



Editorial	2	Nudging und Nachhaltigkeit?!	23
SCHWERPUNKT			
Nachhaltigkeit in der BGHM – Verwaltungsziel und eines der Topthemen für 2023	3	Nachhaltigkeit und Klimaneutralität in Zeiten von Energiekrise und Inflation – Widerspruch oder Chance?	28
Aufbau eines Umweltmanagementsystems: Erfahrungen der VBG	6	AGENDA	
Nachhaltigkeit bei der Unfallkasse NRW	10	Anreizsysteme – motivierend, nachhaltig und innovativ	33
Nachhaltigkeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement aus der Perspektive von Planetary Health	13	Nachrichten aus Brüssel	38
„Nur mit einem Maßnahmenmix werden wir nachhaltiger Mobilität näherkommen“ Interview mit Manfred Wirsch	17	Aus der Rechtsprechung	39
Nachhaltiges Engagement der Unfallversicherung für sichere und gesunde Arbeit weltweit	19	Personalmeldungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung	40

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im Jahr 2021 hat die Bundesregierung das Maßnahmenprogramm „Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen“ verabschiedet. Angesprochen sind nicht nur unmittelbare Bundesbehörden, auch Körperschaften öffentlichen Rechts wie Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind aufgefordert, sich an dem Maßnahmenprogramm zu orientieren.

Nachhaltigkeit umfasst drei Bereiche: Ökologie, Ökonomie und Soziales. Dementsprechend richtet das Maßnahmenprogramm den Fokus auf die Themen Klimaneutralität (bis 2030), nachhaltiges Bauen, Mobilität, Beschaffung, Veranstaltungen, Verpflegung, Fortbildung, Gesundheit, Teilhabe und Diversität.



Foto: Jan Röhl/DGUV

Für die gesetzliche Unfallversicherung ist Nachhaltigkeit ein wichtiges Anliegen, denn unser Auftrag ist die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und auch die Themen der Nachhaltigkeit unterstützen diese Ziele. Aber wie sieht es in unseren Verwaltungen aus? Wo stehen wir bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen?

Die Beispiele in dieser Ausgabe zeigen, dass wir uns auf den Weg gemacht und schon bemerkenswert viel erreicht haben. So hat eine Berufsgenossenschaft im November 2022 eine eigene Stabsstelle „Nachhaltigkeitsmanagement“ eingerichtet. Sie koordiniert und begleitet künftig die Umsetzung des Maßnahmenprogramms in den jeweiligen Organisationseinheiten. Immerhin 400 Einzelmaßnahmen waren zu Beginn identifiziert worden, von denen inzwischen schon über die Hälfte erfüllt wurden.

Eine Unfallkasse hat die interdisziplinäre Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit und Energiesparen“ ins Leben gerufen, die sich mit der Übertragung des Maßnahmenprogramms in konkretes Handeln beschäftigt. Die Mitarbeitenden wurden eingeladen, Ideen beizusteuern, wie sich im Büroalltag Ressourcen einsparen lassen. Auch beim Thema Nachhaltigkeit gilt: Viele kleine Schritte bringen uns näher ans Ziel – und diese Schritte dürfen auch Spaß machen. Warum nicht wie in dieser Unfallkasse den digitalen Adventskalender nutzen, um Tipps für nachhaltiges Verhalten im Alltag zu geben?

Der Verband hat an dieser Stelle mehrere Aufgaben: Er sollte mit gutem Beispiel vorangehen, seine Mitglieder inhaltlich unterstützen und ihnen gute Möglichkeiten des Austauschs bieten. Bereits im vergangenen Jahr gab es deshalb das erste Fachgespräch „Nachhaltigkeit“, eine Fortsetzung wird im Mai 2023 folgen. Das Interesse ist groß, denn auch bei diesem Thema können wir alle voneinander lernen.

Ihr

A handwritten signature in black ink that reads "Stefan Hussy". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Nachhaltigkeit in der BGHM – Verwaltungsziel und eines der Topthemen für 2023

Key Facts

- Die BGHM hat sich Anfang 2022 intensiv dem Maßnahmenprogramm des Bundeskabinetts für nachhaltige Verwaltung gewidmet und hierzu neun Vorstudien initiiert
- Um das Thema Nachhaltigkeit zentral zu steuern, wurde Ende 2022 die Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement installiert
- Die BGHM hat für sich fünf zentrale Themenbereiche der Nachhaltigkeit identifiziert

Autor und Autorin

- ➔ **Christian Diesterhöft**
- ➔ **Melanie Dittgen**

Mit dem Maßnahmenprogramm „Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen“ wird ein starkes Signal für eine nachhaltige Verwaltung gesetzt – mit dem Ziel, Verwaltungen bis 2030 klimaneutral zu gestalten. Für die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) ist es selbstverständlich, ihren Beitrag dazu zu leisten.

Nachhaltigkeit ist eins der zwei Verwaltungsziele der BGHM für das Jahr 2023. Das heißt: Entsprechende Maßnahmen werden umgesetzt und die Beschäftigten sollen ihre beruflichen Jahresziele daran ausrichten. Dass Nachhaltigkeit bereits Bestandteil des gesetzlichen Auftrags der BGHM ist, formuliert die Hauptgeschäftsführung wie folgt: „Mit unserem Wirken als BGHM sind wir bereits intrinsisch nachhaltig: Unser gesetzlicher Auftrag ist es, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vorzubeugen und Versicherte im Falle eines Eintretens aktiv zu unterstützen. Damit arbeiten wir täglich zum Wohl der Menschen und zum Nutzen der Wirtschafts- und Sozialsysteme. Wir wollen Nachhaltigkeit aber noch weiter denken und nicht nur den Zweck und die Inhalte unserer Arbeit, sondern auch unsere Arbeitsbedingungen und -umwelt in diesem Sinne gestalten.“

Wir als BGHM wollen Nachhaltigkeit so in unseren beruflichen Alltag integrieren, dass wir die Themen Gesundheit, der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung sowie der Ökonomie und der Ökologie

langfristig betrachten. Dies betrifft etwa die Bereiche Fortbildung, unseren Umgang mit Energie, aber auch Beschaffung, Betrieb der Liegenschaften und Mobilität.“

Die BGHM möchte das Thema Nachhaltigkeit aus zwei Gründen in der Organisation

verankern: zum einen, um nachhaltiges Denken und Handeln auf allen Hierarchieebenen innerhalb der BGHM zu fördern. Hierbei möchte sie vor allem ihre Beschäftigten „mitnehmen“, um das Thema umzusetzen und auch nachhaltig zu leben. Zum anderen möchte die BGHM darauf vorbe-



Foto: BGHM

Christian Diesterhöft (Leiter des 2022 bei der BGHM durchgeführten Dachprojekts zum Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit) übergibt die aus dem Maßnahmenprogramm abgeleiteten Ziele an Melanie Dittgen (Leiterin der Ende 2022 bei der BGHM neu eingerichteten Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement)

” Mehr als die Hälfte der ermittelten Maßnahmen werden bereits erfüllt oder teilweise erfüllt, einige Punkte sind für die BGHM nicht von Relevanz, da sie sich zum Beispiel gezielt an andere Behörden richten.“

reitet sein, wenn gesetzliche Forderungen verpflichtend werden. Die BGHM wird proaktiv tätig und nicht reaktiv.

