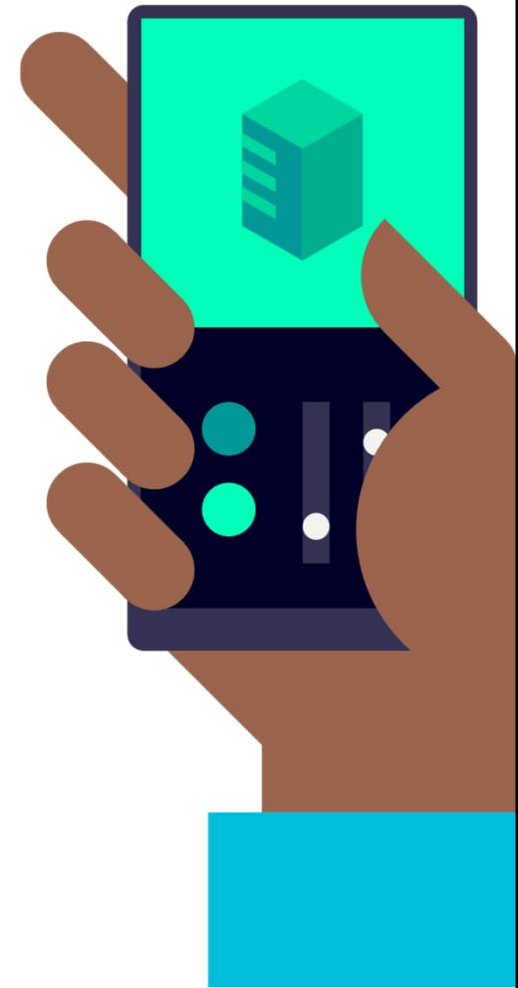
SIEMENS

Siemens

Unternehmensvorstellung

Wir entwickeln **Technologie**, die den Alltag verbessert, für **alle**

Unser Antrieb



Geschäfte und Services der Siemens AG

Industrielles Geschäft

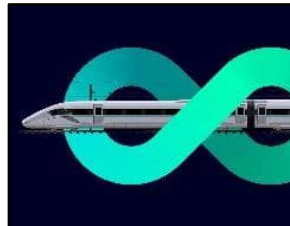
Digital Industries



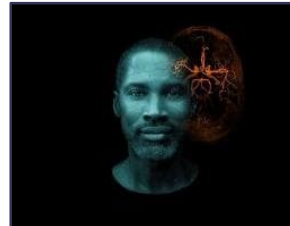
Smart Infrastructure



Mobility



Siemens Healthineers¹



Siemens Advanta



Services

Siemens Financial Services



Siemens Real Estate



Global Business Services



Foundational Technologies



¹ Börsennotierte Tochtergesellschaft von Siemens; Siemens-Anteil an Siemens Healthineers liegt bei 73%

Unser digitales Portfolio Eckdaten

Top 10

Siemens gehört zu den Top-10-Software-Unternehmen¹

6,5 Mrd. €

Digitale Umsatzerlöse¹ mit einer Wachstumsrate von 10% bis GJ 2025

>1.500

Digitale Angebote auf dem Siemens Xcelerator Marktplatz²

14 Mrd. €

Seit 2007 in digitale Unternehmen investiert¹



Datenanalytik



KI & IoT



Simulationstools



Neue Geschäftsmodelle



Sichere Vernetzung



Cybersicherheit

¹ Zum 30. September 2022 | ² Bestehend aus Angeboten von Verkäufern auf dem Siemens Xcelerator Marktplatz sowie Angeboten von Siemens, zum 4. August 2025

Wir befähigen unsere Kunden, wettbewerbsfähiger, widerstandsfähiger und nachhaltiger zu werden

Geschäftsjahr 2024

312.000

Mitarbeitende^{1,2}

75,9 Mrd. €

Umsatzerlöse

84,1 Mrd. €

Auftragseingang

9,0 Mrd. €

Gewinn nach
Steuern³

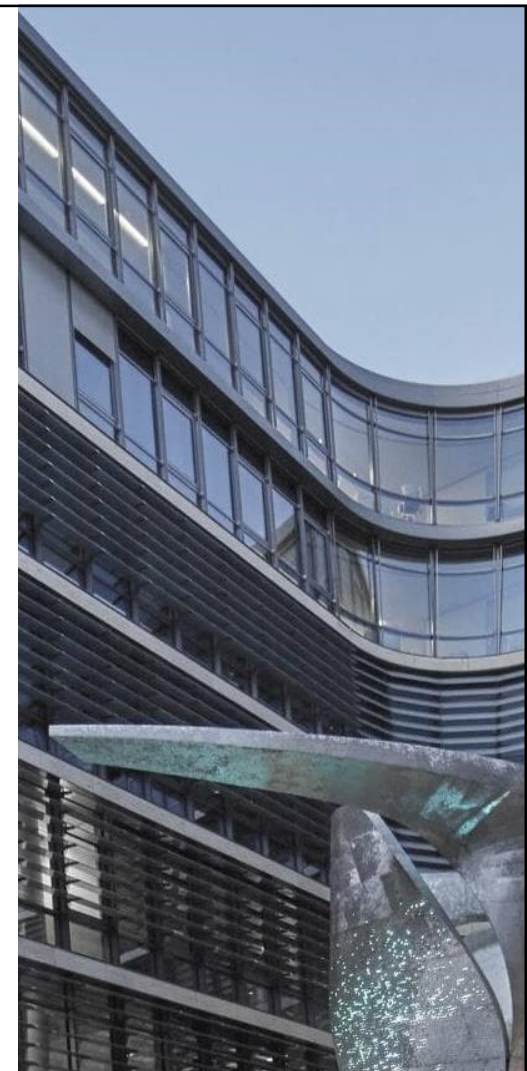
15,5%

Ergebnismarge
Industrielles Geschäft

9,5 Mrd. €

Free Cash Flow³

¹ Zum 30. September 2024 | ² Auf Basis fortgeführter Aktivitäten | ³ Auf Basis fortgeführter und nicht fortgeführter Aktivitäten



Unser DEGREE-Rahmenwerk für Nachhaltigkeit

Decarbonization

Unterstützung des 1,5-Grad-Ziels zur Bekämpfung der globalen Erwärmung

Ethics

Eine Kultur des Vertrauens fördern, ethische Standards einhalten und mit Daten sorgfältig umgehen

