

Vorteile von nachhaltigem Wirtschaften und exemplarisches Vorgehen einer ersten Bestandsaufnahme in der Organisation

Maria KLOTZ und Dirk LAUTERBACH

*Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)
der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV),
Königsbrücker Landstraße 2, D-01109 Dresden*

Kurzfassung: Um Geschäftsprozess nachhaltiger zu gestalten, bietet sich als erster Schritt eine systematische Bestandsaufnahme an. Der folgende Beitrag erläutert anhand eines Beispiels, wie so etwas praktisch umgesetzt werden kann. Für jeden Kernbereich des Instituts für Arbeit und Gesundheit wurden Indikatoren zur Bewertung der Nachhaltigkeit recherchiert. Mithilfe von teilstandardisierten Interviews und einer Dokumentenanalyse wurden die Daten für die jeweiligen Indikatoren erhoben und bewertet. Auf Basis der Analyseergebnisse wurden dann Maßnahmen abgeleitet und in die Umsetzung gebracht. Das IAG nutzt den entstandenen Kriterienkatalog in Kooperationsprojekten mit verschiedenen Unfallversicherungsträgern.

Schlüsselwörter: Nachhaltigkeit, Agenda 2030, Ziele für nachhaltige Entwicklung, Bestandsaufnahme, Reflexion des Kerngeschäfts

1. Nachhaltigkeit in alle Prozesse integrieren

Viele Unternehmen setzen sich verstärkt mit ihrer gesellschaftlichen Verantwortung auseinander und wollen nachhaltiger agieren. Auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat sich zum Ziel gesetzt, dieses Prinzip in all ihre Geschäftsprozesse zu integrieren. Die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen haben 2015 die Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Diese umfasst 17 Ziele, welche sich auf die Bereiche Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft beziehen (www.17ziele.de). An diesen Zielen mit ihren 169 Unterzielen kann sich jede Organisation orientieren, um die eigenen Geschäftsprozesse zu reflektieren. Die Mehrheit der Nachhaltigkeitsziele steht direkt oder indirekt mit den Themen Sicherheit und Gesundheit in Verbindung, daher ist das Handlungsfeld der gesellschaftlichen Verantwortung auch für Unfallkassen und Berufsgenossenschaften von großer Bedeutung. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) beschreibt in ihrem Aktionsplan 2018 bis 2021, dass das Mandat für soziale Gerechtigkeit nur dann effektiv ausgeübt werden kann, wenn die ökologische Nachhaltigkeit in die Agenda für menschenwürdige Arbeit integriert wird. Was die Überschreitung der planetaren Grenzen, wie zum Beispiel die Folgen des Klimawandels für die Präventionsarbeit bedeuten, wird an vielen Stellen bereits diskutiert. Wünschenswert wäre es, eher anzusetzen, um die negativen Auswirkungen zu begrenzen und somit präventiv zu agieren. Es wird die deutsche Wirtschaft wesentlich teurer zu stehen kommen, sich auf die Folgen des Klimawandels einzustellen, als präventiv zu agieren und global eine Vorreiterrolle zu übernehmen. Bis 2050 werde der Klimawandel die deutsche Wirtschaft rund 800 Milliarden Euro kosten, schätzte vor mehr als zehn Jahren Claudia

Kemfert vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin. Auf der anderen Seite kann nachhaltiges Wirtschaften viele Vorteile für Unternehmen mit sich bringen. Einige Beispiele dafür sind in der folgenden Übersicht aufgelistet (siehe Abbildung 1).

