



BGM als Wertschöpfungsfaktor in Nachhaltigkeitsstrategien und Nachhaltigkeitsstandards

- Wieso Arbeitsfähigkeit und Fachkräftegewinnung auch für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen systemrelevant sind -**

Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.
Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung
[Sitzung am 31.01.2023]

– Kurt Gläser –
Landeshauptstadt Stuttgart
Zentrales Betriebliches Gesundheitsmanagement
Kurt.Glaeser@stuttgart.de | Telefon 0711 216-81586



Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 lassen sich nur erreichen, wenn Menschen entsprechende, zielorientierte Wertschöpfungsbeiträge leisten.

Dazu müssen sie ihre Arbeitskraft/Arbeitsleistung einbringen, die nicht unbegrenzt vorhanden ist.

Investitionen in Gesundheit & Arbeitsfähigkeit unterstützen deshalb auch das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen.

BGM ist systemrelevant!

Arbeitsfähigkeit

Arbeitgeberattraktivität

+ Anwesenheitsquoten | + Fachkräfte halten | + Fachkräfte gewinnen



Grundverständnis

- „Wertschöpfungsfaktor BGM“ → Mehrwert durch BGM für andere Zielsysteme
- Dazu erforderlich: BGM-Zielsystem mit offenen Schnittstellen

Beispiele für BGM-Zielperspektiven mit Anschlussfähigkeit:

- (1) Zielperspektive Kunden (Beschäftigte): „Gesundheit/Arbeitsfähigkeit erhalten bzw. fördern“
- (2) Zielperspektive Unternehmen (Verwaltung): „Dienstleistungsqualität/Servicelevel sichern, Arbeitgeberattraktivität steigern“
- (3) Zielperspektive Prozesse (BGM): „Systemleistung steigern“
- (4) Zielperspektive Potentiale (Entwicklung): „Unternehmen/Verwaltung als lernendes System“

Unsere Vision in der LHS*: „Die resiliente Stadtverwaltung – Voraussetzung für unsere funktionierende Stadtgesellschaft!“

*LHS = Landeshauptstadt Stuttgart



Anschlussfähige Nachhaltigkeitsstrategien und -zielsetzungen (LHS)

- „Klimaneutral bis 2035“: Der Gemeinderat der Stadt Stuttgart hat im Juli 2022 beschlossen, dass Stuttgart bis 2035 klimaneutral werden soll.
- „Stuttgart global und nachhaltig“: 2018 hat der Gemeinderat die Mustererklärung des Deutschen Städtetags unterzeichnet und so die Bereitschaft erklärt, die Vereinbarungen der globalen Agenda 2030 auf lokaler Ebene mit konkreten Maßnahmen umzusetzen.
 - Konkreter Ansatzpunkt = 2. Bericht zur Bestandsaufnahme auf Grundlage von Indikatoren zur Abbildung der Sustainable Development Goals (SDGs) im Jahr 2021
[Quelle: <https://www.stuttgart.de/lebenswertes-stuttgart>]





BGM und Nachhaltigkeit sind gegenseitig anschlussfähig!

- Auf der Maßnahmenebene → Verhältnis- und verhaltensorientierte BGF-Maßnahmen können gegenseitig gewinnbringend gestaltet werden (z. B. Handlungsfelder Ernährung/Bewegung)
- Auf der Zielebene → BGM-Ziele haben einen Wirkungsanteil beim Erreichen von Nachhaltigkeitszielen (z. B. Arbeitsfähigkeit, Arbeitgeberattraktivität)
- Auf der Strategieebene → BGM-Kennzahlen/Indikatoren fließen direkt in die Nachhaltigkeitsberichterstattung ein („Lieferpflicht“) → BGM ist auf dem Unternehmensradar
- Auf der Systemebene → Etablierte Bausteine und Instrumente/Verfahren des BGM können zielführend eingesetzt werden
- Auf der konzeptionellen Ebene → Gesundheitsbezogene Indikatoren sind bereits Bestandteil diverser Nachhaltigkeitskonzepte → zeitgemäße Aktualisierung wäre gut!