Governance

Anwendung modernster Systeme für effektives und verantwortungsvolles Geschäftsverhalten

Resource efficiency

Kreislaufwirtschaft erreichen, dematerialisieren und Biodiversität erhalten

Equity















Förderung von Vielfalt, Inklusion, Chancengleichheit und Gemeinschaft, um ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen

Employability

Menschen befähigen, in einem sich ständig verändernden Umfeld resilient und relevant zu bleiben

360°-Ansatz
für unsere
zentralen
Nachhaltig-
keitswerte

DEGREE – Wie wir unsere Wirkung messen

2030 Ambitionen					
Dekarbonisierung & Energieeffizienz	Scope 1 und 2 Reduktion um 90% und Kompensation der verbliebenen Emissionen Basis: 691 kt CO ₂ e GJ19 Ambition -90% 	Gesamt Scope 3 Reduktion um 30% bis 2030 und Erreichung von Netto-Null bis 2050 Basis: 153 Mt CO ₂ e GJ19 Ambition -30% & Netto-Null 	Vermiedene Kundenemissionen Erreichung von kumulativ >1.000 Mt Basis: 264 Mt CO ₂ e GJ23 Ambition >1.000 Mt 		
	Siemens Integrity Initiative Globale Korruptionsbekämpfung durch Weiterbildung von 50.000 Personen und Umsetzung von 30 Collective Action Initiativen Basis: 0% GJ24 Ambition 100% 	Cybersecurity-Resilienz Verstärkung durch 100% Abdeckung unserer relevanten Applikationen mit Siemens Zero Trust Basis: 16% GJ24 Ambition 100% 	EU-Taxonomie Steigerung der EU-Taxonomiekonformitätsrate (Umsatz) Basis: 46% GJ24 Ambition Erhöhung 		
	Robust Eco Design (RED) Entwicklung nach dem RED-Ansatz für 100% des relevanten Hardware-, Software- und Service-Portfolios Basis: 16% GJ21 Ambition 100% 	Deponieabfall Förderung der Kreislaufwirtschaft in Richtung einer vollständigen Vermeidung von Deponieabfall Basis: 0% GJ21 Ambition 100% 	Biodiversität Umsetzung eines Naturschutzprogramms an 100% unserer relevanten Standorte Basis: 17,7% GJ24 Ambition 100% 		
	Pay Equity Anstreben von Pay Equity durch Reduktion der globalen bereinigten Entgeltlücke Basis: 2,5% GJ24 Ambition Reduktion 	Inklusionslevel Aufrechterhaltung eines Inklusionslevels über 80% Basis: 80% GJ24 Ambition >80% 	Work Wellbeing Score Aufrechterhaltung eines Work Well-being Scores über 80 Basis: 84 GJ24 Ambition >80 	Gesamtlernstunden Erhöhung unseres jährlichen Durchschnitts auf 40 Stunden pro Person Basis: 34,2h GJ24 Ambition 40h 	Externe Lernangebote Erreichen von 3 Mio. Menschen im Geschäftsumfeld und der Gesellschaft fokussiert auf Digitalisierung und Nachhaltigkeit Basis: 615 k GJ24 Ambition 3 Mio. Menschen 

Was fördert Wohlbefinden bei der Arbeit?

Die wichtigsten Treiber, die sich auf die Wahrnehmung von Arbeit auswirken



Growth

Lernmöglichkeiten, Weiterentwicklung und persönliches Wachstum



Gesundheit & Sicherheit

Risikofreies Arbeiten, Gesundheitsförderung, Prävention & Unterstützung Psych. Gesundheit



Führung & Zusammenarbeit

Unterstützung durch Führung, Teamarbeit auf allen Ebenen



Gerechte Bezahlung

Fairer Lohn und faire Zusatzleistungen



Inklusion & Zugehörigkeit

Akzeptanz, Wertschätzung und Mitwirkung



Arbeitszeit & -flexibilität

Flexible und abwechslungsreiche Arbeit, Work-Life-Balance



Was wichtig ist

- Wenn wir verstehen, was sich auf unser Wohlbefinden bei der Arbeit auswirkt, können wir auf dem aufbauen, was gut läuft, und das angehen, was nicht gut läuft
- Das Wohlbefinden bei der Arbeit ist ein messbares Ergebnis, das von bestimmten Faktoren beeinflusst wird
- Diese Faktoren, die sogenannten Treiber, erklären, warum sich Menschen so fühlen, wie sie es tun
- Wenn wir diese Treiber verstehen und identifizieren, können wir gezielte Maßnahmen ableiten, die das Wohlbefinden bei der Arbeit verbessern



Vier strategische Prioritäten

leiten unser Denken, Verhalten und Handeln



Kundennutzen

Wir denken und handeln kundenorientiert

Alles, was wir tun, ist darauf ausgerichtet, einen größeren Nutzen für unsere Kunden zu erzielen und Digitalisierung und Nachhaltigkeit zu beschleunigen.



Technologie mit Sinn und Zweck

Wir lösen reale Probleme

Breits seit mehr als 175 Jahren entwickelt Siemens Technologien mit Sinn und Zweck.



Menschen bestärken und befähigen

Wir treffen bessere und schnellere Entscheidungen

Wir treiben den Fortschritt voran, indem wir Kolleginnen und Kollegen befähigen, selbst Entscheidungen zu treffen – im besten Interesse des Unternehmens.