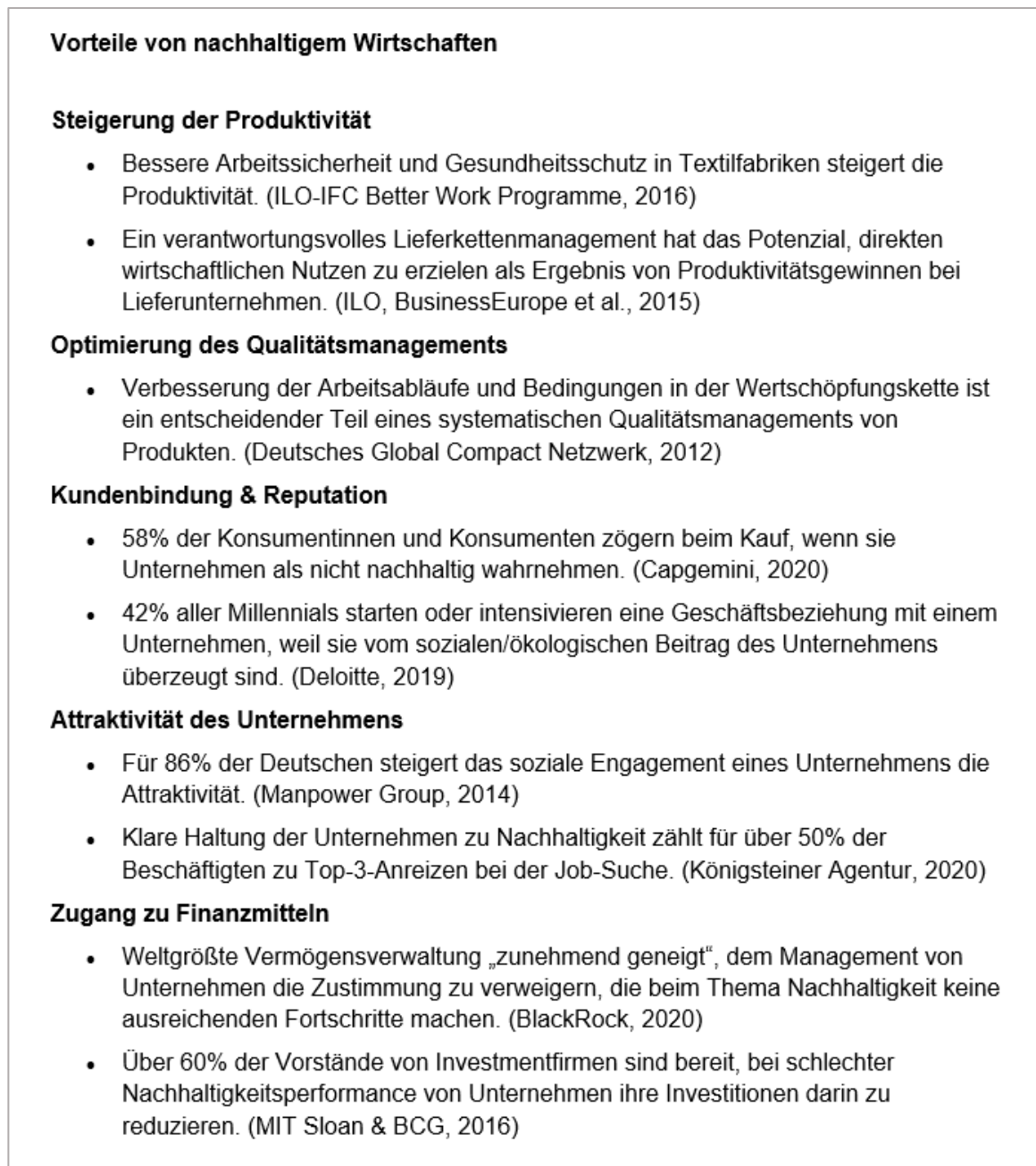


Abbildung 1: Beispiele für Vorteile von nachhaltigem Wirtschaften

2. Reflexion des eigenen Kerngeschäfts

Seit 2020 geht das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) das Nachhaltigkeitsziel der DGUV strategisch an. Dazu wurde zunächst eine Bestandsanalyse in Bezug auf die soziale und die ökologische Nachhaltigkeit durchgeführt. In einem ersten Schritt

wurde die Geschäftstätigkeit des IAG analysiert und ein Bezug zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung hergestellt. Das Ergebnis zeigt, dass das IAG mit seinen Aufgaben direkt zu mehreren Nachhaltigkeitszielen beiträgt, zum Beispiel zu Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen; Ziel 4: Hochwertige Bildung; Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Ziel 17: Partnerschaften. Im zweiten Schritt folgte die Identifikation der Kernbereiche des Instituts: Forschung und Beratung, Qualifizierung, Kongressmanagement, Verpflegung und Catering, Hotel, Personalwesen sowie Technik und Verwaltung. Für diese Bereiche wurden in einem dritten Schritt Indikatoren zur Bewertung der Nachhaltigkeit herangezogen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Kernbereiche mit Indikatoren der Nachhaltigkeit