Das Maßnahmenprogramm des Bundes

Mit Rundschreiben des Bundesamtes für Soziale Sicherung (BAS) vom 9. September 2021 wurden die bundesunmittelbaren

Sozialversicherungsträger auf das Maßnahmenprogramm des Bundeskabinetts für nachhaltige Verwaltung hingewiesen. Zum rechtsverbindlichen Adressatenkreis des Programms gehören primär Behörden und Einrichtungen der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung. Die Träger der Sozialversicherung zählen bislang noch nicht zu den Verpflichteten, wurden aber vom Bundesamt für Soziale Sicherung aufgerufen, sich an den Festlegungen des Maßnahmenprogramms zu orientieren. Eine finale Entscheidung zur Rechtsverbindlichkeit steht noch aus.

Die BGHM musste nicht lange überlegen, um die Entscheidung zu fassen, dass das Maßnahmenprogramm eine gute Gelegenheit ist, um BGHM-intern weitere Potenziale und Möglichkeiten zur Verbesserung in Sachen Nachhaltigkeit zu identifizieren.

Umsetzung in der BGHM

Seitens der Hauptgeschäftsführung der BGHM wurden Anfang 2022 daher neun Vorstudien initiiert, die sich an den Themenschwerpunkten des Maßnahmenprogramms des Bundeskabinetts orientieren und die über ein „Dachprojekt“ gesteuert wurden. Im Rahmen der Vorstudien wurde das Programm des Bundes analysiert und mehr als 400 (mögliche) Einzelmaßnahmen

wurden für die BGHM identifiziert. Ferner wurde der Umsetzungsstand der Einzelmaßnahmen innerhalb der BGHM ermittelt.

Mehr als die Hälfte der ermittelten Maßnahmen werden bereits erfüllt oder teilweise erfüllt, einige Punkte sind für die BGHM nicht von Relevanz, da sie sich zum Beispiel gezielt an andere Behörden richten. Bei etwa einem Drittel der Maßnahmen muss noch die Umsetzung erfolgen.

Bezüglich der noch umzusetzenden Maßnahmen^[1] wurden abschließend die notwendigen Kosten und Ressourcen geschätzt.

Das Projekt und die angegliederten Vorstudien wurden im Jahr 2022 abgeschlossen, den zuständigen Gremien präsentiert und von diesen abgenommen. Über das Vorgehen der BGHM wurde am 26. September 2022 im Rahmen des Fachgesprächs Nachhaltigkeit der DGUV/Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) berichtet.

Als logische Konsequenz aus den neun abgeschlossenen Vorstudien sowie den daraus resultierenden Empfehlungen wurde bei der BGHM im November 2022 die Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet. Auf diesem Weg konnte das Projektgeschäft ins Tagesgeschäft überführt werden.

Eine der Kernaufgaben der Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement ist die Koordination und enge Begleitung der Umsetzung des Maßnahmenprogramms in den jeweiligen Organisationseinheiten der BGHM. Des Weiteren ist sie für die Nachverfolgung und Überprüfung aktueller Anforderungen (organisatorisch, rechtlich, fachlich), aber auch für das Anpassen von Konzepten und Richtlinien verantwortlich. Ebenso wird die Stabsstelle in Nachhaltigkeitsfragen als Bindeglied zu anderen Institutionen fungieren. Zertifizierungen zum Thema Nachhaltigkeit hat die BGHM bereits im Blick. Auch dieses Vorhaben soll in der Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement vorbereitet und koordiniert werden. Einen Schwerpunkt wird die Kommunikation des

Quelle: BGHM / Grafik: kleonstudio.com

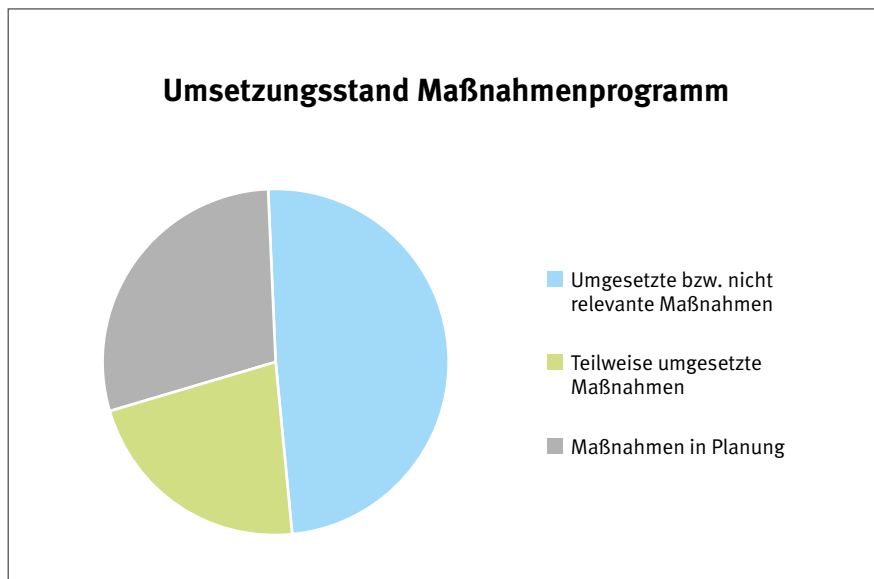


Abbildung 1: Umsetzungsstand Maßnahmenprogramm



Das Thema Nachhaltigkeit wird die BGHM als moderne und verantwortungsbewusste Verwaltung auch über das Jahr 2030 hinaus, bis zu dem Verwaltungen klimaneutral sein sollen, begleiten und beschäftigen.“

Themas Nachhaltigkeit ausmachen. Die externe Kommunikation wird unter anderem den Austausch mit der DGUV und anderen Unfallversicherungsträgern umfassen. Intern sind hierunter zum Beispiel Sensibilisierungsmaßnahmen, Schulungen sowie Ideenmanagement zu verstehen.

