

Whitepaper

„gesund arbeiten in fd“

Gesunde Unternehmenskultur als Wettbewerbsvorteil

Prädikat der IHK Fulda | Fulda, Juni 2026



Industrie- und Handelskammer Fulda | www.ihk.de/fulda

Inhalt

Warum gesundes Arbeiten heute entscheidend ist	3
Das Prädikat „gesund arbeiten in fd“	4
Best Practice: Stimmen aus der Region JUMO GmbH & Co. KG, Fulda	5
Was Unternehmen konkret tun können – Toolbox	7
Best Practice: Stimmen aus der Region HUBTEX Maschinenbau GmbH & Co. KG	8
Best Practice: Stimmen aus der Region Bäckerei Pappert, Eichenzell	10
Der Weg zur Prädikatsauszeichnung	12
Der Nutzen auf einen Blick	13
Best Practice: Stimmen aus der Region MUP Bürohändels GmbH	14
Kontakt	16
Impressum	16

Vorwort

Wer gute Mitarbeitende gewinnen und halten möchte, muss die Bedingungen gestalten, unter denen sie jeden Tag arbeiten. Das ist eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit, gerade in einer Region wie Fulda, die von kleinen und mittleren Unternehmen geprägt ist. Wirtschaftlicher Erfolg wird von den Menschen ermöglicht, die ihn täglich tragen.

In einer Zeit, in der regionale Unternehmen mit Fachkräftemangel und Veränderungsdruck konfrontiert sind, wird eines deutlicher: Zukunft entsteht dort, wo Menschen gern arbeiten.

Das Prädikat „gesund arbeiten in fd“ der IHK Fulda zeigt, was möglich ist, wenn Unternehmen Gesundheit und Werte als Haltung begreifen. Seit 2014 zeichnet die IHK Fulda Betriebe der regionalen Wirtschaft aus, die genau das tun. Fast 50 Unternehmen tragen das Prädikat heute, und die Zahl wächst.

Dieses Whitepaper gibt Einblick in das Prädikat „gesund arbeiten in fd“ und zeigt, wie Unternehmen der Region Fulda eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur gestalten. Führung spielt dabei eine zentrale Rolle: Führungskräfte prägen, wie Organisationen miteinander arbeiten, kommunizieren und leistungsfähig bleiben.

Ich lade Sie ein, sich von den Best-Practice-Beispielen inspirieren zu lassen und den nächsten Schritt in Richtung einer Unternehmenskultur zu gehen, die Menschen und Leistung zusammendenkt.

Michael Konow
Hauptgeschäftsführer, IHK Fulda

Warum gesundes Arbeiten heute entscheidend ist

Längere Ausfälle im Team verändern den Arbeitsalltag. Das spüren alle.

In Deutschland fehlen Beschäftigte im Schnitt rund 20 Arbeitstage pro Jahr. Besonders ins Gewicht fallen dabei psychische Erkrankungen: Mit durchschnittlich 39 Ausfalltagen pro Fall verursachen sie die längsten Fehlzeiten aller Diagnosegruppen (DAK Gesundheitsreport 2024). Weltweit gehen nach Schätzungen der WHO jährlich 12 Milliarden Arbeitstage allein auf Depressionen und Angststörungen zurück.

Doch Fehlzeiten sind nur ein Teil der Herausforderung. Weniger sichtbar, aber wirtschaftlich ebenso relevant, ist die mangelnde emotionale Bindung vieler Beschäftigter. Laut Gallup-Engagement-Index entstanden 2025 durch innere Kündigung und fehlendes Engagement volkswirtschaftliche Produktivitätsverluste zwischen 119 und 142 Milliarden Euro. Gleichzeitig zeigen die Daten, dass emotional gebundene Mitarbeitende deutlich seltener fehlen und langfristig stabiler zum Unternehmen beitragen.

Gerade angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels erweist sich Mitarbeiterbindung zunehmend als wirtschaftlicher Erfolgsfaktor. Wer gute Leute halten will, kommt nicht daran vorbei, die Bedingungen zu gestalten, unter denen sie arbeiten.

Wie Unternehmen Rahmenbedingungen schaffen können, die Gesundheit und Mitarbeiterbindung stärken, zeigt das Prädikat „gesund arbeiten in fd“.

Langfristige Verbesserungen in Gesundheit, Zusammenarbeit und Mitarbeiterbindung entstehen vor allem dort, wo Einzelmaßnahmen zusammenwirken und Führung, Kommunikation sowie Gesundheitsförderung bewusst gestaltet werden.

Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen zeigt sich, wie stark Führungskräfte den Arbeitsalltag prägen, etwa durch die Art, wie sie kommunizieren, Entscheidungen treffen und mit Belastungen umgehen.

Für eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur braucht es keine großen Budgets, sondern vor allem den Willen, etwas zu gestalten und zu verändern.

Dieses Whitepaper zeigt, wie gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in der Praxis aussehen können, mit Einblicken in Unternehmen aus der Region Fulda, Maßnahmen aus dem Arbeitsalltag und einem Überblick über das Prädikat „gesund arbeiten in fd“. Gleichzeitig unterstützt es Unternehmen dabei, erste Schritte hin zu einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur zu gestalten.