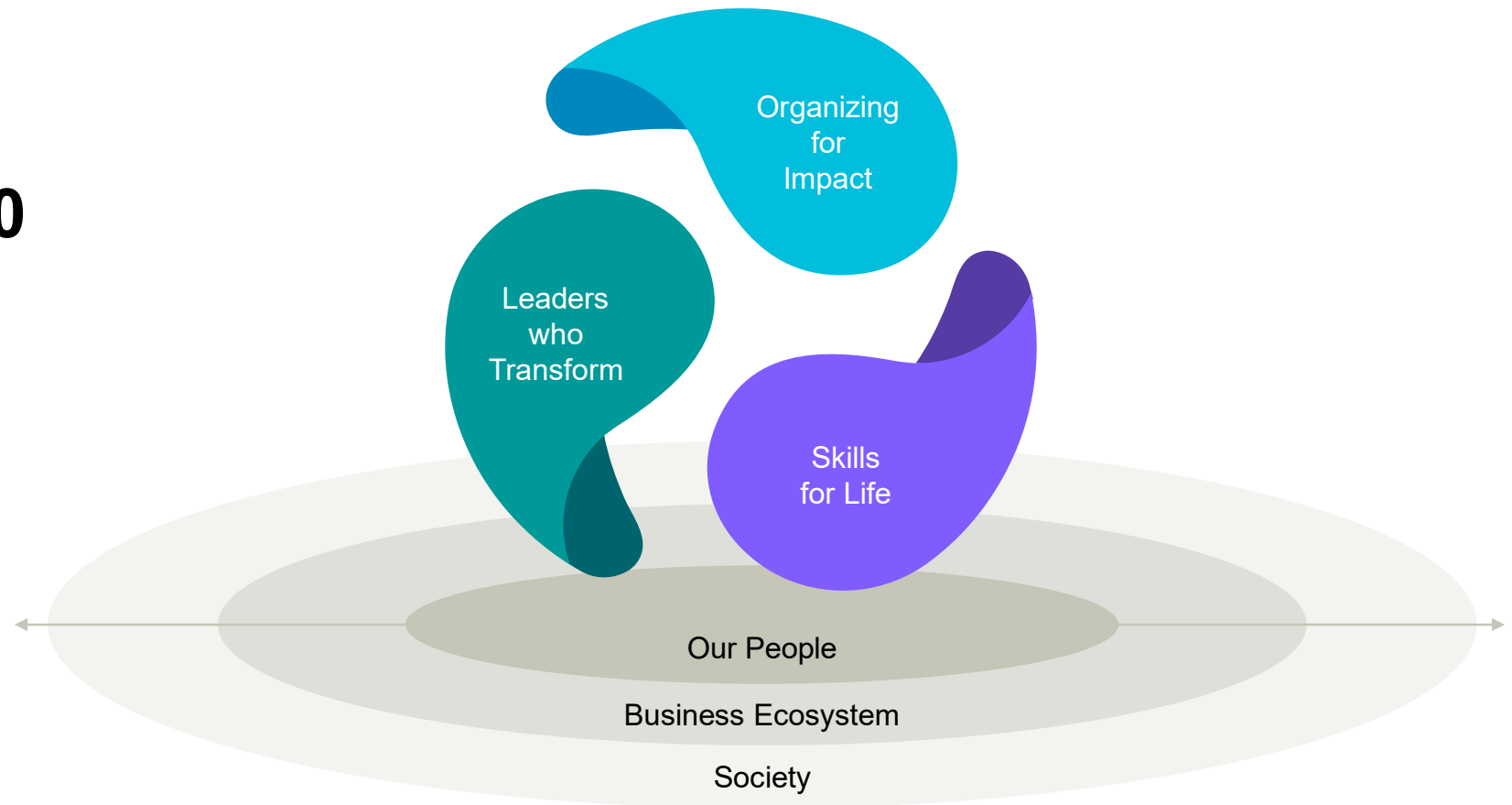
Eine wachstumsorientierte Denkweise

Wir probieren aus, lernen und verbessern uns

Wir denken an die Geschäfte von morgen genauso wie an die von heute. Wir ergründen immer, was möglich ist, um unsere Technologieführerschaft zu behaupten.

P&O

Strategy 2030



Zwei Handlungsfelder im Siemens Health Management, ein Ziel

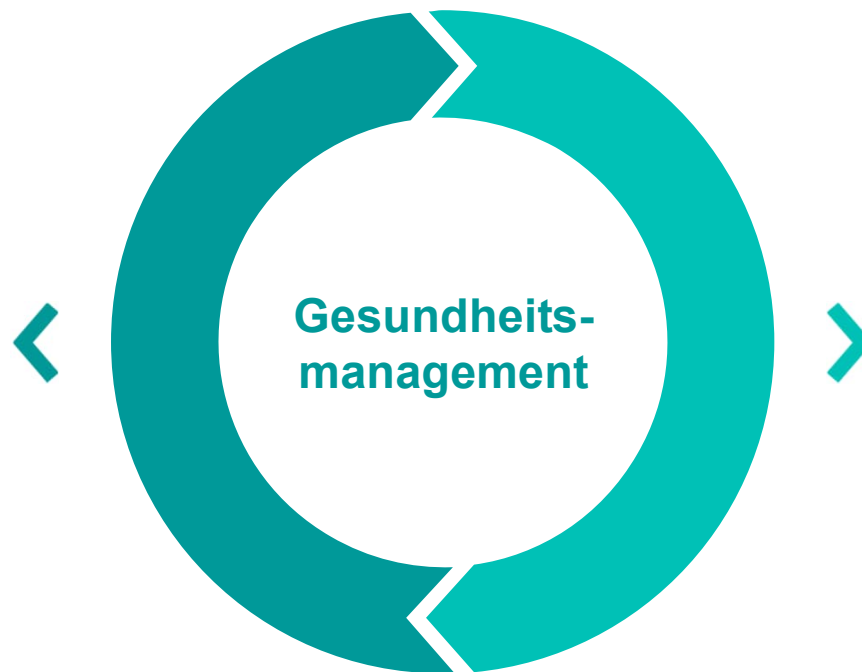
Employability der Mitarbeitenden sichern

Gesunde Arbeitswelt

Fokus:
Arbeitsgestaltung

Wir schaffen
gesundheitsförderliche
Arbeitsbedingungen

Arbeitsaufgabe
Arbeitsorganisation
Arbeitsplatz
Arbeitsumgebung



Gesunde Mitarbeiter

Fokus:
Gesundheitskompetenzen
erwerben und nutzen

Wir befähigen unsere
Mitarbeitenden zu gesund-
heitsförderlichem Verhalten

Kenntnisse
Erfahrungen
Fähigkeiten

Primat der Prävention

Unsere Health Management-Experten¹ unterstützen in den Bereichen Medical Services, Social Counseling und Health Promotion

45



Betriebsärzte/-ärztinnen
(Medical Services)

90



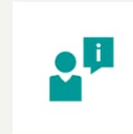
Medizinische Fachangestellte
(Medical Services)