➤ **WICHTIG: Anschlussfähigkeit ist kein Selbstläufer! BGM muss sich (pro)aktiv und initiativ einbringen, um „Silos“ aufzubrechen!**

17 SDGs – 169 Unterziele ...



Quelle: <https://www.stuttgart.de/leben/internationale-beziehungen/stuttgart-global-und-nachhaltig>
Foto: City of Stuttgart, Kaarina Bauer (mit freundlicher Genehmigung)



BGM-Anschlussfähigkeit auf Zielebene - Beispiel SDG 8: „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“

8	Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	<u>BGM-„Aktien“</u> : Arbeitsfähigkeit, Arbeitsschutz
8.2	Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen ...	Arbeitsfähigkeit, Gefährdungsbeurteilung (psychische Belastung)*
8.3	... Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze	Arbeitsschutz
8.5	... menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen	Arbeitsschutz, Inklusion, Beschäftigungsfähigkeit
8.8	... Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ... fördern	Gefährdungsbeurteilung



17 SDGs – 169 Unterziele ...



*Exkurs: Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

8.2	Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen ...	Arbeitsfähigkeit Gefährdungsbeurteilung (psychische Belastung)*
------------	--	---

Psychische Belastung
Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen

Einflüsse aus der Arbeit

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsmittel
- Arbeitsumgebung

Direkter Einfluss!

Vorausschauende, proaktive Gefährdungsbeurteilung erforderlich!





BGM-Anschlussfähigkeit auf Zielebene – weitere Beispiele

SDG 7: „Bezahlbare und saubere Energie“

7	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern	<u>BGM-„Aktien“:</u> Fachkräfte, Arbeitsfähigkeit
7.2	Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen	Fachkräfte gewinnen und halten, Arbeitgeberattraktivität, Arbeitsfähigkeit



17 SDGs – 169 Unterziele ...

SDG 13: „Maßnahmen zum Klimaschutz“

13	Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	BGF Bewegung/Ernährung, Mobilitätsverhalten, Green-HRM, Arbeitsschutz (Anpassungsstrategien an den Klimawandel)
----	--	--

Beispiel-Indikator: Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) - Index nachhaltige Ausrichtung

Berechnung: (Anzahl der mit Nachhaltigkeitskriterien abgeglichenen BGF-Maßnahmen der LHS) / (Anzahl der insgesamt mit AKR-BGM 3 abgestimmten BGF-Maßnahmen pro Jahr)

BGM-Anschlussfähigkeit auf Zielebene – weitere Beispiele



1.3	... Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen	Arbeitsfähigkeit (Sozialamt); Fachkräftegewinnung
3.4	... die psychische Gesundheit und das Wohlergehen fördern.	BGF; Gefährdungsbeurteilung
4.2	... hochwertige frühkindliche Erziehung, Betreuung, Vorschulbildung	Fachkräfte; <i>Indikator: Bewegungsförderung in Kitas</i>
4.7	... Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Verhaltensweisen	BGF, Green-HRM; <i>Indikator: Angebote mit ökologischem Nachhaltigkeitsbezug</i>
4.a	... sichere, gewaltfreie, inklusive und effektive Lernumgebung für alle	Gewaltprävention; <i>Indikator: Quote Notrufsysteme</i>
5.5	Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit ... sicherstellen	Vereinbarkeit Privatleben/Pflege & Beruf
9.1	... hochwertige, verlässliche, nachhaltige und widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen	Organisationale Resilienz; Kulturentwicklung
11	Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten	Arbeitsfähigkeit (Ordnungsamt); Mobilitätsverhalten
11.6	... kommunale und sonstige Abfallbehandlung	Arbeitsfähigkeit (Abfallwirtschaft)
11.7	... allgemeinen Zugang zu sicheren, inklusiven und zugänglichen Grünflächen und öffentlichen Räumen gewährleisten	Arbeitsfähigkeit (Garten- und Forstamt)
12	Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen	BGF (Verhalten und Verhältnisse); Green-HRM
12.7	In der öffentlichen Beschaffung nachhaltige Verfahren fördern ...	BGF (Gerätschaften/Events); Arbeitsschutz
12.8	... sicherstellen, dass die Menschen überall über einschlägige Informationen und das Bewusstsein für nachhaltige Entwicklung ... verfügen	BGF; Green-HRM
15	Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern ...	Arbeitsfähigkeit (Forst)
16.6	Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen	Mobiles Arbeiten; Telearbeit



BGM in Nachhaltigkeitsstandards – Beispiel: Global Reporting Initiative (GRI)

GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2018

= Teil der Familie der GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

- Angabe 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Angabe 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
- Angabe 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste
- Angabe 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Angabe 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Angabe 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
- Angabe 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz
- Angabe 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
- Angabe 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
- Angabe 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Hrsg.: Global Sustainability Standards Board GSSB
Quelle: <https://www.globalreporting.org/>

Umsetzungsbeispiele:

- REWE: „*Gesundheit und Sicherheit ist ein Handlungsfeld in der Säule Mitarbeiter:innen der Nachhaltigkeitsstrategie der REWE Group*“
(<https://rewe-group-nachhaltigkeitsbericht.de/2021/de/mitarbeiter-innen/arbeitssicherheit-und-gesundheitsmanagement/index.html>)
- DAIMLER (Mercedes-Benz Group) (<https://nachhaltigkeitsbericht.daimler.com/2020/anhang/gri-index.html>)



BGM in Nachhaltigkeitsstandards – Beispiel: Gemeinwohlökonomie GWÖ

GEMEINWOHL-MATRIX 5.0

GEMEINWOHL
 ÖKONOMIE

WERT	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
BERÜHRUNGSGRUPPE				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	B4 Eigentum und Mitentscheidung
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen-beziehungen	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	E2 Beitrag zum Gemeinwesen	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Teilkriterien C1:

- C1.1 Mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur
- C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz
- C1.3 Diversität und Chancengleichheit
- C1.4 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Umsetzungsbeispiele Gemeinwohlbilanzierung:

- Eigenbetriebe der LHS:
 - Leben & Wohnen ELW
 - Stadtentwässerung SES
 - Stuttgarter Bäder
- z. B. BKK ProVita
- Aktuell 596 weitere Unternehmen

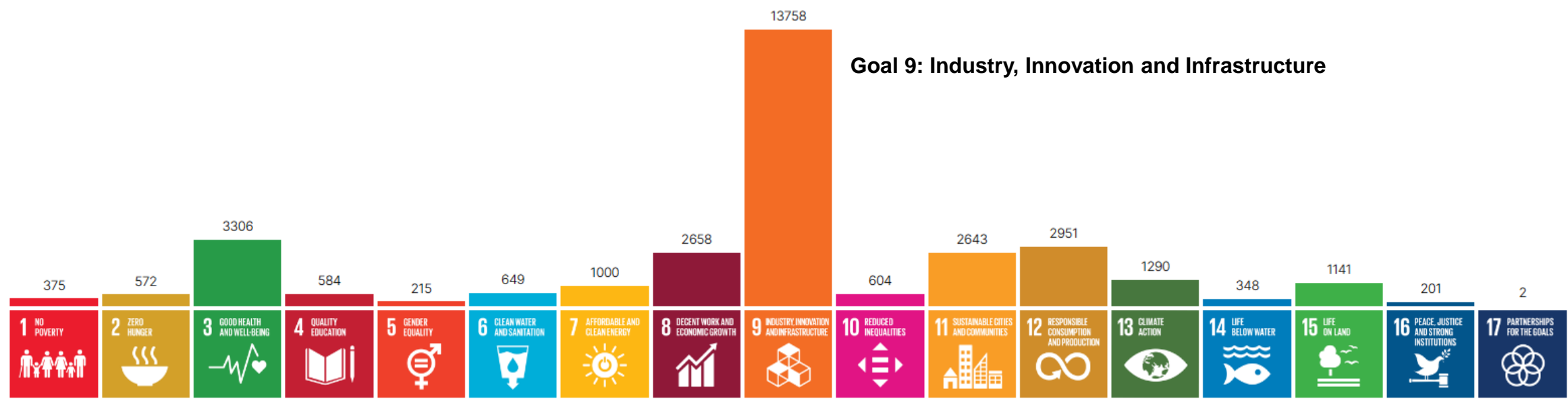
Quelle: <https://web.ecogood.org/de/unsere-arbeit/gemeinwohl-bilanz/gemeinwohl-matrix/>

“How ISO standards help meet the SDGs ...”



Wirkung auf einen Blick

Die ISO trägt zu allen SDGs bei. Hier sehen Sie die Anzahl der ISO-Normen, die direkt auf jedes Ziel anwendbar sind.



Goal 9: Industry, Innovation and Infrastructure

Quelle: <https://www.iso.org/sdgs.html>
[Zugriff am 31.10.2023]



Wer greift noch Schnittmengen zwischen Nachhaltigkeit, Klima & BGM auf? (Beispiele)

15.09.2022

PRÄVENTIONSFORUM 2022

Das Präventionsforum fand am 15. September als hybride Veranstaltung statt.