INFOBOX

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
nicht gleich
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

BGF handelt es sich meist um einzelne Maßnahmen, die das Verhalten der Mitarbeiter*innen (Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung) sowie die Verhältnisse im Betrieb (z. B. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsabläufe) beeinflussen.

BGM geht einen Schritt weiter und zeichnet sich durch einen ganzheitlichen Ansatz aus. Die Etablierung und nachhaltige Verankerung gesundheitsförderlicher Strukturen und Prozesse steht im Vordergrund. Es umfasst die systematische Koordinierung inner- und außerbetrieblicher Akteure, u. a. aus den Bereichen Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Personalentwicklung. BGM ist somit fester Bestandteil moderner Unternehmenskulturen und direkt in Arbeitsabläufe und (Management-)Entscheidungen integriert.

Das Prädikat „gesund arbeiten in fd“

Was vor gut einem Jahrzehnt als Idee regionaler Unternehmer begann, hat sich zu einem festen Bestandteil der Arbeitgeberkultur in der Region entwickelt: „gesund arbeiten in fd“ der IHK Fulda. Seit 2014 werden Unternehmen ausgezeichnet, die Gesundheit und Werte als Teil ihrer gelebten Unternehmenskultur verstehen. Fast 50 Unternehmen aus der Region Fulda tragen es heute.

Von Unternehmern für Unternehmer

Die Initiative entstand aus dem Bewusstsein heraus, dass eine wertschätzende Unternehmenskultur eine wesentliche Grundlage für gutes Arbeiten ist. Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels sahen regionale Unternehmer darin ein wichtiges Thema und brachten das Prädikat auf den Weg. Es setzt seitdem ein klares Zeichen für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.

„Das Prädikat entstand aus der Überzeugung, dass wirtschaftlicher Erfolg und menschliche Werte sich gegenseitig bedingen. Diese Überzeugung trägt es bis heute“, sagt Dr. Indra Dannheim, Organisationsberaterin evolve ID und ehrenamtliche Begleiterin des Prädikats.

Was das Prädikat auszeichnet

Das Prädikat bewertet Unternehmen in drei Bereichen: Individuelle Gesundheit, Arbeitsumgebung & -strukturen sowie Wertebezogenes Engagement. Diese Struktur macht deutlich, dass gesundes Arbeiten Führungskultur, Kommunikation, Vereinbarkeit und gesellschaftliches Verantwortungsbewusstsein umfasst.



Das Prädikat wird alle drei Jahre erneuert. Beim IHK-Jahresempfang werden die Prädikatsunternehmen öffentlich ausgezeichnet. „Wer dranbleibt, macht Gesundheit zu einem dauerhaften Teil seiner Unternehmenskultur“, betont Dr. Indra Dannheim.

Individuelle Gesundheit

Maßnahmen und Aktionen, die für den/die Einzelne/n einen Gesundheitsnutzen schafft bzw. den individuellen Lebensstil verbessern.

Arbeitsumgebung & -strukturen

Maßnahmen und Aktionen, die das Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz verbessern und einen kollektiven Nutzen haben.

Wertebezogenes Engagement

Maßnahmen und Aktionen, die (auch) der Umwelt, der Gesellschaft, der außerbetrieblichen Gemeinschaft nutzen.

Kontinuierlich weiterentwickelt

Ende 2024 wurde das Prädikat in mehreren Workshops gemeinsam mit Unternehmen der Region weiterentwickelt. Die neuen Kategorien sowie eine überarbeitete Struktur des Präsenzbesuchs im Unternehmen ermöglichen es, dass Unternehmen noch gezielter voneinander lernen können. Hinzugekommen ist auch das Zusatzmodul „familienbewusstes unternehmen“ für Betriebe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv gestalten. „Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein Prozess. Deshalb entwickeln wir das Prädikat gemeinsam mit den Unternehmen weiter, die es leben“, sagt Nicole Niemann, Projektleiterin Gesundheit & Werte bei der IHK Fulda.

Ein Netzwerk, das trägt

Was das Prädikat über die Auszeichnung hinaus leistet, ist Vernetzung. Im IHK-Arbeitskreis Gesundheit & Werte tauschen sich Prädikatsunternehmen regelmäßig aus – über Maßnahmen, Erfahrungen und Herausforderungen. Viele berichten, dass dieser Austausch mindestens so wertvoll ist wie die Auszeichnung selbst.

Best Practice: Stimmen aus der Region

JUMO GmbH & Co. KG, Fulda

„Beginnen Sie – und bleiben Sie dran.“

Wie JUMO Betriebliches Gesundheitsmanagement strukturiert und strategisch verankert

„Wertschätzend, gesundheitsfördernd und verbunden.“ So beschreibt Patricia Naujoks, BGM-Leiterin bei der JUMO GmbH & Co. KG in Fulda, die Unternehmenskultur, die das Betriebliche Gesundheitsmanagement trägt und prägt.

JUMO ist seit 1948 in der Region verwurzelt und zählt heute zu den global führenden System- und Lösungsanbietern für Sensor-, Mess- und Automatisierungstechnologie. Rund 2.600 Mitarbeitende arbeiten an 14 Produktionsstandorten weltweit, der Hauptsitz liegt in Fulda. Gesundheitsförderung, Familienfreundlichkeit und nachhaltige Entwicklung gehören zum erklärten Selbstverständnis des Unternehmens.