16



Gesundheitsmanager/-innen
Sportlehrer/-innen¹ (Health Promotion)

30



Sozialberater/-innen
(Social Counseling)

Gesunde Arbeitswelt gesunde Mitarbeiter

- Körperliche Gesundheit
- Psychosoziale Gesundheit
- Gesunde Ernährung
- Medizinische Betreuung

¹ Stand: August 2024

Das Gesundheitsmanagement ist etabliert – analog und virtuell

Beispiel; hohe Resonanz auf unsere digitalen EHS-Lernangebote Stand 17.04.2025

EHS DE Learning World	Führungskräfteschulung Resilienz	MyHealthNavigator	MyGrowth Coaching	EHS-Weihnachtskalender gewinnt e-Learning
45.478 User mit 463.628 Klicks	4.678 Teilnehmer	1.655 Teilnehmer nutzen das Onlinetool zur gesundheitlichen Standortbestimmung seit Juni 2024	seit 2023 stärkenbasierte Peer-Coaching mit über 60 qualifizierten Coaches in Deutschland	Journal Award 2024 in der Kategorie Awareness Training

Benutzer nach Ländern

Dieses Balkendiagramm zeigt die Benutzer der EHS DE Learning World nach dem Land und dem Organisationsstandorts geordnet.

Land	# Benutzer	Jobfamilie	# Benutzer
Deutschland	33.012	Internal Services	5.080
Österreich	1.787	Manufacturing	4.469
Schweiz	1.097	Finance	3.820
China	873	Research & Development	4.719
Indien	832	Environmental Protection, Health & Safety	1.145

Artikel in der SiemensWelt	Beratung durch die Sozialberatung	#healthtalk@Siemens – Quo vadis gesunde Arbeitswelt?	#healthtalk@Siemens – Lebensphasenorientierte Gesundheit	#healthtalk@Siemens: Regeneration – von der Kunst, Körper und Geist zu erneuern
60 mit rund 120.000 Klicks	Von 4.846 Personen mit 13.703 Kontakten (Siemens AG, VU & Ext.)	3.489 Livezuschauer, bisher 276 Abrufe	2.832 Livezuschauer, bisher 1.745 Abrufe des Mitschnitts	3.843 Livezuschauer, bisher 3.864 Abrufe des Mitschnitts

Gesund und Sicher Führen

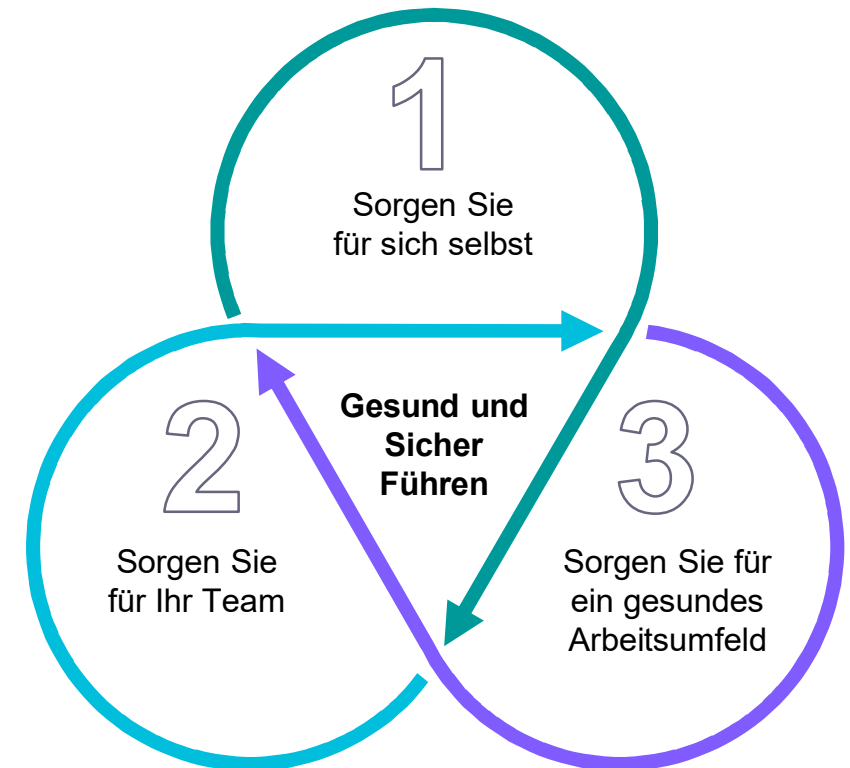
Die Rolle der Führungskraft

Die Rolle der Führungskraft

Unser Kern von “Gesund und Sicher Führen”.