Spotlight – Fuhrpark und E-Mobilität

Eines der Ziele aus dem Maßnahmenprogramm des Bundeskabinetts ist die Umsetzung eines nachhaltigen Fuhrparks. So sollen Kraftfahrzeuge mit alternativen und umweltschonenden Antriebstechnologien (Batterieelektro-, Brennstoffzellen- oder Hybridelektrofahrzeuge) beschafft werden. Als zeitliche Vorgabe sieht das Maßnahmenprogramm dabei vor, dass bis zum Jahr 2025 mindestens 50 Prozent der Fahrzeuge mit Elektro- oder Hybridantrieb ausgestattet sind und bis spätestens 2030 bereits 100 Prozent, wobei der Anteil der Plug-in-Hybridfahrzeuge maximal 50 Prozent ausmachen darf.

Dies stellt die Verwaltungen vor nicht unerhebliche logistische, organisatorische und finanzielle Herausforderungen. Zum einen gestaltet sich die Marktsituation unter anderem aufgrund der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie schwierig. Dies zeigt sich auch an der Versorgungslage beim Kaufhaus des Bundes. Dort laufen sukzessive in den kommenden zwei Jahren Rahmenverträge für Fahrzeuge mit reinen Verbrennungsmotoren aus. Allerdings gibt es derzeit Lücken bei den Beschaffungsmöglichkeiten für Elektro-

und Hybridfahrzeuge. So werden keine für die jeweilige Organisation passenden Rahmenverträge angeboten, weshalb die Beschaffung der entsprechenden Fahrzeuge kein leichtes Unterfangen darstellt. Nicht zuletzt müssen umfangreiche Betrachtungen zur Beschaffungsart durchgeführt werden. Im Rahmen der klassischen Verbrennungsmotoren war ein Kauf über das Kaufhaus des Bundes die wirtschaftlichste Variante. Dies könnte in Zukunft, gerade bei reinen E-Fahrzeugen, anders aussehen.

Den ersten Schritt in Richtung eines nachhaltigen Fuhrparks hat die BGHM mit der Beschaffung von 20 Hybridfahrzeugen Ende des Jahres 2022 gemacht. Dadurch hat sie bereits Erfahrung für die Zukunft und die sukzessive Umstellung des Gesamtfuhrparks gesammelt. Derzeit wird zudem ein Konzept zur Versorgung aller Standorte der BGHM mit der notwendigen Ladeinfrastruktur erarbeitet. Noch im Jahr 2023 wird die Versorgung mit Ladesäulen an einigen Pilotstandorten erfolgen.

Fazit

Eins ist sicher: Das Thema Nachhaltigkeit wird die BGHM als moderne und verantwortungsbewusste Verwaltung auch über das Jahr 2030 hinaus, bis zu dem Verwaltungen klimaneutral sein sollen, begleiten und beschäftigen. Es ist das Ziel der BGHM, Nachhaltigkeit dauerhaft in der Organisation zu verankern und zu leben. Das Jahr 2023 nutzt die BGHM dazu, das Thema intern bei den Beschäftigten zu etablieren und kurz- sowie mittelfristig umsetzbare Maßnahmen in die Wege zu leiten. ➔

Fünf Icons stehen für fünf zentrale Themenbereiche der Nachhaltigkeit in der BGHM:



Bauen und Instandhaltung



Gesundheit



Beschaffung



Mobilität



Fortbildungen



Quelle: BGHM

Fußnote

[1] <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/998008/1953740/d54a3a-3d36e719c23f76bbd5d1edac5c/2021-08-25-massnahmenprogramm-nachhaltigkeit-2021-data.pdf?download=1> (abgerufen am 21.03.2023)

Aufbau eines Umweltmanagementsystems: Erfahrungen der VBG

Key Facts

- Ein Umweltmanagementsystem dient der Verbesserung der Umweltleistung einer Organisation
- Die VBG hat bereits 2018 mit dem Aufbau eines Umweltmanagementsystems angefangen
- Bis heute wird das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 betrieben und kontinuierlich verbessert

Autorin

➔ Dr. Kristina Hase-Grebennikova

Wozu dient ein Umweltmanagementsystem in einem klassischen Bürobetrieb und wie baue ich dieses auf? Erfahrungen der Verwaltungsberufsgenossenschaft, die mit dem Aufbau und Betrieb eines Umweltmanagementsystems bereits 2018 angefangen hat.

Die VBG ist eine der großen Berufs-genossenschaften in Deutschland. Als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bietet sie über 1,5 Millionen Mitgliedsunternehmen aus über 100 Branchen mit über zehn Millionen versicherten Beschäftigten Sicherheit.^[1]

Bereits vor dem Erlass des Maßnahmenprogramms der Bundesregierung zur Umsetzung der Nachhaltigkeit im Verwaltungshandeln in 2021^[2] hatte die VBG im Jahr 2018 mit dem Aufbau eines Umweltmanagementsystems im Projektstatus begonnen und dieses am Ende 2021 an allen Standorten bundesweit im Vollbetrieb eingeführt. Die Einführung eines Umweltmanagementsystems hatte verschiedene Gründe:

- wirtschaftliche Vorteile im Rahmen systematischer Erfassung und Optimierung von Energieverbräuchen
- Risikominimierung des Gebäudemanagements im Kontext der damit verbundenen Rechtssicherheit
- allgemeine Imageverbesserung und

- Sensibilisierung von Beschäftigten für die Belange des Umweltschutzes

In diesem Zusammenhang wurden folgende Ziele gesetzt:

- Einführung einer Umweltpolitik
- Ermittlung und Nachverfolgung von Umweltaspekten der Organisation
- Optimierung des Beschaffungsprozesses hinsichtlich der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der öffentlichen Auftragsvergabe
- Anhaltung von Lieferanten und Vertragspartnern zur umweltschonenden Produktion und Leistungserbringung
- Förderung des Umweltbewusstseins der Beschäftigten
- Zertifizierung im Umweltmanagement

Die letzte Zielsetzung geht mit einer Fragestellung einher, mit der jede Organisation konfrontiert ist, die ein Umweltmanagementsystem einführt: der Wahl der Zertifizierungsgrundlage. Das erlassene Maß-

nahmenprogramm der Bundesregierung geht bei dem Schwerpunkt der Klimaneutralität der Bundesverwaltung bis 2030 vom europäischen Umweltmanagement- und Auditierungssystem EMAS (Eco-Management and Audit Scheme)^[3] aus.