Das Thema „Klimawandel und Gesundheit“ bildete im Kontext der lebensweltbezogenen Prävention und Gesundheitsförderung den inhaltlichen Schwerpunkt des Präventionsforums 2022. Insbesondere wurden mit dem Klimawandel einhergehende gesundheitliche Risiken sowie entsprechende Möglichkeiten lebensweltbezogener Aktivitäten zur Prävention, Gesundheits-, Sicherheits- und Teilhabeförderung erörtert. Quelle: <https://www.npk-info.de/>

BAuA-Bericht: „Klimawandel und Arbeitsschutz“ (März 2022)

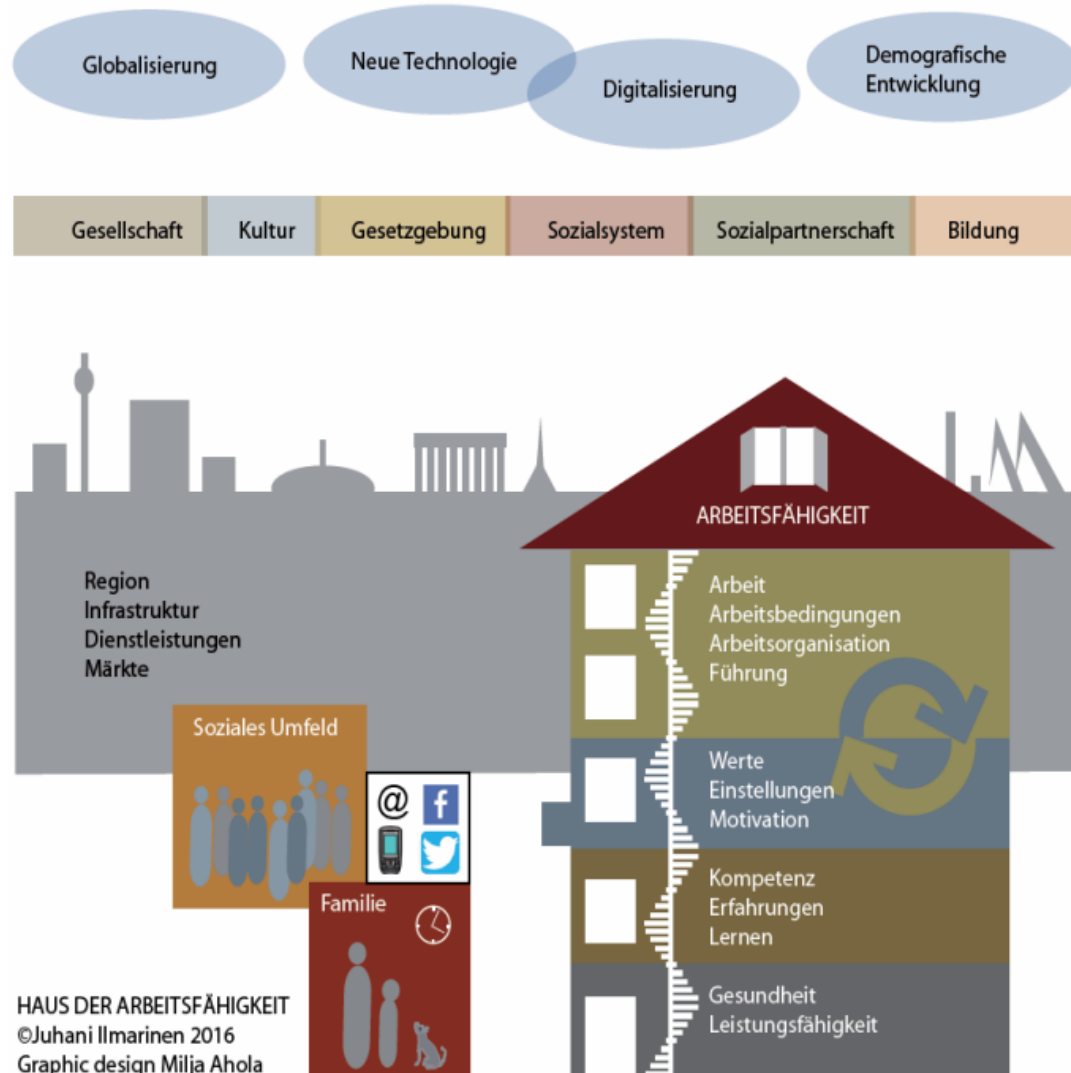
Quelle: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Gd108.html>