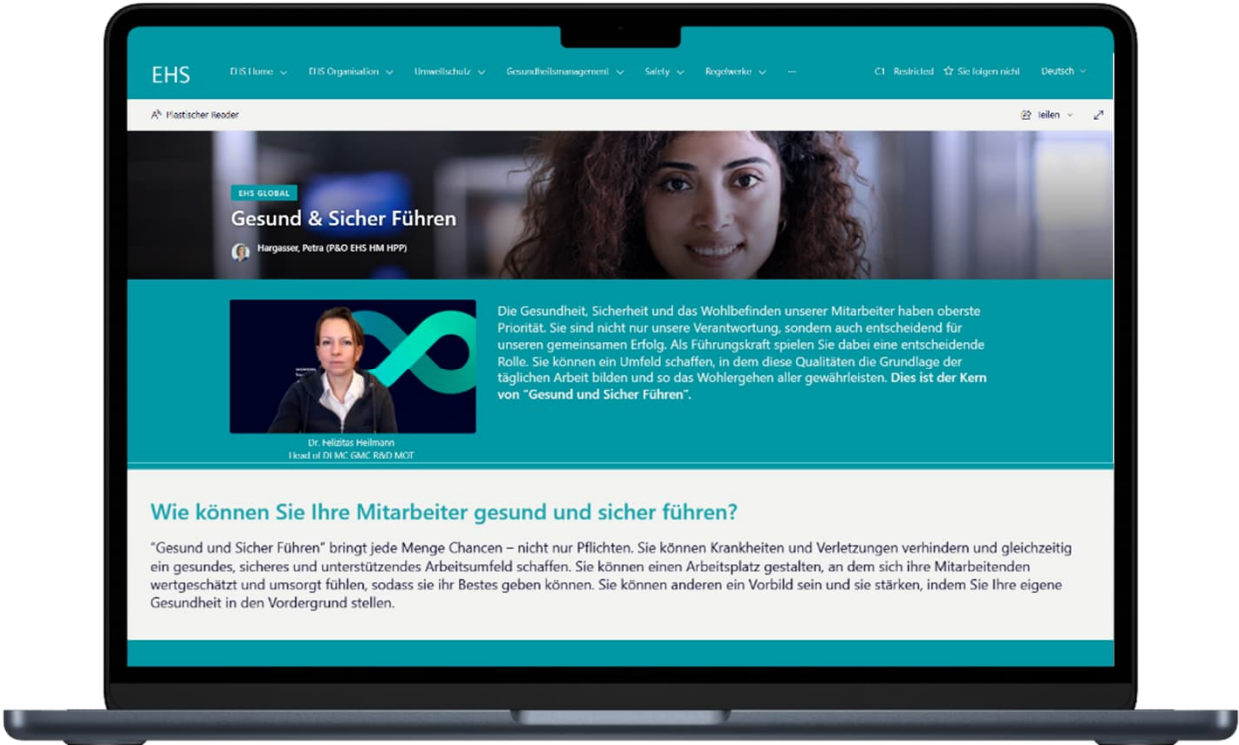
Die **Gesundheit, Sicherheit** und das **Wohlbefinden** unserer Mitarbeiter haben **oberste Priorität**. Sie sind nicht nur unsere **Verantwortung**, sondern auch **entscheidend für** unseren **gemeinsamen Erfolg**.

Als **Führungskraft** spielen Sie dabei eine **entscheidende Rolle**. Sie können ein **Umfeld schaffen**, in dem diese **Qualitäten** die **Grundlage der täglichen Arbeit** bilden und so das **Wohlergehen aller gewährleisten**.



Die drei Kernaufgaben der Führungskraft

Führungskräfte finden alle relevanten Informationen zu „Gesund und Sicher Führen“ im Intranet, aber ...



Beispiele aus der Praxis

Initiiere aktiv EHS-Maßnahmen, um Gesundheits- und Sicherheitsthemen im Team zu diskutieren.	Nutze Selbsteinschätzungs-Tools für die psychische Gesundheit (z. B. Stressstest, Selbsttests zu psychischen Erkrankungen). Weitere Tools findest du z. B. auf dem Knowledge Board Psychische Gesundheit & Resilienz.	Informiere dich mit dem Kurzfilm Gesund und sicher beim Mobile Working über die passende Gestaltung deines Arbeitsplatzes.
Informiere deine Führungskraft, wenn deine IT-Ausrüstung nicht ordnungsgemäß funktioniert (z. B. Bandbreitenqualität, Monitor).	Sprich über deine Bedürfnisse, höre anderen zu und werde dir und deinen Stressoren bewusst. Folgende Vorträge können dir dabei helfen: Gesundheitsförderliche Kommunikation , Umgang mit inneren Ansprüchen .	

➤ Weiterführende Links folgen am Ende dieses Moduls.

Beispiele aus der Praxis

Schaffe in deinem Team ein Bewusstsein für Wärmegedächtnis (z. B. durch Schulung).	Hole dir Tipps für gesundes und sicheres mobiles Arbeiten, z. B. auf dem Knowledge Board Mobile Working (Hybrides Arbeiten).	Integriere kurze Bewegungseinheiten in deinen Tagesablauf, z. B. mit einer kleinen Pause .
Nutze Technologien, welche die Selbstorganisation erleichtern (z. B. Projektmanagement Tools).	Teile bewährte Vorgehensweisen zur Stressbewältigung.	

➤ Weiterführende Links folgen am Ende dieses Moduls.

Gesund und Sicher Führen

Wie erreichen wir die
Führungskräfte?