Gesundheitsmanagement mit strategischer Verankerung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist bei JUMO als Stabsstelle im Bereich HR angesiedelt und damit bewusst strategisch platziert. Es verfügt über ein eigenes Budget, dessen Maßnahmen und Kosten jährlich geplant werden. Die Ziele des BGM sind in den unternehmensweiten Zielfindungsprozess integriert und werden aus den übergeordneten Unternehmenszielen abgeleitet. Die Ausgestaltung erfolgt in enger Abstimmung zwischen BGM-Leitung, HR und zentralen Schnittstellen wie Personalentwicklung und Arbeitsschutz, stets in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Den Grundstein für das strukturierte BGM legte JUMO im Jahr 2012. In den Anfangsjahren wurde der Aufbau intensiv durch die Techniker Krankenkasse begleitet, eine Partnerschaft, die bis heute besteht. In den vergangenen Jahren hat das Thema nochmals an Bedeutung gewonnen: Durch den Ausbau der Personalentwicklung und die enge Verzahnung mit dem Gesundheitsmanagement konnten wichtige Schnittstellen professionalisiert werden, insbesondere in den Bereichen mentale Gesundheit, Gesundheitskompetenz und Führungskräfteentwicklung.

Maßnahmen, die im Alltag ankommen

Zu den prägendsten Angeboten zählt das jährliche

Präventionsprogramm mit Kurs- und Vortragsangeboten zu Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung und Entspannung, das online wie vor Ort und abgestimmt auf unterschiedliche Arbeitszeiten zugänglich ist. Auszubildende erhalten darüber hinaus ein eigenes Gesundheitscoaching, das Themen wie ergonomisches Arbeiten, Medienkompetenz und Lernstrategien aufgreift.



Geschäftsführer Dr. Steffen Hoßfeld, Betriebliche Gesundheitsmanagerin Patricia Naujoks und Personalleiterin Alexandra Dantmann bei der Verleihung des IHK-Prädikats „gesund arbeiten in fd“.

Einmal wöchentlich findet die „Aktive Pause“ statt, eine kurze Trainingseinheit, die rund 70 Mitarbeitende regelmäßig nutzen und als gut in den Alltag integrierbar bewerten. Sichtbar wird die Gemeinschaft auch bei der jährlichen RhönENERGIE Challenge, bei der JUMO mit über 200 Teilnehmenden zu den größten Teams gehört.

Ergänzt werden diese Angebote durch regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen. Sie machen sichtbar, was die Belegschaft bewegt, von ergonomischen und organisatorischen Aspekten bis hin zu weichen Faktoren wie Zusammenarbeit und Entscheidungsspielräumen. Führungskräfte und Teams leiten daraus gemeinsam konkrete Maßnahmen ab.

Führung als Schlüsselfaktor

Führungskräfte spielen bei JUMO eine zentrale Rolle für eine gesunde Unternehmenskultur. Sie nehmen Befragungsergebnisse ernst, binden frühzeitig BGM und Personalentwicklung ein und setzen durch die eigene Teilnahme an Gesundheitsangeboten sichtbare Zeichen. JUMO unterstützt sie dabei mit Trainings, Informationsformaten und Beratung.

Das Prädikat als Bestätigung und Impuls

Das Prädikat „gesund arbeiten in fd“ der IHK Fulda war für JUMO beides: Ziel und Ergebnis. Ziel, weil das Unternehmen mehr Sichtbarkeit für sein BGM anstrebte und den externen Blick als wertvolle Einschätzung verstand. Ergebnis, weil das Prädikat bestätigte, was in vielen Bereichen bereits gelebt wurde. Heute dient es auch als Nachweiselement in der jährlichen Nachhaltigkeitsbewertung. Besonders wertvoll ist für Patricia Naujoks der Austausch mit anderen Unternehmen der Region, aus dem stabile Netzwerke und konkrete Kooperationen entstanden sind.

Empfehlung für Unternehmen am Anfang

Für Unternehmen, die noch am Anfang stehen, empfiehlt Patricia Naujoks einen niedrigschwelligen Einstieg: Viele große Krankenkassen unterstützen kostenfrei mit Beratung und praxisnahen Angeboten, da betriebliche Gesundheitsförderung zu ihrem gesetzlichen Auftrag gehört. Vernetzung über den IHK-Arbeitskreis „Gesundheit & Werte“ oder Kooperationen mit der Hochschule Fulda bieten weitere Möglichkeiten, mit überschaubarem Aufwand zu starten.

Ihr Fazit für die Unternehmen der Region: *„Beginnen Sie – und bleiben Sie dran: Eine gesunde Unternehmenskultur lohnt sich, und es gibt keinen überzeugenden Grund, sich nicht dafür zu engagieren.“*



**MORE THAN SENSORS
AND AUTOMATION**

JUMO GmbH & Co. KG
Moritz-Juchheim-Straße 1
36039 Fulda
www.jumo.de

Neugierig geworden?

HIER erfahren Sie noch mehr über das Gesundheitsmanagement und die gesundheitsfördernde Unternehmenskultur bei JUMO.

Was Unternehmen konkret tun können – Toolbox

Was tun Unternehmen in der Region Fulda konkret?