Die VBG hatte sich bei der Einführung des Umweltmanagementsystems für die international anerkannteste Norm für Umweltmanagementsysteme – die DIN ISO 14001 – entschieden. Diese stellt grundsätzlich höhere Anforderungen an den Betrieb und die Dokumentation eines Umweltmanagementsystems. Der größte Unterschied zwischen diesen beiden Zertifizierungsgrundlagen besteht in der verpflichtenden jährlichen Veröffentlichung einer Umwelterklärung nach EMAS. Allerdings kann diese unabhängig von der ausgewählten Zertifizierungsgrundlage freiwillig erstellt und veröffentlicht werden, zum Beispiel in Form eines Nachhaltigkeitsberichts.

Bis heute wird das Umweltmanagementsystem bei der VBG nach der ISO 14001 betrieben und kontinuierlich verbessert.

”

Der Fortschritt der Einführung und der normkonforme Betrieb des Umweltmanagementsystems sind gemäß ISO 14001 jährlich gegenüber einer akkreditierten Zertifizierungsgesellschaft in einem Zertifizierungs- beziehungsweise Überwachungsaudit nachzuweisen.“

Umweltziele setzen und Maßnahmen definieren

„Wir sind nicht nur verantwortlich für das, was wir tun, sondern auch für das, was wir nicht tun.“ (Molière)

Der Betrieb und Umfang der Dokumentation eines Umweltmanagementsystems bestimmen sich nach den Vorschriften der gewählten Zertifizierungsgrundlage. So wird zum Beispiel vorgegeben, welche Dokumente erstellt und wie oft sie aktualisiert beziehungsweise überprüft werden sollen oder in welchen Abständen Zertifizierungen durchgeführt werden. Nach der ISO 14001 müssen zum Beispiel eine umfangreiche Analyse des Kontextes der Organisation, der gegebenen Umweltaspekte, bestehender Umweltchancen und Risiken, ein Verzeichnis rechtlicher Verpflichtungen und zahlreiche Prozessbeschreibungen erstellt und jährlich überprüft werden. Ebenfalls muss die einführende Organisation sich Umweltziele setzen sowie Umweltmaßnahmen in Form eines Umweltprogramms definieren und sie im laufenden Betrieb nachverfolgen und erreichen.

Der Betrieb des Umweltmanagementsystems besteht in der jährlichen Zertifizierung. Der Fortschritt der Einführung und der normkonforme Betrieb des Umweltmanagementsystems sind gemäß ISO 14001 jährlich gegenüber einer akkreditierten Zertifizierungsgesellschaft in einem Zertifizierungs- beziehungsweise Überwachungsaudit nachzuweisen. Dabei handelt es sich um eine externe Zertifizierung, der jährliche interne Audits vorgelagert sind. Die Auditierung erfolgt auf Basis von zum Jahresbeginn erstellten Auditplänen, die Ergebnisse werden in den Auditberichten dokumentiert.

Die Dokumentation der Ergebnisse erfolgt in der Regel in Form von positiven Feststellungen, Empfehlungen oder Hinweisen und Haupt- und Nebenabweichungen. Mit Abweichungen sind Nichterfüllungen der Anforderungen der Zertifizierungsgrundlage an die Dokumentation und den Betrieb des Umweltmanagementsystems gemeint. Werden diese in einem Audit festgestellt, wird ein Maßnahmenplan entwickelt und umgesetzt. Empfehlungen und Hinweise sollen weiterverfolgt oder geprüft werden, Abweichungen aller Art müssen bis zum nächsten Audit behoben werden. Die

Nichtbeachtung von Abweichungen an einzelnen auditierten Standorten kann zum Verlust der Zertifizierung für die gesamte Organisation führen.

Die Zertifizierungsgrundlage definiert Umfang und Betrieb eines Umweltmanagementsystems. Sie dient somit insgesamt der Verbesserung der Umweltleistung einer Organisation, der Verhinderung von möglichen negativen Umwelteinflüssen und der Gewährleistung der Rechtssicherheit bezüglich der Erfüllung von umweltrechtlichen Vorschriften unterschiedlicher Gesetzgebungsebenen.

Anpassung von organisatorischen Strukturen

„Bei allem, was man tut, ist das Ende zu bedenken, das ist Nachhaltigkeit.“
(Eric Schweitzer)

Die Einführung und der Betrieb eines Umweltmanagementsystems durch eine Organisation, die sich nicht schwerpunktmäßig mit solchen Managementsystemen beschäftigt, erfordern in der Regel die An-



Im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe nimmt die VBG seit dem Projektbeginn eine externe Beratung zum Betrieb des Umweltmanagementsystems in Anspruch, die in der Phase der Einführung eines Umweltmanagementsystems sehr empfehlenswert ist.“

passung von internen organisatorischen Strukturen. Gegebenenfalls müssen auch zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Der Hintergrund: Mit der Revision der ISO 14001:2015 im Jahr 2015 ist die Forderung, einen Umweltmanagementbeauftragten zu benennen, entfallen. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Verankerung dieser Position in einer Organisation gibt es ebenfalls nicht. Somit wird diese Verantwortung grundsätzlich der obersten Leitung der Organisation übertragen, die sie im Rahmen einer internen Pflichtenübertragung delegieren kann.

Die VBG hat in der Hauptverwaltung eine zentrale Koordination des Umweltmanagementsystems in Form einer Stabsstelle der Hauptgeschäftsführung organisiert. Diese verantwortet die Gesamtkoordination des Umweltmanagementsystems, dessen strategische Ausrichtung und Zertifizierungen. Da die VBG elf Bezirksverwaltungen bundesweit hat, wird die unmittelbare Umsetzung an den Standorten den Verantwortlichen für das Gebäudemanagement übertragen. Somit besteht das gesamte interne Umweltmanagementteam

der VBG heute aus 14 Kollegen und Kolleginnen bundesweit, die diese Aufgabe zusätzlich zu ihren ursprünglichen Aufgaben übernommen haben.