Fonds Gesundes Österreich, FGÖ-Konferenz "Gesundheit fördern - Klima schützen." 21.6.2022, Linz

Quelle: https://fgoe.org/gesundheitsfoerderungskonferenz_2022



„Haus der Arbeitsfähigkeit“ nach Prof. Dr. Juhani Ilmarinen



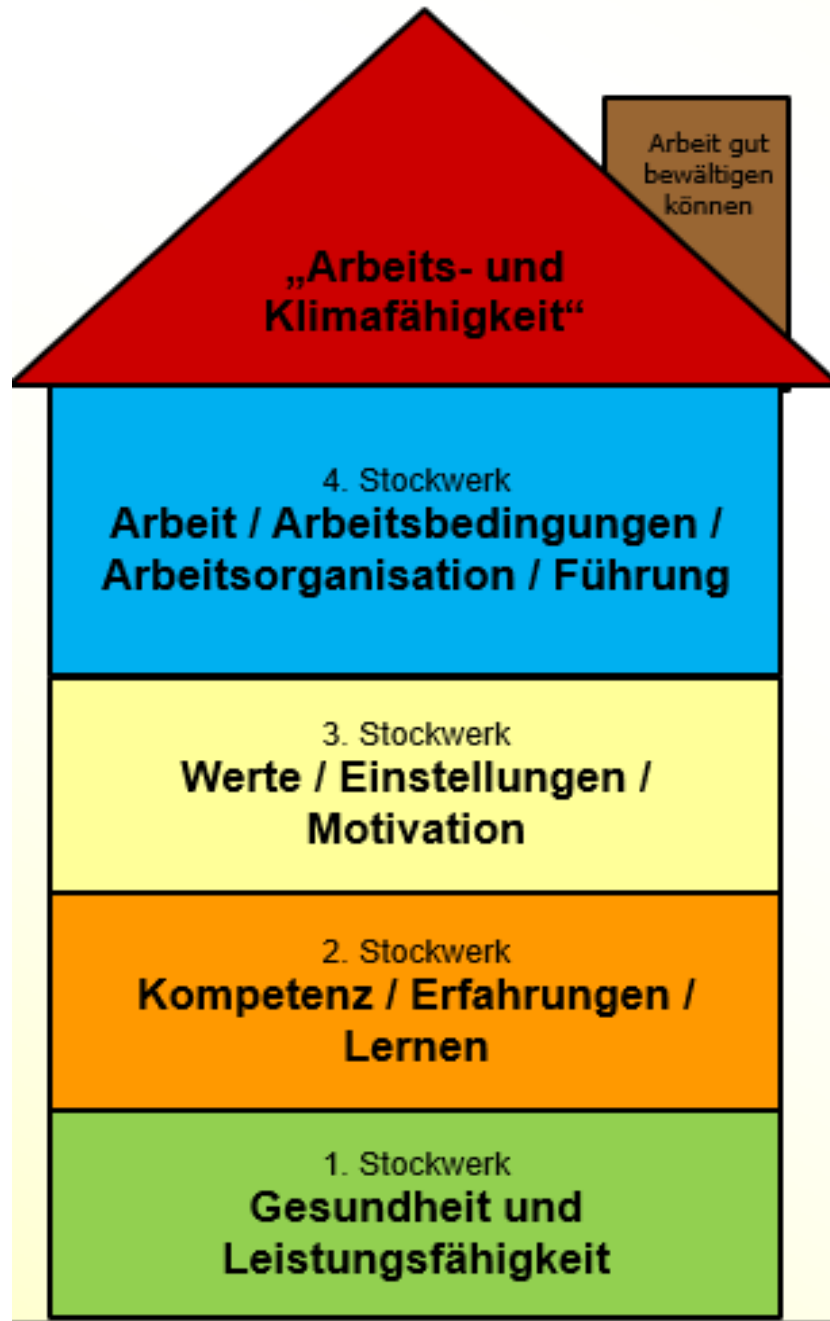
Quelle: https://www.boeckler.de/pdf/v_2018_09_25_frevel.pdf

- „Haus der Arbeitsfähigkeit“ → Faktoren, die Arbeitsfähigkeit beeinflussen
- Arbeitsfähigkeit = Fähigkeit, gestellte Arbeitsaufgaben in bestimmten Arbeitssituationen erfolgreich bewältigen zu können
- Klimaveränderungen bringen neue bzw. zusätzliche Anforderungen – und Zielsetzungen - mit sich!
- Transformation (sinnvoll?): Nachhaltigkeits- & Klimaziele sowie Klimaauswirkungen mitdenken und in das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ integrieren!