Aus mehr als einem Jahrzehnt Prädikat-Erfahrung ist eine Toolbox entstanden, die direkt aus der Praxis regionaler Unternehmen stammt: über 100 Maßnahmen, entwickelt von der IHK Fulda, filterbar nach zwölf Themenbereichen.

Leadership & Führung Führungsseminar · Coaching · Mitarbeitendengespräch	Unternehmenskultur & Werte Leitbild · Mitarbeiterbefragung · Vorschlagswesen	Kommunikation & Transparenz Jour fixe · Intranet · Gesundheits-Newsletter	Ernährung Obstangebot · Wasserspender · Gesunde Kantine
Vorsorge & Gesundheitsförderung Gesundheitstage · Gesundheits-Check · Gripeschutz	Struktur & Koordination BGM-Stelle · Krankenkassen- Kooperation · Gesundheitszirkel	Bewegung & Sport Betriebssport · Pausengymnastik · Jobrad	Psychische Gesundheit Resilienz-Training · Achtsamkeitskurs · Wiedereingliederung
Arbeitsumgebung & Raum Ergonomie · Höhenverstellbarer Schreibtisch · Ruheraum	Vereinbarkeit & Arbeitszeit Flexible Arbeitszeiten · Homeoffice · Kita- Kooperation	Lernen & Entwicklung Weiterbildungsbudget · Mentoring · E-Learning	Soziales Engagement & Gemeinschaft Ehrenamt-Freistellung · Teamevents · Spenden

Jede Maßnahme ist einem der drei Prädikatsbereiche – *individuelle Gesundheit, Arbeitsumgebung & -strukturen, wertbezogene Engagement* – zugeordnet. Unternehmen, die gerade anfangen, finden hier einen konkreten Einstieg. Prädikatsunternehmen nutzen die Toolbox, um ihr Engagement weiterzuentwickeln.

Die vollständige Toolbox online nutzen

Alle Maßnahmen – filterbar nach Themenbereich
und Prädikat-Bereich:

www.ihk.de/fulda/toolbox



Best Practice: Stimmen aus der Region

HUBTEX Maschinenbau GmbH & Co. KG

„Gesundheit wächst dort, wo Mitarbeitende gehört, gefördert und wertgeschätzt werden.“

Wie HUBTEX Gesundheit als Teil seiner Unternehmenskultur lebt

„WIR schaffen Einzigartiges.“ Mit diesem Leitgedanken beschreiben die Mitarbeitenden der HUBTEX Maschinenbau GmbH & Co. KG ihr Unternehmen – und bringen damit auf den Punkt, was bei HUBTEX seit Jahrzehnten gelebt wird: ein starkes Miteinander, das auf Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung gründet.

HUBTEX ist ein international tätiges Maschinenbauunternehmen mit Sitz in Fulda und seit rund 45 Jahren auf die Entwicklung und Herstellung maßgeschneiderter Flurförderzeuge, Seitenstapler und Sonderfahrzeuge spezialisiert. Mit mehr als 500 Mitarbeitenden beliefert das Unternehmen Kunden aus der Holz-, Aluminium-, Automobil- und Luftfahrtbranche sowie weiteren Industrien. Neben der technischen Kompetenz verfolgt HUBTEX konsequent den Anspruch, neue Ideen voranzubringen, ohne dabei seine Bodenständigkeit aus den Augen zu verlieren. Dabei ist sich das Unternehmen bewusst, dass die Gesundheit, das Engagement und die Expertise der Mitarbeitenden einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen.

Kultur, die aktiv gestaltet wird

Die Unternehmenskultur bei HUBTEX hat sich über viele Jahre hinweg aus den Werten und dem täglichen Handeln – aus einem gelebten Selbstverständnis heraus – entwickelt. Mit dem starken Wachstum der vergangenen zehn Jahre veränderte sich das: Die Belegschaft wuchs, Strukturen wurden komplexer, und

der Generationenwechsel brachte neue Perspektiven ins Unternehmen. Das machte deutlich, dass Kultur aktiv gestaltet und vermittelt werden muss.

Ein erster Schritt waren Leitsätze, die um 2014/2015 formuliert wurden. Ab 2021/2022 hat HUBTEX unter dem Leitgedanken „Success by Culture“ gezielt daran gearbeitet, Unternehmenskultur im Alltag erlebbar zu halten und das Wissen langjähriger Mitarbeitender an die nächste Generation weiterzugeben. Bei HUBTEX steht nachhaltiges Wachstum im Mittelpunkt, getragen von einem Team, das mit Begeisterung Einzigartiges schafft.

Gesundheitsmanagement mit klarer Struktur

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist seit 2018 ein fester Bestandteil des Unternehmens. Strategisch ist es auf Ebene der Geschäftsführung verankert, operativ wird es durch eine eigene Stabsstelle gesteuert. Geleitet wird diese von Gesundheitsmanagerin Sysèl Weber, die einen Bachelor-Abschluss in Gesundheit und Management mitbringt und zudem ausgebildete Physiotherapeutin ist. Gemeinsam mit ihrer Kollegin und der Zusammenarbeit regionaler Partner entwickelt sie Maßnahmen, koordiniert deren Umsetzung und ist zentrale Ansprechpartnerin für Mitarbeitende.