Darüber hinausgehende personelle Ressourcen können oder müssen extern beschafft werden. Im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe nimmt die VBG seit dem Projektbeginn eine externe Beratung zum Betrieb des Umweltmanagementsystems in Anspruch, die in der Phase der Einführung eines Umweltmanagementsystems sehr empfehlenswert ist. Eine externe Umweltmanagementberatung eines klassischen Bürobetriebs stellt eine auf dem Markt gängige Dienstleistung dar, weil interne Fachexpertise in Umweltmanagementthemen in der Regel nicht vorhanden ist. Eine externe Zertifizierung kann wiederum ausschließlich durch eine unabhängige, durch die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkkS) zugelassene Zertifizierungsgesellschaft erfolgen. Die jährlichen Zertifizierungs- und gegebenenfalls Beratungskosten müssen somit vor der Einführung im Rahmen der Haushaltsplanung berücksichtigt werden.

Ebenfalls können die im Bereich Umweltmanagement geplanten Maßnahmen, sei

es ein kleines Projekt oder eine Modernisierung von technischen Anlagen, zusätzliche Ausgaben verursachen.

Kommunikation von Maßnahmen

„Tue Gutes und rede darüber.“
(Walter Fischer)

Die interne Kommunikation zum Umweltmanagementsystem wird in der Regel durch die Zertifizierungsgrundlage vorgeschrieben. Aber auch ohne diese Vorgaben wäre der Verzicht auf die Kommunikationsmaßnahmen in und außerhalb einer Organisation ein großer Verlust.

Eine gute interne Kommunikation sorgt nicht nur dafür, die Beschäftigten über die geplanten und umgesetzten Umweltmaßnahmen zu informieren, sondern auch für eine nachhaltige Weiterentwicklung des Umweltbewusstseins. Um die Beschäftigten in die Umweltthemen zu involvieren, können zahlreiche Instrumente eingesetzt werden wie strukturierte Informationsbereiche im Intranet, Unterweisungen von



Eine gute interne Kommunikation sorgt nicht nur dafür, die Beschäftigten über die geplanten und umgesetzten Umweltmaßnahmen zu informieren, sondern auch für eine nachhaltige Weiterentwicklung des Umweltbewusstseins.“

Neuangestellten, regelmäßige Schulungen, Veröffentlichungen in Beschäftigtenmagazinen, direkte Aufrufe und Kampagnen zur Ideensammlung. Bei der VBG wird beispielweise das bereits bestehende Tool „Ideenmanagement“ auch für die Einreichung von Umweltideen sehr aktiv durch die Beschäftigten genutzt.

Auch die Umsetzung von spannenden Projekten kann zusätzliche Aufmerksamkeit auf Umweltschutzthemen lenken. So wurde in der Hauptverwaltung der VBG für eine Dauer von sechs Monaten ein „Grünes Büro“ mit ausschließlich nachhaltig produzierten Büroartikeln und Möbeln ausgestattet. Den „grünen“ Arbeitsplatz konnte man als Shared Desk tageweise buchen und die Ausstattung persönlich testen. Die Ergebnisse des Projekts sollen bei der nachhaltigen Ausrichtung von weiteren Beschaffungsaktivitäten berücksichtigt werden.

Eine externe Kommunikation zum Umweltmanagementsystem kann wiederum die Außenwirkung einer Organisation positiv beeinflussen. So hat die VBG 2022 im Magazin für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Certo, das ihre Mitgliedsunternehmen abonnieren, einige Informationen zum internen Umwelt- und Energiemanagement in Form von Infoboxen in entsprechenden Artikeln veröffentlicht.^[4]

Erhöhung der Rechtssicherheit

„Umweltschutz ist eine Chance und keine Last, die wir tragen müssen.“
(Helmut Sihler)

In den letzten fünf Jahren seit Einführung des Umweltmanagementsystems konnte die VBG folgende Erfolge erzielen:

- Optimierung von Energie- und Stoffverbräuchen durch monatliche Erfassung und jährliche Auswertung
- Verringerung von CO₂-Emissionen um 47 Prozent
- allgemeine Verbesserung der Umwelleistung durch die Digitalisierungsprozesse und Steuerung von Beschaffungsaktivitäten
- Förderung des Umweltbewusstseins der Beschäftigten

- Vorsprung bei der Umsetzung des Maßnahmenprogramms für eine klimaneutrale Verwaltung

Demnächst werden wir unseren Fokus auf die Erhöhung der Rechtssicherheit unseres Verwaltungshandelns legen. Das Verzeichnis der bindenden Verpflichtungen wird ebenso überarbeitet wie die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie für das gesamte Unternehmen in Anlehnung an das Maßnahmenprogramm der Bundesregierung.

Wie die dargestellten Effekte zeigen, kann eine einheitliche Betrachtung von Nachhaltigkeitsthemen durch eine Organisation wirksame positive Einflüsse auf unsere heutige und zukünftige Umwelt ausüben. Und dieses Ziel rechtfertigt aus unserer Sicht jeglichen organisatorischen und finanziellen Aufwand. ↩

Fußnoten

[1] www.vbg.de

[2] Drucksache 19/32688 (www.bundestag.de)

[3] Umweltmanagementsystem EMAS, www.emas.de

[4] Kosten sparen durch Nachhaltigkeit: Die Krise als Chance. In: Certo – Magazin für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (www.certo-portal.de); Energieversorgung: Prima Raumklima? Was Unternehmen jetzt wissen sollten. In: Certo – Magazin für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (www.certo-portal.de)

Nachhaltigkeit bei der Unfallkasse NRW

Key Facts

- Wichtiges internes Ziel der UK NRW ist, bei den Beschäftigten und Führungskräften das Bewusstsein für die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz zu schärfen
- Orientierung bietet die Agenda der Vereinten Nationen sowie die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung
- Vernetzung und Bildung von Partnerschaften fördern die Nachhaltigkeit

Autorin

➔ **Sonja Janik**

Das Thema Nachhaltigkeit ist für die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW) auf zwei Ebenen bedeutsam: intern in ihrer Rolle als Arbeitgeberin und extern im Kontext des gesetzlichen Präventionsauftrags. Der Beitrag gibt einen Überblick über die Aktivitäten der UK NRW zum Thema Nachhaltigkeit für Unternehmen und Organisationen.

Auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit orientiert sich die UK NRW an der Agenda der Vereinten Nationen sowie an der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. 17 Ziele nennen die Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung^[1], sechs davon – vorrangig aus den Bereichen Sicherheit und

Gesundheit – stellt die UK NRW in den Mittelpunkt ihrer Arbeit.

Der gesetzliche Präventionsauftrag^[2], der beim Thema Nachhaltigkeit auf der externen Ebene eine Rolle spielt, beinhaltet, dass die Unfallversicherungsträger „mit allen geeigneten Mitteln für die Ver-

hütung von Arbeits- und Wegeunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen“ haben.