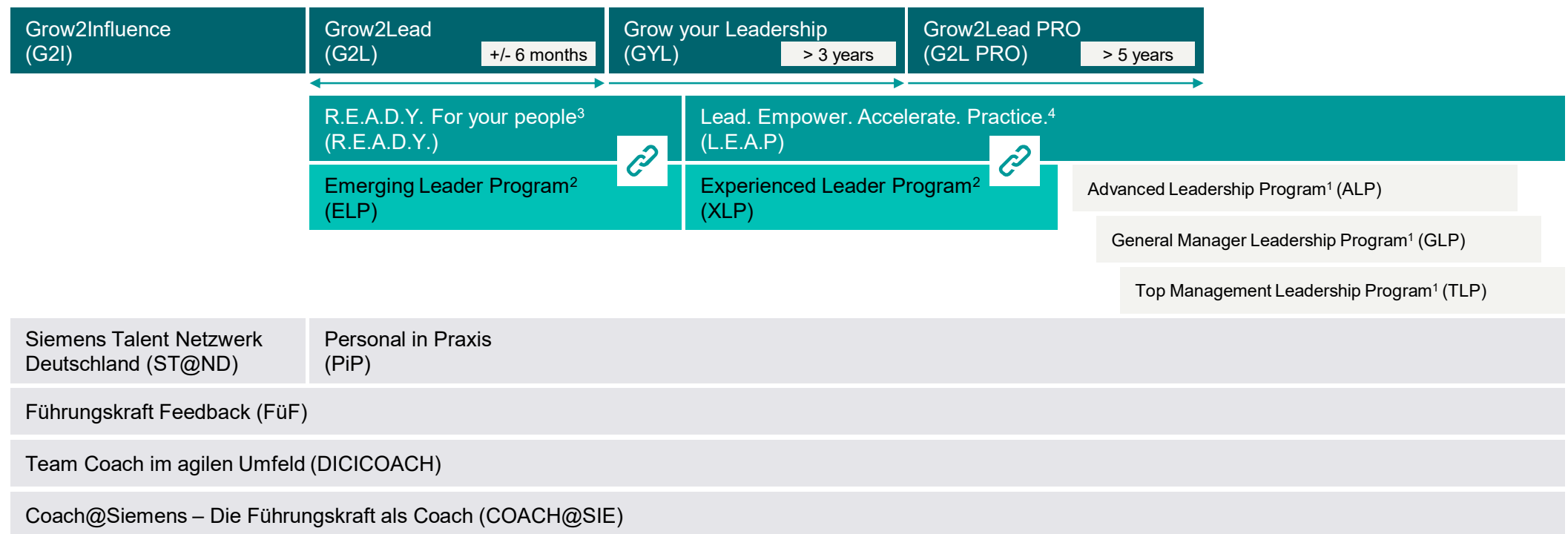
Systematische Führungskräfteschulung

Die Integration von „Gesundheit und Sicherheit“ schärft das Bewusstsein

Future managers

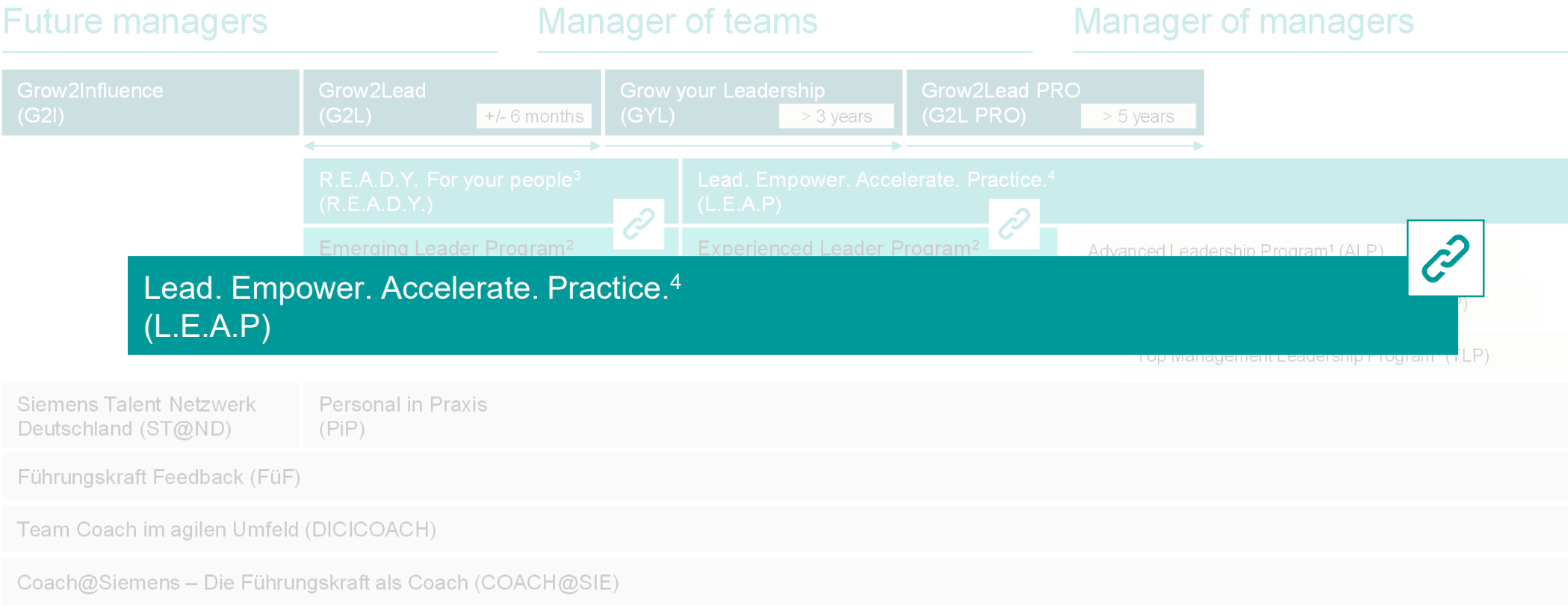
Manager of teams

Manager of managers



¹ Global Siemens Leadership Excellence | ² Global Siemens Core Learning Program | ³ Global Mandatory Program for NEW Managers | ⁴ Global Mandatory Program for ALL Managers

Beispiel 1: Lead. Empower. Accelerate. Practice. (L.E.A.P.) Virtuell, global und verpflichtend für jede Führungskraft



1 Global Siemens Leadership Excellence | 2 Global Siemens Core Learning Program | 3 Global Mandatory Program for NEW Managers | 4 Global Mandatory Program for ALL Managers

Beispiel 1

Lead. Empower. Accelerate.
Practice. (L.E.A.P.)