Geschäftsführer Marco Goldbach und Sysèl Weber, Betriebliche Gesundheitsmanagerin bei HUBTEX, freuen sich über das Prädikat.

Die Stabsstelle berichtet direkt an die Geschäftsführung und arbeitet eng mit HR und Arbeitssicherheit zusammen, um Themen wie Personalentwicklung, Führung und Arbeitsplatzgestaltung konsequent mit dem Gesundheitsgedanken zu verzahnen.

Alle Maßnahmen basieren auf einer Jahresplanung mit eigenem Budget. Gleichzeitig bleibt das System flexibel: Neue Bedarfe werden aufgenommen, Feedback eingeholt, Angebote angepasst. Dabei setzt die Abteilung auf Nähe, aktives Zuhören und die Möglichkeit, über einen niedrighwelligen Zugang Unterstützung zu bieten. Der Anspruch dabei ist Qualität über Quantität. „Lieber ein gezieltes Angebot mit echtem Mehrwert als eine Vielzahl von Maßnahmen ohne klare Wirkung“, sagt Gesundheitsmanagerin Sysèl Weber.

Gemeinschaft als Gesundheitsfaktor

Was das Gesundheitsmanagement bei HUBTEX besonders prägt, ist die Vielfalt der Formate und die Atmosphäre, die sie erzeugen. Dazu gehören beispielsweise die wöchentlichen Betriebssport-Kurse, Radtouren, Kochaktionen, ein Selbstverteidigungskurs, Angebote zur Rauchentwöhnung sowie Impulsen zu Themen wie Krebsvorsorge oder Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflege. Dazu kommen Formate, die Traditionen, das Miteinander und den Spaß in den Vordergrund stellen: der gemeinsame Jahresausklang, das Frühstück mit Rentnerinnen und Rentnern sowie Jubilaren, Public Viewing und Motorradtouren.

Was all diese Angebote verbindet: Sie bringen Menschen aus verschiedenen Abteilungen zusammen und schaffen echte Begegnungen. Kolleginnen und Kollegen lernen sich auch jenseits des Arbeitsalltags kennen. Auch ehrenamtliches Engagement, etwa in Feuerwehr oder Vereinen, wird bei HUBTEX ausdrücklich wertgeschätzt. Sysèl Weber bringt es so auf den Punkt: „Ein gesundes Ich ist die Basis für ein starkes Wir.“

Führung auf Augenhöhe

Führungskräfte spielen bei HUBTEX eine zentrale Rolle für die gesundheitsfördernde Unternehmenskultur. Sie führen regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche durch, die auf gegenseitigem Respekt basieren.

Das Prinzip lautet: Feedback wird konstruktiv, konkret und lösungsorientiert gegeben. Diese Gespräche stärken das Vertrauen, ermöglichen das frühzeitige Erkennen von Belastungen und schaffen Raum für persönliche Weiterentwicklung.

Das Prädikat als Zeichen des Engagements

Das Prädikat „gesund arbeiten in fd“ der IHK Fulda versteht HUBTEX als Ausdruck eines kontinuierlichen Engagements für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Es schafft Sichtbarkeit nach innen und außen und hat neue Netzwerke in der Region eröffnet. Der Dialog mit anderen Unternehmen wird bei HUBTEX als besonders wertvoll erlebt und motiviert dazu, das Gesundheitsmanagement kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Empfehlung für Unternehmen am Anfang

Was empfiehlt HUBTEX Unternehmen, die noch am Anfang stehen? Vorhandene Ressourcen gezielt nutzen: Mitarbeitende mit besonderen Interessen oder sportlicher Aktivität können als Multiplikatoren wirken und Kolleginnen und Kollegen motivieren. Wichtig ist zudem, frühzeitig stabile Strukturen zu schaffen, durch klare Verantwortlichkeiten und, wo sinnvoll, Betriebsvereinbarungen. Und: Maßnahmen sollten zunächst intern wirken, bevor sie nach außen kommuniziert werden.

Ihr Fazit für die Unternehmen der Region fasst Sysèl Weber so zusammen: „Gesundheit im Unternehmen wächst dort, wo Mitarbeitende gehört, gefördert und wertgeschätzt werden.“

HUBTEX.

HUBTEX Maschinenbau GmbH & Co. KG | Werner-von-Siemens Str. 8 | 36041 Fulda | www.hubtex.com

*Neugierig geworden?
[HIER](#) erfahren Sie noch mehr über das Gesundheitsmanagement und
die gesundheitsfördernde Unternehmenskultur bei HUBTEX*

Best Practice: Stimmen aus der Region

Bäckerei Pappert, Eichenzell

„Macht es. Es lohnt sich. Die Mitarbeitenden zahlen es zurück.“

Wie die Bäckerei Pappert Gesundheit als gelebte Unternehmenskultur versteht

„Menschlich sein. Nähe. Wie geht es dir?“ So beschreibt Thomas Bertz, verantwortlich für Kommunikation und Marketing bei der Bäckerei Pappert in Eichenzell, den Kern einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur, die im Betrieb seit Jahren gelebt wird.