Wie vielfältig das Thema in Unternehmen gelebt wird, darüber informierte die UK NRW in einer Schwerpunktausgabe ihres Newsletters infoplus.^[3] Die folgenden Ausführungen geben eine Übersicht über die Aktivitäten der UK NRW zum Thema Nachhaltigkeit.

Bündnis für Klimagesundheit

Für Gabriele Pappai, Geschäftsführerin der UK NRW, bedeutet Nachhaltigkeit nicht nur, ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen, sondern auch, das Wissen darüber zu teilen und andere an diesem Wissen teilhaben zu lassen. Die Vernetzung und Bildung von Partnerschaften spielen hier eine große Rolle. Mit dem BKK-Landesverband Nordwest und der Hochschulambulanz für Umweltmedizin am Universitätsklinikum Augsburg unter der Leitung von Prof. Dr. Claudia Traidl-Hoffmann ist die UK NRW das „Bündnis für Klimagesundheit“ eingegangen. Ziel ist unter anderem, anhand der Auswertung

Quelle: <https://unric.org/>, www.bundesregierung.de, Grafik UK NRW 2022



Abbildung 1: Sechs Ziele für eine nachhaltige Entwicklung stehen im Fokus



Bereits heute sind die Folgen des Klimawandels in Deutschland spürbar. Wie kann es unter diesen Bedingungen gelingen, Sicherheit und Gesundheit in Kinderbetreuungseinrichtungen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen zu gewährleisten?“

von Wetter- und Gesundheitsdaten Hitze- folgen besser analysieren zu können und daraus gezielte Präventionsmaßnahmen abzuleiten, zum Beispiel Hitzeschutzpläne.

Prävention in Zeiten des Klimawandels

Bereits heute sind die Folgen des Klimawandels in Deutschland spürbar. Wie kann es unter diesen Bedingungen gelingen, Sicherheit und Gesundheit in Kinderbetreuungseinrichtungen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen zu gewährleisten? Und wie sieht eine Präventionsarbeit aus, die Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Versicherte dabei unterstützt, Maßnahmen zu ergreifen, um zum Beispiel vor den Gefahren von Hitzewellen, Starkregen und Stürmen geschützt zu sein?

Die Beantwortung dieser und ähnlicher Fragen steht im Zentrum der Präventionsarbeit der UK NRW. Unter dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ sollen Mitgliedsbetriebe und Versicherte in die Lage versetzt werden, tödliche und schwere Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen zu verhüten.

In einigen Bereichen, zum Beispiel bei der Aufklärung zu solarer UV-Strahlung, kann die UK NRW bereits auf Erfahrungen auf-

bauen. Der Klimawandel führt zu mehr Tagen mit hohen UV-Werten und einer Verlängerung der Pollensaison, wodurch es zu einem Anstieg von Hautkrebskrankungen und Allergien kommt. Betroffen sind vor allem Beschäftigte bei der Arbeit im Freien, aber auch zum Beispiel Schülerinnen und Schüler beim Schulsport im Außenbereich oder Kitakinder beim Aufenthalt auf dem Außengelände. Die UK NRW plant daher, ihre entsprechenden Empfehlungen anzupassen und die Aufklärung zu intensivieren.

Beratung zum Raumklima und Lüften bei der Gebäudeausrüstung oder in Kitas und Schulen sowie zum Arbeiten im Homeoffice sind weitere Präventionsmaßnahmen. Zudem spielt das Thema nachhaltige Mobilität eine Rolle, zum Beispiel im Rahmen des Zukunftsnetzes Mobilität NRW. Auf Nachfrage werden außerdem Fahrsicherheits- trainings mit Nachhaltigkeitsbezug gefördert, etwa für die Nutzung von Pedelecs. Im Bereich Katastrophenschutz werden Beratungen zur Hepatitisimpfung angeboten und im Hinblick auf Gefahren bei Sturmschäden wie beispielsweise umgeknickte Bäume oder unter mechanischer Spannung stehendes Holz werden Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Feuerwehr zur Nutzung von Motorsägen durchgeführt. Ebenso werden vor dem

Hintergrund zunehmender Trockenperioden und steigender Waldbrandgefahr Normungsverfahren für geeignete Fahrzeuge und Schutzausrüstungen begleitet, die in der Entwicklung sind.

Digitale Seminarangebote

Die Digitalisierung von Seminaren hilft, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren, da auf die Anreise von Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu Seminaren verzichtet werden kann. Die UK NRW hat daher ihre Online-Seminarplattform um ein gut ausgestattetes digitales Studio mit schwenkbarer Kamera erweitert. So können sich Dozentinnen und Dozenten auch ohne Headset im Raum bewegen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehen. Selbst für weniger technikaffine Zielgruppen ist dieses neue Format optimal. Die Nachfrage ist steigend: Im Jahr 2022 fanden von 139 Veranstaltungen für Sicherheitsbeauftragte in Mitgliedsunternehmen, Hochschulen, Schulen und Kitas 41 Seminare digital statt. Im Jahr 2021 waren es neun Online-Seminare. Von insgesamt 2.945 Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Jahr 2022 nahmen 1.715 online an Seminaren teil, im Vergleich dazu waren es im Jahr davor 822 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.^[3]

Der Klimawandel beeinflusst auch inhaltlich das Qualifizierungsangebot der

UK NRW. Themen wie außen liegender Sonnenschutz bei Fensteranlagen (Lamellenfenster) und spezielle Lüftungssysteme werden nun auch in Seminaren vermittelt.

Nachhaltigkeit in allen Geschäftsprozessen

Nachhaltigkeit ist auch im eigenen unternehmerischen Handeln der UK NRW ein wichtiges Thema. Es wurden zusätzliche Strukturen geschaffen, um in der eigenen Belegschaft das Bewusstsein für die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz zu schärfen und dazu beizutragen, die UK NRW nachhaltiger aufzustellen. Neben der Erweiterung der „Stabsstelle für Betrieblichen Arbeitsschutz und Gesundheit“ um den Bereich der „Umwelt“ und einer „Fortbildung zur Klimaschutzbeauftragten“ wurde auch eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit und Energiesparen“ ins Leben gerufen, die sich mit der Übertragung des Maßnahmenprogramms „Nachhaltigkeit“ der Bundesregierung^[4] auf die UK NRW beschäftigt (siehe

Abbildung 2). Zudem wurden Vorschläge erarbeitet, wie die aktuelle Verordnung der Bundesregierung zur Sicherung der Energieversorgung umgesetzt werden kann.