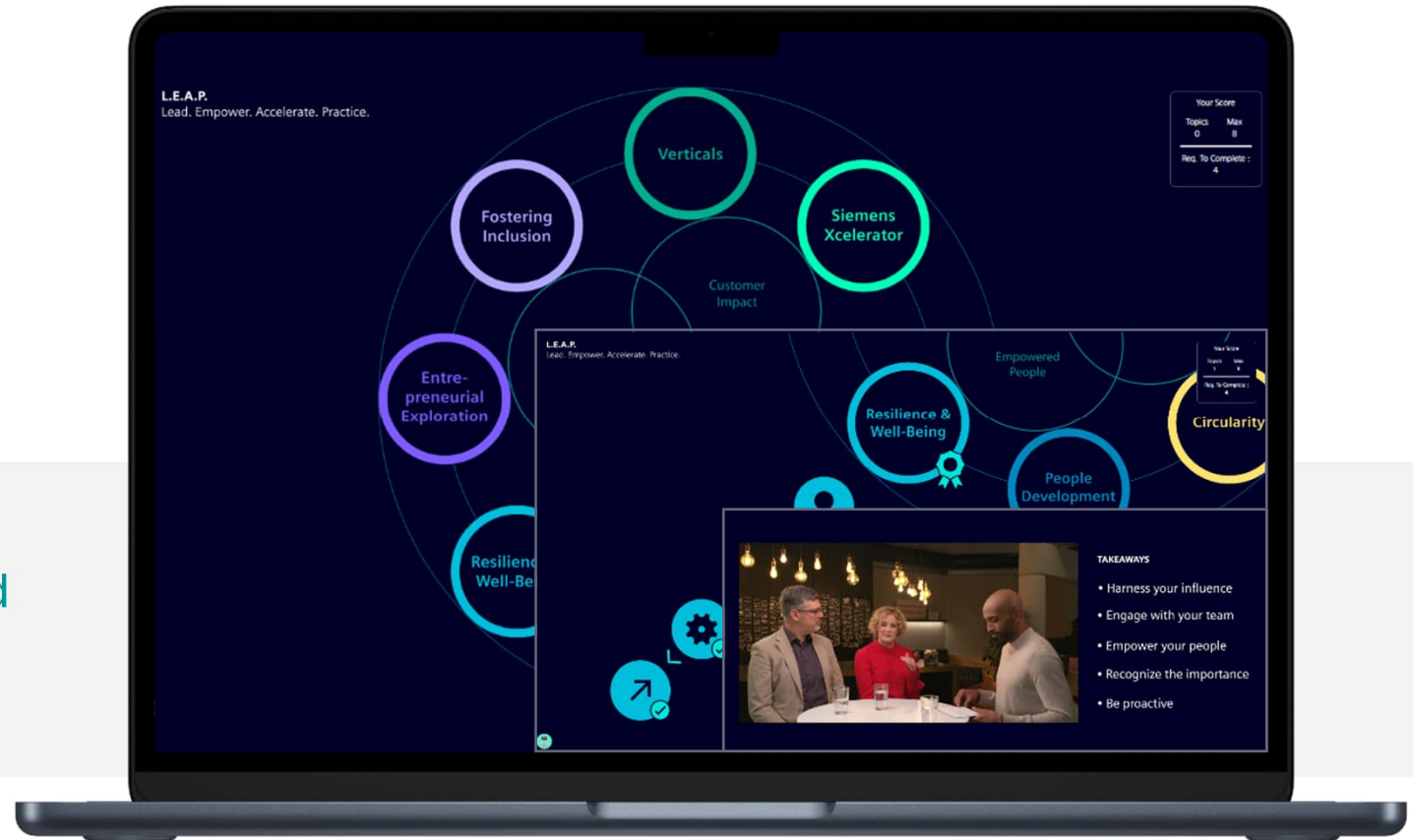
Virtuell, global und verpflichtend
für jede Führungskraft



Beispiel 1

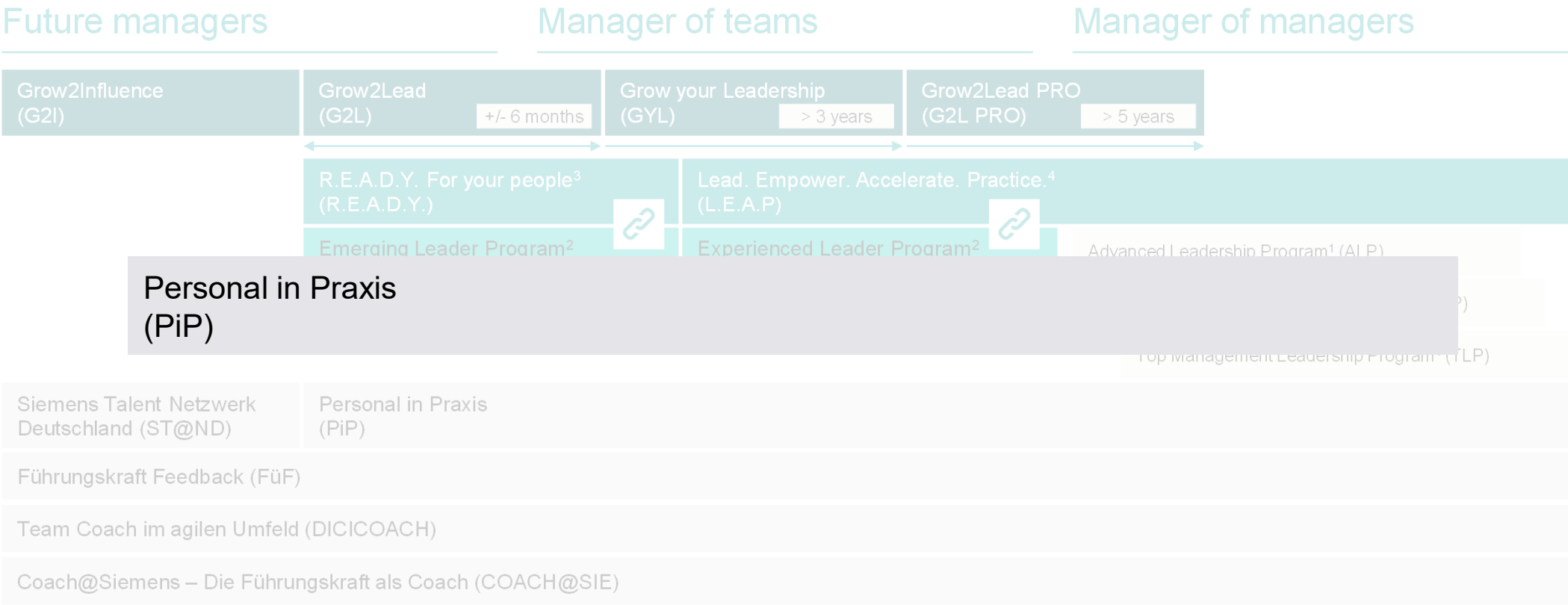
Lead. Empower. Accelerate.
Practice. (L.E.A.P.)

Virtuell, global und verpflichtend
für jede Führungskraft



Beispiel 2: Personal in Praxis (PiP)

Virtuell/Präsenz, national/lokal, freiwillig



Beispiel 2: Personal in Praxis (PiP)

Virtuell/Präsenz, national/lokal, freiwillig



Recruiting



P&O Prozesse



Leadership



EHS – Fachschulungen



Verschiedenes

Schulungsthemen zu gesundem und sicherem Führen (Auswahl)

- Konflikte managen und verstehen
- Gesund führen – Resilienz: Mentale Schutzausrüstung für Individuen, Führungskräfte und Teams
- Verantwortung von Führungskräften im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Positiv (Self-) Leadership – Stärkung von Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit für Sie und Ihr Team
- Wie kann virtuelle Führung und Zusammenarbeit gelingen? Unser gemeinsamer Weg: New Normal in Deutschland

„Gesund und Sicher Führen“ – Die Integration des Themas in die Survey-Landschaft sichert die Rückmeldungen für die Führungskräfte