Das Familienunternehmen mit Sitz in Eichenzell zählt heute rund 1.900 Mitarbeitende, betreibt über 170 Verkaufsstellen in Hessen, Bayern und Thüringen und produziert seine gesamte Wertschöpfungskette am Standort im Landkreis Fulda. Gesundheit wird hier als Teil der gelebten Unternehmenskultur verstanden, weniger als eigenständiges Programm.

Gesundheitskultur ohne Masterplan

„Ich glaube, die Unternehmenskultur ist einfach gemacht worden – aus einer intrinsischen Motivation heraus“, sagt Bertz. Die Geschäftsführung habe früh gespürt, dass das Miteinander einen Unterschied macht, ohne es zunächst strategisch zu planen. Was daraus entstanden ist, sind konkrete Strukturen: wöchentliche Regeltermine mit Protokoll und klarer Zuständigkeit, monatliche Kennzahlenrunden mit den Führungskräften aus dem Verkauf, das sogenannte „ZahlenFrühstück“, sowie jährliche Führungskräfte tagungen mit externer Begleitung.

Formal gibt es bei Pappert keine eigene Stelle für Betriebliches Gesundheitsmanagement. „Das ist vielleicht ungewöhnlich für ein Unternehmen unserer Größenordnung“, räumt Bertz ein. Die Verantwortung liegt bei allen

Führungskräften gemeinsam, ergänzt durch Impulse aus Marketing, Personal und der Geschäftsleitung.

Auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat in den vergangenen Jahren an Struktur gewonnen: Es gibt klare Prozesse, eine Datenbank und definierte Gesprächsvorlagen. Ein Bereich, der mit dem Wachstum des Unternehmens professionalisiert werden musste.

Bewegung und Kommunikation als Schwerpunkte

Konkret setzt Pappert auf zwei Bereiche: Bewegung und Kommunikation. Am Standort Eichenzell steht ein rund 100 Quadratmeter großer Fitnessraum zur Verfügung, professionell ausgestattet und rund um die Uhr für freigeschaltete Mitarbeitende zugänglich. Über 160 Kolleginnen und Kollegen nutzen ihn bereits regelmäßig. Ergänzend dazu gibt es eine Laufschule, die Kunden und Mitarbeitenden gleichermaßen offensteht und in dieser Saison erstmals mit einem Treueprogramm verknüpft wird.



Thomas Bertz strahlt über die Verleihung des Prädikats „gesund arbeiten in fd“

Mindestens ebenso wichtig ist für Thomas Bertz die Kommunikation. Über ein internes System werden Mitarbeitende regelmäßig informiert und eingebunden. Führungskräfte im Verkauf besuchen jedes ihrer Geschäfte einmal wöchentlich persönlich. Bertz beschreibt das Führungsverständnis so: Die Führungskräfte sind erfahrene Kolleginnen und Kollegen, die Leidenschaft für das Handwerk mitbringen und nah am Tagesgeschäft bleiben. Gesundheit entsteht so im täglichen Miteinander, weniger durch formale Programme.

Das Prädikat als Reflexionsanlass

Das Prädikat „gesund arbeiten in fd“ der IHK Fulda war für Pappert ein Ergebnis dessen, was bereits vorhanden war. Den Wert sieht Thomas Bertz vor allem in der Selbstreflexion: „Man merkt, dass das, was man tut, vielleicht doch nicht so selbstverständlich ist.“ Der Austausch im Arbeitskreis liefert zudem Einblicke, was andere Unternehmen machen und was davon zur eigenen Größe und Kultur passt.

Empfehlung für Unternehmen am Anfang

Was rät Bertz Unternehmen, die noch am Anfang stehen und weder Zeit noch Budget haben? Seine Antwort fällt knapp aus: „Menschlich sein. Nähe. Wie geht es dir? Dafür brauche ich kein Budget, außer zwei Minuten Zeit.“

Sein Fazit für die Unternehmen der Region lautet: „*Macht es. Es lohnt sich. Die Mitarbeiter zahlen es zurück.*“

papperts GmbH
Bürgermeister-Ebert-Str. 38
36124 Eichenzell
www.papperts.de



Der Weg zur Prädikatsauszeichnung

Das Prädikat passt zu Unternehmen jeder Größe – vom Handelsbetrieb mit zehn Mitarbeitenden bis zum mittelständischen Industrieunternehmen mit mehreren hundert Beschäftigten. Entscheidend ist, anzufangen: mit einem klaren Bekenntnis zu Gesundheit, Wertschätzung und einer lebendigen Unternehmenskultur.

In fünf Schritten zur Auszeichnung

Schritt 1: Bestandsaufnahme

Was tun Sie bereits? Oft gibt es mehr als gedacht. Sammeln Sie vorhandene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zum Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden.

Schritt 2: Zuordnung

Ordnen Sie Ihre Maßnahmen den drei Prädikatsbereichen zu: Individuelle Gesundheit, Arbeitsumgebung & -strukturen, Wertebezogenes Engagement. Die [IHK-Toolbox](#) (siehe Seite 7) hilft dabei.

Schritt 3: Dokumentation

Bereiten Sie kurze Belege vor: Seminarbescheinigungen, Protokolle, Fotos, Videos, Diagramme, Zeitungsberichte, oder Leitbilder. Diese Unterlagen präsentieren Sie beim Prädikatisierungsgespräch.