Die Beschäftigten wurden eingeladen, sogenannte „Low Hanging Fruits“ zu benennen, also niedrigschwellige Möglichkeiten, wie sich im Büroalltag Ressourcen einsparen lassen. Zahlreiche Ideen aus der Belegschaft wurden anschließend über das Intranet vorgestellt: Unter dem Motto „Ihre Ideen wirken“ wurde zum Beispiel dafür sensibilisiert, auch die Monitore auszuschalten, wenn Rechner heruntergefahren werden, oder die Option „doppelseitig“ zu wählen, wenn doch einmal etwas ausgedruckt werden muss. Im Dezember 2022 veröffentlichte die Stabsstelle „Betrieblicher Arbeitsschutz, Gesundheit und Umwelt“ einen digitalen Klimaschutz-Adventskalender mit Tipps für nachhaltiges Verhalten im Alltag. Nach der Weihnachtspause wurden die Tipps als digitale Broschüre aufbereitet und stehen jetzt als Nachschlagewerk im Intranet zur Ver-

fügung. Neben den Beschäftigten werden auch die Führungskräfte im Rahmen einer Führungskräftekonferenz sensibilisiert. Sowohl der Wissenstransfer nach innen als auch über die Unternehmensgrenzen hinweg stellt einen relevanten Faktor zur Gewährleistung von Austausch und Aufbau von Netzwerken dar, um die Nachhaltigkeitsziele besser zu erreichen. ↩

Fußnoten

- [1] Agenda 2030 | BMZ (abgerufen am 06.02.2023)
- [2] § 14 SGB VII Grundsatz (sozialgesetzbuch-sgb.de) (abgerufen am 06.02.2023)
- [3] infoplus_2022_05.pdf (unfallkasse-nrw.de) (abgerufen am 06.02.2023)
- [4] Maßnahmenprogramm nachhaltige Bundesregierung (nachhaltige Verwaltung) (abgerufen am 06.02.2023)

Quelle: Aus dem Programm Nachhaltigkeitsstrategie für Deutschland durch die Bundesregierung 2021, Grafik UK NRW 2023

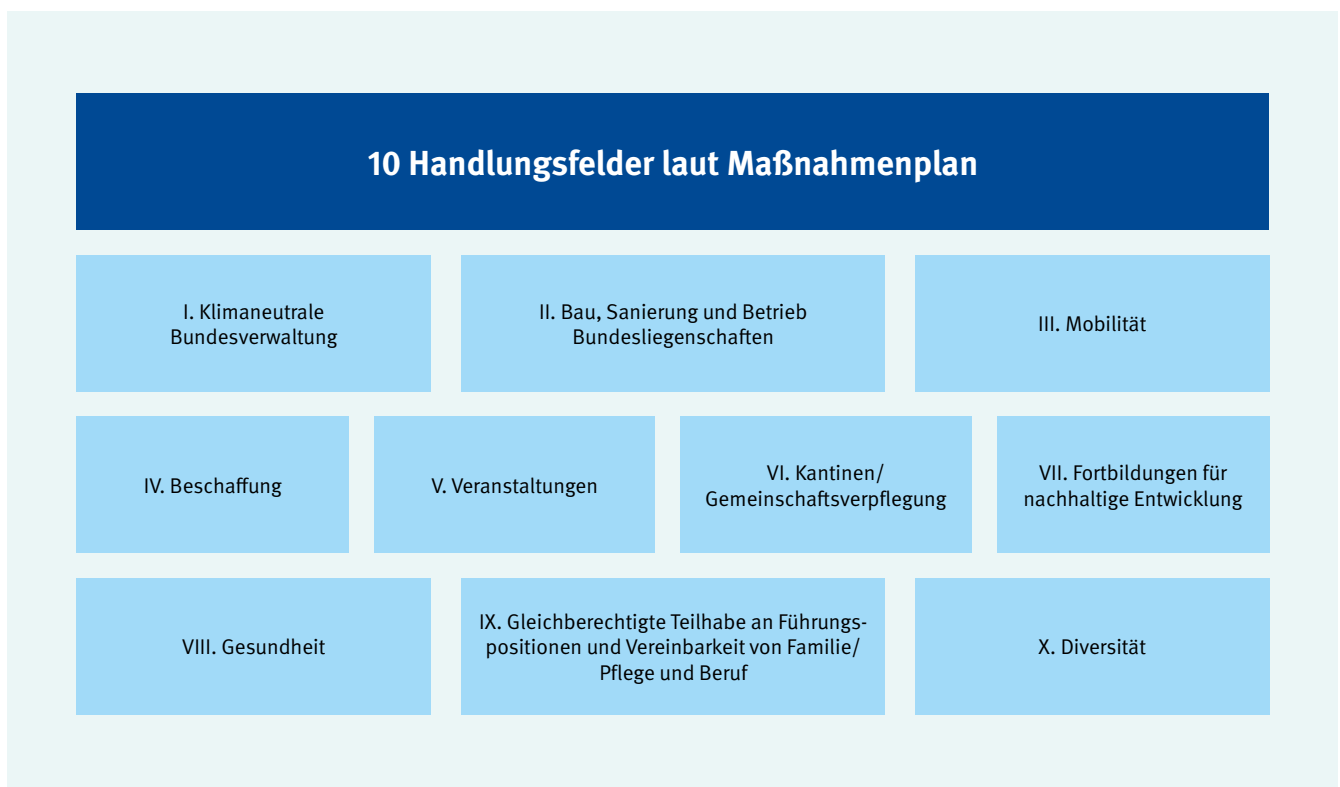


Abbildung 2: Übertragung des Maßnahmenprogramms „Nachhaltigkeit“ der Bundesregierung auf die UK NRW

Nachhaltigkeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement aus der Perspektive von Planetary Health

Key Facts

- Ein an der Perspektive Planetary Health ausgerichtetes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) verbindet ökologische und soziale Nachhaltigkeit mit den Vorteilen für die Gesundheit der Mitarbeitenden
- Maßnahmen zum Klimaschutz haben häufig positive Auswirkungen auf die Gesundheit und sind ein Schlüssel für erfolgreiche Prävention
- Soziale Nachhaltigkeit im BGM kann durch eine faire und partizipative Unternehmenskultur erreicht werden