Forschung und Beratung
Nutzerorientierung, Transparenz, Umgang mit Komplexität und Unsicherheiten, integrative Herangehensweise, Interdisziplinarität, Ethik, Reflexion von Wirkungen, Transdisziplinarität
Qualifizierung
Interdisziplinarität, Partizipation, gesellschaftsrelevante Themen, praxisnaher Lernort, prozess- und handlungsorientierte Prüfungsformate, An-/Abreise und Ressourcen
Kongressmanagement
Mobilität und Klimakompensation, Beschaffung (Produkte und Dienstleistungen), Ressourcen
Seminar- und Veranstaltungscatering
Ökologischer Anbau, fairer Handel, saisonale & regionale Produkte, hoher Anteil an pflanzlichen Lebensmitteln, umweltzertifizierter Fisch, Mehrweggeschirr, Abfallsystem
Management und Personalwesen
Art der Mitbestimmung, Ausbildungsquote, durchschnittliche Weiterbildungstage, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Verfahren bei Überstunden, Fluktuationsrate, Arbeitsunfälle, Vorhandensein eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Gefährdungsbeurteilung sowie Sozialeinrichtungen, Dienstreisen, Diversität, ökologieorientiertes Verhalten, Sozialmanagement, Umweltmanagement, Berichtswesen, Beitrag zum Gemeinwesen, Partnerschaften und Plattformen für den Austausch
Hotel und Gästemanagement
Energie, Abfall, Waschen & Reinigen, Verpflegung, Involvierung von Mitarbeitenden, Gästeinformation, Außenanlagen
Technik und Verwaltung
Energie-, Wasser- und Papierverbrauch, Abfallmanagement, ökologische Zertifizierungen, Gebäude, Biodiversität, Beschaffungsrichtlinien, Lieferketten und Subunternehmen

Dazu wurden standardisierte Instrumente recherchiert, zum Beispiel Indikatoren für Veranstaltungen (www.umweltbundesamt.de/nachhaltige-veranstaltungen), Hotelkriterien (www.greenkey.global/criteria) der Vereinten Nationen, Indikatoren der Lehre

(Block et al. 2018), und Forschung (Helming et al. 2016), eine Checkliste für Büroökologie (Würmli & Poldervaart 2010), Leistungsindikatoren für Umwelt, Soziales und Politik der Vereinigung für Finanzanalyse (Garz, Schnelle & Frank 2010) sowie die Degussa-Hüls Studie der TU Dresden (Günther & Schuh 2000). Im Ergebnis entstand ein Kriterienkatalog mit 50 Indikatoren für die soziale und 50 für die ökologische Nachhaltigkeit. Bestimmte Aspekte, wie Gleichberechtigung, Inklusion und Datenschutz, betreffen dabei mehrere Bereiche und wurden daher nicht immer wieder mit aufgeführt. Im vierten Schritt erfolgte die Datenerhebung. Hier wurde mithilfe einer umfangreichen Dokumentenanalyse sowie durch Interviews mit Beschäftigten geprüft, welche konkreten Werte für die Indikatoren vorliegen. Um die Ausprägung der Indikatoren bewerten zu können, wurden Vergleiche mit Durchschnittswerten der Branche (wie z. B. des Statistischen Bundesamtes) angestellt. Die Bewertung wurde dann anhand eines einfachen Ampelschemas mit den Farben rot, gelb, grün vorgenommen.

3. Ergebnisse der Analyse

Die ausführliche Analyse zeigt in jedem Indikator den aktuellen Status auf. Aufgrund der Detailtiefe werden die Ergebnisse hier in komprimierter Form dargestellt (Abbildung 2). Wie schon die Beschäftigung mit dem Kerngeschäft zeigte, sind die Indikatoren der sozialen Nachhaltigkeit überwiegend erfüllt (ersichtlich an den hellen Balken in Abbildung 2). Sichere und gesunde Arbeit stehen im Fokus aller Tätigkeiten. Inklusive und hochwertige Bildung werden gewährleistet und lebenslanges Lernen gefördert. Forschung und Beratung weisen einen hohen Grad an Nutzerorientierung, Transdisziplinarität und Interdisziplinarität auf. Des Weiteren bestehen vielseitige nationale und internationale Partnerschaften.