Schritt 4: Bewerbung

Füllen Sie das [Bewerbungsformular der IHK Fulda](#) aus. Die IHK Fulda unterstützt Sie bei offenen Fragen.

Schritt 5: Jurygespräch

In einem persönlichen Gespräch vor Ort wird Ihr Engagement besprochen.

Sobald die Unterlagen eingegangen sind, wird die IHK Fulda einen Termin für ein Gespräch mit Ihnen vereinbaren und Ihr Unternehmen vor Ort besuchen. Während dieses Besuchs haben Sie die Möglichkeit, Ihre Maßnahmen vorzustellen.

So läuft das Jurygespräch ab

1. Check-in

Vorstellung der Maßnahmen

- Präsentation der Highlights, Besonderheiten & Neuerungen
- Freie Wahl der Darstellung (z. B. Präsentation, Fotos, Film)

2. Check-up

Rückfragen & vertiefendes Gespräch

- Inhaltlicher Austausch zu vorgestellten Maßnahmen
- Klärung offener Fragen · Bewertung der Maßnahmen

3. Check-out

Ausblick

- Gemeinsame Reflexion: Was wird fortgeführt?
- Entwicklungs- und Optimierungsbedarf
- Wie wird das Engagement bekannt gemacht?

Urkundenübergabe

Die Prädikate werden beim IHK-Jahresempfang verliehen und sind für drei Jahre gültig.

Der Nutzen auf einen Blick

Gesunde Arbeit verdient Sichtbarkeit. Das Prädikat „gesund arbeiten in fd“ zeigt, was Unternehmen bereits erfolgreich umsetzen, gibt Orientierung für die weitere Entwicklung und macht ihr Engagement für Mitarbeitende, Bewerberinnen und Bewerber, Kunden und die Region erkennbar.

Reflexion & Entwicklung

Das Prädikat wirkt als interne Standortanalyse: Es zeigt, was bereits geleistet wird – und gibt Orientierung, wo das Unternehmen sich als Organisation weiterentwickeln kann.

Employer Branding

Sichtbarkeit als attraktiver Arbeitgeber in der Region Fulda – bei Fachkräften, Auszubildenden und Geschäftspartnern.

Mitarbeiterbindung

Geringere Fluktuation, höhere Zufriedenheit und Loyalität – wer sich wohl fühlt und wertgeschätzt wird, bleibt.

Netzwerk & Austausch

Zugang zum IHK-Arbeitskreis Gesundheit & Werte und zum aktiven Netzwerk der Prädikatsunternehmen der Region.

Struktur & Klarheit

Gesundheitsförderliche Aktivitäten werden sichtbar, zugeordnet und weiterentwickelt – was schon da ist, bekommt einen Rahmen.

Gesellschaftliche Verantwortung

Nachweisbares Engagement für Gesundheit, Werte und eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur – erlebbar nach innen, kommunizierbar nach außen.

„Beginnen Sie – und bleiben Sie dran: Eine gesunde Unternehmenskultur lohnt sich, und es gibt keinen überzeugenden Grund, sich nicht dafür zu engagieren.“

Patricia Naujoks, BGM-Leiterin, JUMO GmbH & Co. KG

Das Team hinter dem Prädikat



Michael Konow, Hauptgeschäftsführer der IHK Fulda
Dr. Indra Dannheim, Organisationsberaterin und Jurymitglied
Nicole Niemann, Projektleiterin Gesundheit & Werte
Philipp Gabrian, Jurymitglied

Best Practice: Stimmen aus der Region

MUP Bürohandels GmbH

„Von innen heraus wirken – für eine Unternehmenskultur, die trägt.“

Wie die MUP Bürohandels GmbH Gesundheit als Haltung versteht und lebt.

„Wertschätzend, Pioniergeist, Macher.“ Mit diesen drei Worten beschreiben die Mitarbeitenden der MUP Bürohandels GmbH in Fulda ihr Unternehmen. Für Geschäftsführerin Marianne Reith und Katharina Orf, verantwortlich für die Personal- & Organisationsentwicklung, spiegeln sie eine Unternehmenskultur wider, die seit Gründung gewachsen ist.

MUP wurde 1987 in Fulda gegründet und beliefert als Bürobedarfsspezialist ausschließlich Kunden im B2B- und öffentlichen Bereich. Mit 47 Mitarbeitenden zählt das Unternehmen zu den mittelständischen Betrieben der Region und gilt bundesweit als eines der wegweisenden Handelsunternehmen der Branche. Im Mittelpunkt stehen drei Werte: Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Vertrauen.

Gesundheit als bewusste Entscheidung

Eine den Menschen zugewandte Haltung ist bei MUP von Beginn an selbstverständlich. Den Schritt zur bewussten Strukturierung vollzog das Unternehmen im Jahr 2007 mit dem Projekt „Gesunde Mitarbeiter – Gesunde Firma“. Damals wurde das bestehende Engagement in fünf Säulen gegliedert: Gestaltung der Büroräume, Personalentwicklung, Bewegung, Ernährung und Entspannung. Was zunächst als Projekt begann, ist heute fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Das Thema Gesundheit ist bei MUP in der Geschäftsführung und der Personalentwicklung verankert. Von dort aus werden Impulse gesetzt, Maßnahmen initiiert und weiterentwickelt. Gleichzeitig verstehen Reith und Orf Gesundheit als gemeinschaftliche Aufgabe: Strukturelle Verantwortung und die Eigenverantwortung jedes Einzelnen greifen ineinander. Ziel ist eine Kultur, die Achtsamkeit und Selbstführung ermöglicht – als Grundlage für Leistungsfähigkeit, Zusammenarbeit und Unternehmenserfolg. „Wir sind überzeugt, dass nachhaltige Wirkung vor allem dann entsteht, wenn Mitarbeitende die angebotenen Impulse für sich individuell aufgreifen und langfristig in ihren Alltag integrieren“, betont Katharina Orf.