Modifiziertes „Haus der Arbeitsfähigkeit“

Transformation „Haus der Arbeitsfähigkeit“ →
adaptiertes Setting „Nachhaltigkeit, Klimawandel und
Sicherheit & Gesundheit bei der Arbeit“



4. Stockwerk:

??? – to be continued ...

3. Stockwerk:

Wie können organisationale Werte und Zielsetzungen in Bezug auf SDGs, Sicherheit & Gesundheit so transportiert werden, dass Beschäftigte und Bewerber*innen sich damit identifizieren?

2. Stockwerk:

Welche Anforderungen an Kompetenzentwicklung bringen Klimaveränderungen, Nachhaltigkeits- und Klimaziele mit sich?
Welche Chancen, Potentiale und Erfordernisse ergeben sich daraus?

1. Stockwerk:

Welche Anforderungen an Gesundheit und Prävention bringen Klimaveränderungen mit sich? Was muss die Arbeitgeberin tun, was können Beschäftigte und deren Interessenvertretungen tun?

Das nachhaltige, klimaneutrale „Haus der Arbeitsfähigkeit“

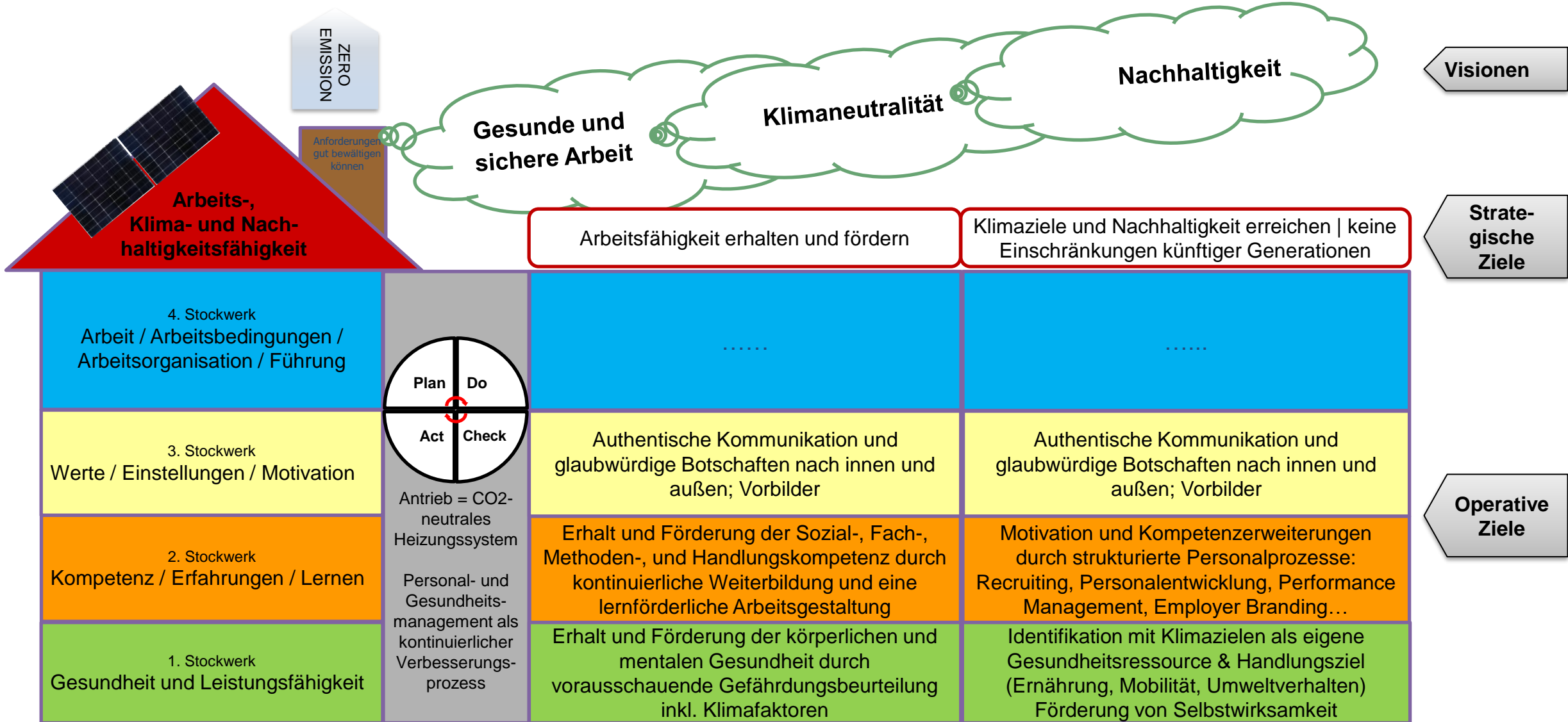
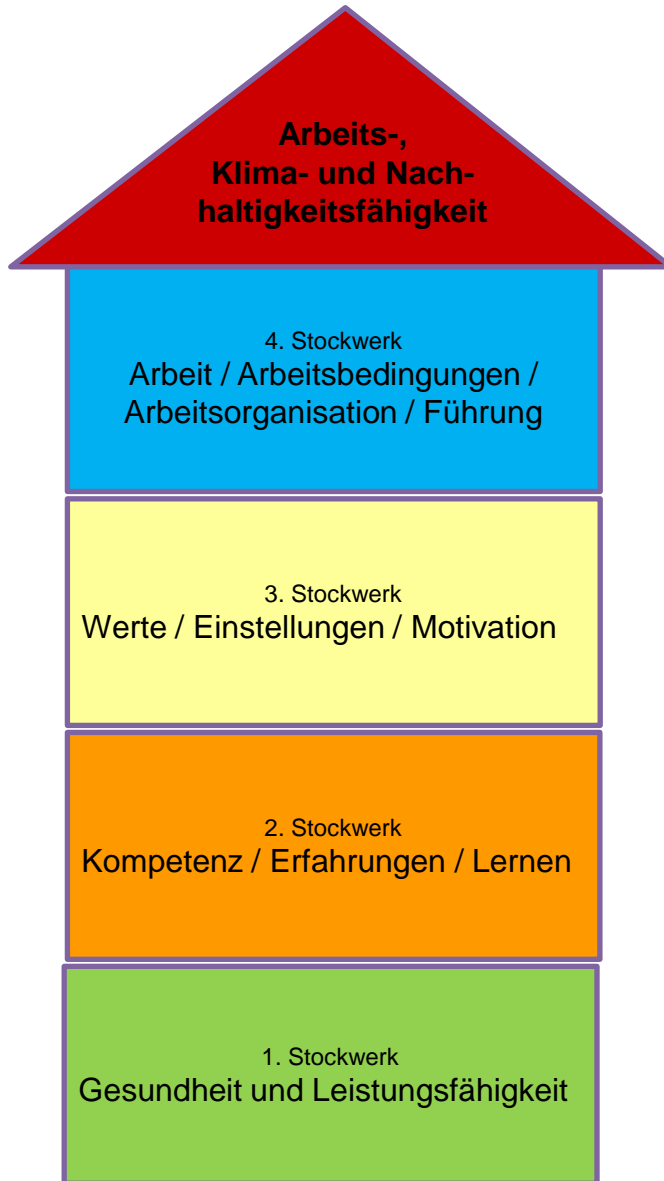


Abbildung modifiziert nach: ©Tanja Daubenschütz, Regierungspräsidium Stuttgart

Das „SDG-Haus der Arbeitsfähigkeit“





SDGs geclustert nach den 3 klassischen Dimensionen der Nachhaltigkeit



URL: <https://www.youtube.com/watch?v=HadnORkIObQ#action=share> [Zugriff am 10.12.2022]

Quelle: Kaminski-Niessen M., Bongwald, S.: Mit den Sustainable Development Goals nachhaltiges Handeln in Unternehmen positionieren und gestalten; in: Schmidpeter, R. (Hrsg.): CSR und Nachhaltigkeitsstandards. Springer Gabler. Berlin. 2022