ÖKOLOGISCH	SOZIAL	ÖKONOMISCH
Catering (Veranstaltungen, Seminare, Hotel)	Sichere und gesunde Arbeit	Umlagefinanziertes System mit Vergaberichtlinien, welche den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit folgen 
Waschen und Putzen (insb. Hotel) 	Nachhaltigkeit in der Lehre 	
Mobilität (Verkehrsmittel, flexibler Arbeitsort, Kompensation, etc.)	Ethische Forschung und Beratung	
Abfall	Partnerschaften 	
Umweltmanagement (Bilanz, Zertifizierung, Beschaffung, etc.) 	Mitbestimmung, Inklusion, Datenschutz	
Ökologieorientiertes Verhalten (Schulungen, Sensibilisierung, Beteiligung, etc.)	Stakeholder und Gesellschaft	
Ressourcen (Energie, Wasser, Papier) 	Subunternehmen und Lieferkette 	

Abbildung 2: Zusammengefasste Darstellung der Analyseergebnisse.

Zukünftig wäre die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts sowie die Integration von sozialen und ökologischen Zuschlagskriterien bei der Beschaffung wünschenswert. Durch das umlagefinanzierte System wird nach den Grundsätzen der Sparsamkeit gewirtschaftet. Bezüglich der ökologischen Nachhaltigkeit konnten durch die Analyse verschiedene Handlungsfelder identifiziert werden, vor allem was die

Nutzung von Ressourcen (z.B. Energie- und Abfallmanagement) angeht. Aber auch in puncto ökologieorientiertes Verhalten und Umweltmanagement wurde Optimierungspotenzial deutlich (dunkle Bereiche in Abbildung 2).

Auf Basis solch einer systematischen Analyse können Maßnahmen abgeleitet werden, welche kurz, mittel- und langfristig umgesetzt werden sollen. Für die Fortführung des Themas ist es sinnvoll, eine beauftragte Person bzw. eine Arbeitsgruppe zu benennen. Natürlich ist auch die Unterstützung durch die Leitungsebene von großer Bedeutung.

4. Weiteres Vorgehen

Ausgehend von den Ergebnissen dieser Analyse wurden Maßnahmen abgeleitet:

- (1) Überführung der Indikatoren in eine Nachhaltigkeitsbilanz,
- (2) Durchführung eines Energie-Monitorings,
- (3) Prüfung von Möglichkeiten der eigenen Stromerzeugung,
- (4) Integration sozialer & ökologischer Kriterien bei der Beschaffung,
- (5) sowie die Involvierung und Sensibilisierung der Belegschaft.

Diese Maßnahmen befinden sich derzeit in der Realisierung. Zu Punkt 5 fanden bereits zahlreiche Aktionen statt. So hat sich beispielsweise das Nachhaltigkeitsteam des IAG bei einem Online-Forum der Belegschaft vorgestellt. Es wurden virtuelle Pinnwände zur Verfügung gestellt, auf denen die Beschäftigten Anliegen anonym rückmelden können. In einem Onlinevortrag von Psychologists for Future wurden die Hintergründe des Klimawandels erläutert und Ansätze für das eigene Handeln vorgestellt. Des Weiteren wurde der Belegschaft die nachhaltige Suchmaschine Ecosia vorgestellt. Das Kerngeschäft von Ecosia ist es, Bäume zu pflanzen, um den Klimawandel zu bekämpfen. Aber auch zu Eigeninitiative werden die Beschäftigten des IAG angeregt. So ist bereits ein Kräutergarten entstanden und eine Blumenwiese auf dem Campus ist in Arbeit. Eigenes Handeln in Sachen Nachhaltigkeit erhöht die Selbstwirksamkeit und kann so helfen, die eigene und auch die organisationale Resilienz zu stärken, um die Folgen des Klimawandels besser bewältigen zu können. Neben den fünf großen Maßnahmen gibt es immer mal wieder kleinere Aktionen und Projekte zum Thema Nachhaltigkeit.

Auch die DGUV hat 2021 eine Arbeitsgruppe gebildet und prüft derzeit, wie die Vorgaben des Maßnahmenprogramms des Bundes „Nachhaltigkeit im Verwaltungshandeln“ umgesetzt werden können. Dieses strebt bis zum Jahr 2030 eine klimaneutrale Bundesverwaltung an. Das Wichtigste bei diesem Thema ist, dass Nachhaltigkeit bei jedem Arbeitsschritt, in jedem Bereich und jeder Abteilung mitgedacht wird. Auch wenn ein Betrieb oder eine Einrichtung nicht gleich mit einer systematischen Analyse einsteigen kann, können erste Maßnahmen umgesetzt werden. Möglich ist zum Beispiel die Auswahl eines Ökostromanbieters, welcher sich für den Ausbau von erneuerbarer Stromerzeugung einsetzt, die Standardeinstellung einer nachhaltigen Suchmaschine oder den Beschäftigten Homeoffice zu ermöglichen, wenn die Arbeitstätigkeit dies zulässt.