Geschäftsführer Philip Reith mit der Auszeichnung „gesund arbeiten in fd“

Maßnahmen mit Tiefenwirkung

Prägend für eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur bei MUP sind Maßnahmen, die individuelle Entwicklung und Unternehmenskultur miteinander verbinden. Statt punktueller Aktionen setzt das Unternehmen auf langfristige Begleitung.

Ein zentrales Format ist der Zugang zu systemischem Coaching, das durch Workshops und individuelles Impulscoaching angeboten wird. Themen wie Selbstregulation, Feedbackkultur, Vertrauen, Wertschätzung oder Konfliktmanagement werden dabei mit den persönlichen Anliegen der Mitarbeitenden verknüpft. Was im Coaching erarbeitet wird, soll im Arbeitsalltag nachhaltig wirken.

Ergänzend dazu bietet MUP regelmäßig einen Bioscan an. Er fördert das Bewusstsein für die eigene körperliche Gesundheit, stärkt die Eigenverantwortung und liefert dem Unternehmen Erkenntnisse, aus denen anschließende, passgenaue Maßnahmen abgeleitet werden.

Führung von innen

Führung spielt bei MUP eine zentrale Rolle für die gelebte gesundheitsfördernde Unternehmenskultur – und beginnt bei jedem Einzelnen: in der Selbstführung von Aufgaben, Ergebnissen und Zielen ebenso wie im eigenen Verhalten, Erleben und in der Kommunikation. Sie zeigt sich dort, wo Verantwortung übernommen und Zusammenarbeit auf Augenhöhe gelebt wird. Eine konstruktiv fördernde Feedback- und Entwicklungskultur sowie Vertrauen schaffen ein Arbeitsumfeld, das Sicherheit fördert und die Grundlage für gesunde Zusammenarbeit, persönliche Entwicklung und nachhaltige Leistungsfähigkeit bildet.

Das Prädikat als Bestätigung

Das Prädikat „gesund arbeiten in fd“ der IHK Fulda macht nach außen sichtbar, was bei MUP seit Jahren gelebte Haltung ist. MUP war von Beginn an dabei, als die IHK Fulda das Projekt 2010 startete, und hat das Prädikat aktiv mitgestaltet. Neben der Sichtbarkeit nach außen schätzen Reith und Orf vor allem den Austausch mit anderen Unternehmen der Region, der neue Ideen angestoßen und konkrete Impulse für die eigene Arbeit geliefert hat.

Empfehlung für Unternehmen am Anfang

Was rät MUP Unternehmen, die noch am Anfang stehen? Die Botschaft von Katharina Orf ist klar: Eine gute, auf den Bedarf abgestimmte Maßnahme ist wertvoller als ein vermeintlich perfektes Konzept. Wichtig sei die Bereitschaft, überhaupt zu starten: zuzuhören, Bedarfe zu verstehen und erste, gezielte Impulse zu setzen. Kleine, sichtbare Erfolge schaffen Vertrauen und erhöhen die Akzeptanz für weitere Schritte.

Das Fazit von Geschäftsführerin Marianne Reith für die Unternehmen der Region lautet: *„Ein ganzheitlicher Blick auf den Menschen befähigt Mitarbeitende, Verantwortung für ihre Gesundheit, Leistung und Zusammenarbeit zu übernehmen. So entsteht eine Kultur, die von innen heraus wirkt und wächst.“*



MUP Bürohändels GmbH
Einsteinstraße 12
36039 Fulda
www.mupi.de

Kontakt

Bereit für das Prädikat? Jetzt bewerben!

Das Prädikat „gesund arbeiten in fd“ wird jährlich vergeben.
Interessierte Unternehmen können sich ganzjährig informieren und bewerben.

Weitere Informationen zum Prädikat:

www.ihk.de/fulda/praedikate/praedikat-gesundarbeiteninfd



Nicole Niemann
Projektleiterin Gesundheit & Werte
0661 284-24
niemann@fulda.ihk.de

Impressum

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer Fulda
Heinrichstraße 8
36037 Fulda

0661 284-0

info@fulda.ihk.de

www.ihk.de/fulda

Gesamtverantwortung

Michael Konow & Nicole Schmitt-Felgenhauer

Autorin

Dr. Indra Dannheim – evolve ID
Beratung für gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung
Eine Ausgründung der Hochschule Fulda

mail@indradannheim.de

www.indradannheim.de

Ansprechpartnerin

Nicole Niemann

0661 284-24

niemann@fulda.ihk.de

Bilder

Walter M. Rammler
Prädikatsunternehmen

Erscheinungsdatum

Fulda, Juni 2026