Siemens Global Engagement Survey (SGES)
16 Fragen zu Gesundheit und Wohlbefinden



Work Wellbeing Score
Fragen zu Arbeitszufriedenheit, Sinnhaftigkeit, Freude und Stress



**psy|work|check
(Kurz- oder Langversion)**
13/29 Fragen zu Gesundheit und Wohlbefinden

Wir sehen Generationenvielfalt bei Siemens als Gewinn

Judith Wiese zu LebensPhase 50+



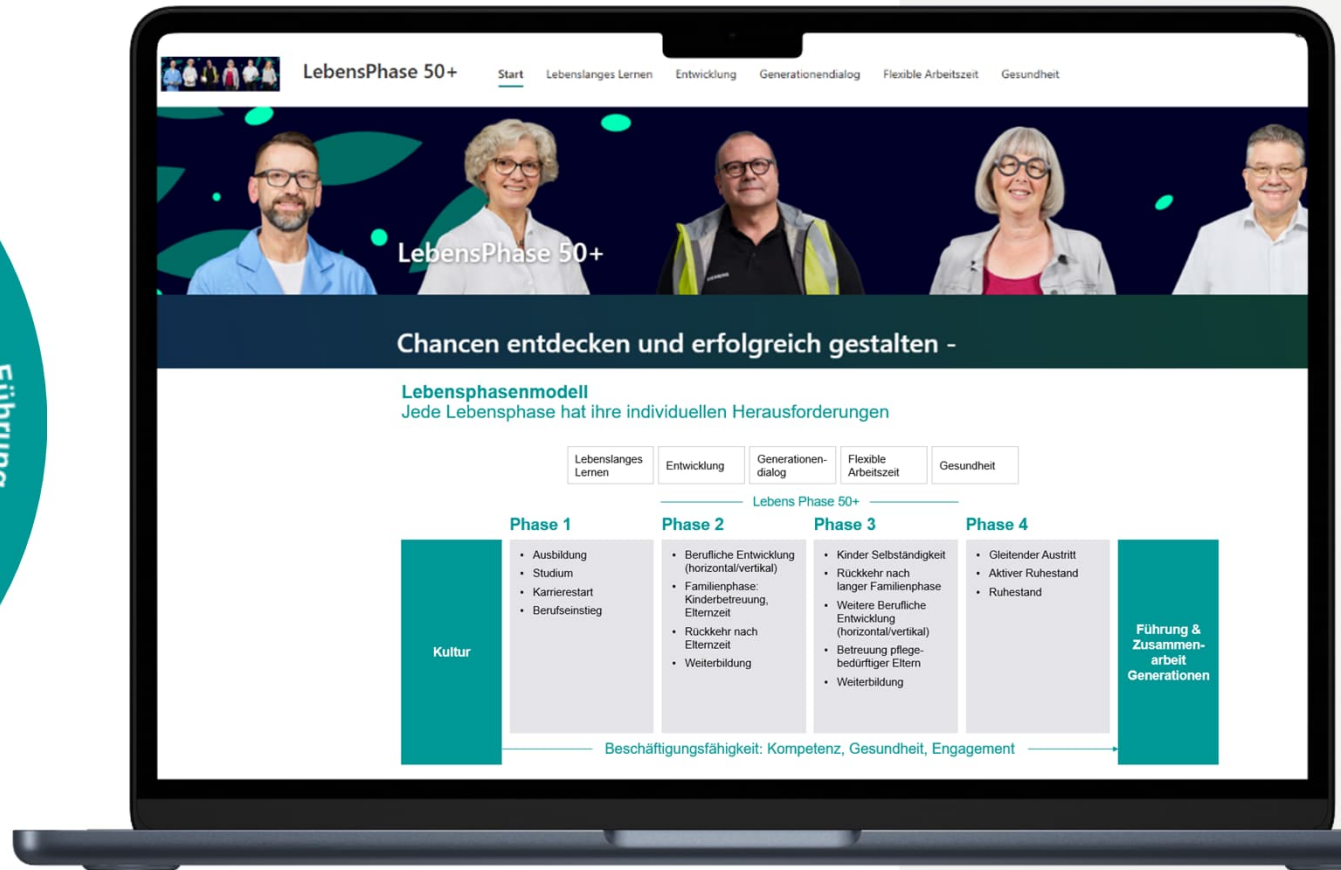
„Ein **Growth Mindset** und lebenslanges Lernen bilden das **Fundament** für unsere **Wettbewerbsfähigkeit** und Innovation.

Für uns ist Beschäftigungsfähigkeit keine Frage des Alters – **Generationenvielfalt ist ein Gewinn.**

Wir sehen den **demografischen Wandel als Chance** und gestalten diesen mit unserer Initiative LebensPhase 50+ proaktiv mit.“

Judith Wiese, Chief People and Sustainability Officer

Unter dem Programm LebensPhase 50+ verbirgt sich unser lebensphasenorientierter Ansatz zur Generationenvielfalt



Fazit und Ausblick

Gesund führen – mehr als ein Hype?

Fazit und Ausblick

Gesund führen ist Teil der Unternehmenskultur und damit weit mehr als ein Hype

Führungskräfte prägen die Kultur in ihrem Arbeitsbereich und damit auch den Stellenwert von Gesundheit und Sicherheit

Umso wichtiger ist es, dass Führungskräfte auch Adressaten von Gesundheitsmaßnahmen sind.

Aber: Gesundheit ist für Führungskräfte ein Thema von vielen



Die Integration in bestehende und verpflichtende Programme ist ein Erfolgsfaktor bei der Verankerung und der Befähigung der Führungskräfte in „gesunder und sicherer Führung“

- Redundanzen sind dabei ausdrücklich erwünscht und
- Nicht überall, wo Gesundheit drin ist, muss auch Gesundheit draufstehen
- Regelmäßige und systematische Rückmeldungen an die Führungskräfte erhöhen die Akzeptanz

Gesundheitskompetenz ist eine Kernkompetenz der Zukunft – für Führungskräfte und Mitarbeitende

Kontakt

Herausgeber: Siemens AG

Klaus Pelster

Head of Health Management

P&O EHS DE HM

De-Saint-Exupéry Straße 5-7

60549 Frankfurt a.M.

Deutschland

Mobil +49 162 436 2430

E-Mail klaus.pelster@siemens.com