5. Literatur

- BlackRock (2020). Accessed Jan 6, 2023. <https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/larry-fink-ceo-letter>.
- Block M, Brassler M, Frohnwieser C, Westholm H (2018). Nachhaltigkeit in der Lehre – Perspektiven der Universität Hamburg. Kompetenzzentrum Nachhaltige Universität (KNU) / Team 2 „Studium und Lehre“: Hamburg.
- Capgemini (2020). Zugriff am 02.03.2022 unter <https://www.capgemini.com/de-de/news/pressemitteilung/studie-konsumgueter-im-einzelhandel-nachhaltigkeit-verbraucherpraeferenzen>.
- Deloitte (2019). Accessed Jan 6, 2023. <https://www2.deloitte.com/de/de/pages/innovation/contents/millennial-survey-2019.html>.
- Deutsches Global Compact Netzwerk (2012). Zugriff am 02.03.2022 unter https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/menschenrechte_achten-ein_leitfaden_fuer_unternehmen.pdf.
- Garz H, Schnelle F, Frank R (2010). KPIs for ESG. A Guideline for the Integration of ESG into Financial Analysis and Corporate Valuation. Society of Investment Professionals in Germany: Frankfurt am Main.
- Günther E, Schuh H (2000). Definitionen, Konzepte, Kriterien und Indikatoren einer nachhaltigen Entwicklung. Eine Literaturstudie im Auftrag der Degussa-Hüls AG. In: Die Professoren der Fachgruppe Betriebswirtschaftslehre (Hrsg.) Dresdner Beiträge zur Betriebswirtschaftslehre, Nr. 39, Dresden.
- Helming K, Ferretti J, Daedlow K, Podhora A, Kopfmüller J, Winkelmann M, Bertling J, Walz R (2016). Forschen für nachhaltige Entwicklung: Kriterien für gesellschaftlich verantwortliche Forschungsprozesse. GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society, 25(3), 161–165.
- ILO (2020). ILO Environmental Sustainability Action Plans for 2018–2022. Accessed Jan 6, 2023. http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_756648/lang--en/index.htm.
- ILO-IFC Better Work Programme (2016). Accessed Jan 6, 2023. <https://betterwork.org/portfolio/impact-assessment/#1474553244648-438e0036-b404>.
- Königsteiner Agentur (2020). Zugriff am 02.03.2022 unter https://www.haufe.de/personal/hr-management/arbeitgeberattraktivitaet-umweltbewusstsein-ist-wichtig_80_520800.html.
- Manpower Group (2014). Zugriff am 02.03.2022 unter https://www.manpower.de/fileadmin/manpower.de/Download/MPG_Studienergebnisse_Jobzufriedenheit_CSR>Weiterbildung_2014.pdf.
- Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit – Weiterentwicklung (2021). Zugriff am 02.03.2022 unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/neues-massnahmenprogramm-fuer-nachhaltige-verwaltung-1953816>.
- MIT Sloan, BCG (2016). Accessed Jan 6, 2023. <http://www.truevaluemetrics.org/DBpdfs/Impact-Investing/MITSMR-BCG-Investing-for-a-Sustainable-Future-2016.pdf>
- Würmli B, Poldervaart P (2010). Checklisten Büroökologie. FUPS, Förderverein für umweltverträgliche Papiere und Büroökologie Schweiz.



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Nachhaltig Arbeiten und Lernen

**Analyse und Gestaltung lernförderlicher
und nachhaltiger Arbeitssysteme
und Arbeits- und Lernprozesse**

69. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

01. – 03. März 2023

GfA-Press

Bericht zum 69. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 01. – 03. März 2023

**Fakultät Maschinenbau, Institut für Berufswissenschaften der Metalltechnik (IBM) und
Institut für Fabrikanlagen und Logistik (IFA), Leibniz Universität Hannover**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2023
ISBN 978-3-936804-32-4

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© GfA-Press, Sankt Augustin

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de