Autorin

➔ Dr. Stefanie Bühn

Nachhaltigkeit im Kontext des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird häufig als ein langfristig ausgelegtes Gesundheitsmanagement verstanden. Nachhaltigkeit kann aber auch ökologisch und sozial verstanden werden. In diesem Beitrag geht es um Letzteres, nämlich um das Potenzial eines ökologischen und sozial nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die Metadisziplin Planetary Health beschreibt, dass unsere Gesundheit nicht nur von individuellen Faktoren wie dem Alter oder dem Lebensstil abhängt, sondern auch von der Intaktheit der menschengemachten und natürlichen Systeme unseres Planeten Erde.^[1] Die Gesundheit des Menschen hängt also unmittelbar von sauberer Luft und der Verfügbarkeit von Wasser und Nahrungsmitteln sowie von einem stabilen Klima und einer intakten Umwelt ab. Dazu gehören auch die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Systeme, die die Umweltbedingungen maßgeblich beeinflussen. Die wissenschaftliche Evidenz über die Zusammenhänge und Auswirkungen der planetaren Veränderungen auf die menschliche Gesundheit ist für viele Fachbereiche der Medizin beschrieben.^[1] Die große Herausforderung besteht darin, die vorhandenen Forschungsergebnisse in konkrete Handlungen zu übersetzen. Auf der Ebene der betrieblichen Gesundheit fehlen häufig noch Beispiele, wie praktisches, umsetzungsbezogenes Wissen integriert werden kann. Die Metadisziplin

Planetary Health zeigt, wie Themen der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit unauflöslich mit der Gesundheit der Menschen verknüpft sind.

Um Risiken zu verringern, braucht es intakte Ökosysteme

Die Intaktheit der Ökosysteme ist Voraussetzung für tragfähige Gesellschaften und Wirtschaftsmodelle. Damit in Unternehmen die Transformation hin zu einer Wirtschaftsweise innerhalb ökologischer Belastungsgrenzen gelingt, müssen die Mitarbeitenden psychisch und mental gesund sein. Dies führt zu einer Stärkung der Resilienz gegenüber multiplen Krisen und zu einer Reduktion von Risiken. Laut Global Risk Report 2023 des Weltwirtschaftsforums entstehen sechs der zehn größten Risiken für die wirtschaftliche Prosperität in den kommenden zehn Jahren aus der Überschreitung planetarer Belastungsgrenzen wie der Klimakrise, dem Verlust der biologischen Vielfalt und der Verschmutzung von Luft und Böden. Die beiden größten

Risiken sind „failure to mitigate climate change“ (Versagen bei der Eindämmung des Klimawandels) und „failure to climate change adaption“ (Versagen bei der Anpassung an den Klimawandel).^[2] Hinzu kommt die Gefahr, dass durch das Erreichen von bestimmten Kippunkten im Erdsystem, beispielsweise der Abholzung des Amazonas-Regenwaldes oder dem Abschmelzen der Polareisdecken, Rückkopplungseffekte auftreten, die dazu führen, dass ein selbst verstärkender Erderwärmungsprozess eintritt, der irreversibel ist und völlig neue, ungünstige Lebens- und Arbeitsbedingungen schafft.^[3]

Um die Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung zu reduzieren, müssen maximale Anstrengungen unternommen werden, die Treibhausgase schnell auf netto null zu reduzieren und sich an die bereits spürbaren Folgen der Erderwärmung anzupassen.

Der letzte Sachstandsbericht des Weltklimarates (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) macht deutlich, dass



Aus wissenschaftlicher Sicht handelt es sich nicht um eine Klimakrise, sondern um mehr: Wir sind konfrontiert mit Massenaussterben und Luftverschmutzung; wir setzen die Zukunft der Menschheit aufs Spiel. Dies ist eine planetare Krise.“

Johan Rockström (Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung, PIK) auf dem World Economic Forum 2023

das Zeitfenster, in dem durch Maßnahmen zum Klimaschutz und Klimaanpassung noch eine lebenswerte Zukunft für alle heutigen und für zukünftige Generationen sichergestellt werden kann, sich rasch schließt.^[4] Gleiches gilt für andere planetare Belastungsgrenzen.^[4] Politische, soziale und ökonomische Prozesse und Strukturen müssen zukünftig so ausgerichtet werden, dass Gesundheit und Wohlergehen für heutige und zukünftige Generationen sichergestellt werden und die Bewohnbarkeit der Erde erhalten wird.^[5] Konkret bedeutet das eine Transformation zu einer Lebens- und Wirtschaftsweise innerhalb planetarer Belastungsgrenzen. Ein Unternehmen trägt zur sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit bei, indem es die intergenerationelle Verteilungsgerechtigkeit (Generationengerechtigkeit) in den Fokus stellt, um überproportionale Einschränkungen zukünftiger Generationen zu vermeiden.

Nachhaltigkeit und Gesundheit in Unternehmen

Zahlreiche Unternehmen haben bereits eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt oder orientieren sich an Kriterien zur Corporate Social Responsibility (CSR). In einer Befragung zum Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen gab fast die Hälfte (46 Prozent) der Befragten aus der Realwirtschaft an, diese „voll und ganz“ oder „überwiegend“ im Unternehmen verankert zu haben.^[6] Dennoch werden die gesund-

heitlichen Vorteile (Co-Benefits) durch Klimaschutzmaßnahmen in diesem Zusammenhang bislang kaum oder gar nicht kommuniziert.^[7] Durch die Kommunikation von Klimaschutz in Verbindung mit den sich dadurch ergebenden Gesundheitsgewinnen besteht zum einen die Chance, eine breitere Gruppe von Menschen zu erreichen als durch Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen allein, und zum anderen kann dadurch Bereitschaft für Verhaltensänderungen erhöht werden, die Klima, Umwelt und Gesundheit schützen.^{[8][9][10]} Allerdings zeigen Studien, dass sich die Bevölkerung bisher nicht ausreichend über die klimawandelbedingten Gesundheitsrisiken und präventiven Maßnahmen informiert fühlt.^{[9][11]} Hier bieten bestehende betriebliche Strukturen und Prozesse aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement gute Ansatzpunkte, um Beschäftigte aus unterschiedlichen Settings über die Zusammenhänge von planetarer und menschlicher Gesundheit zu informieren. Diese können dann wiederum das Gelernte in ihren jeweiligen Lebenswelten weitergeben, wodurch sich das Wissen um den Zusammenhang von planetarer und menschlicher Gesundheit in der Gesellschaft weiter verbreitet.

BGM aus der Perspektive von Planetary Health

Ein an der Perspektive von Planetary Health und somit an ökologischer und sozialer

Nachhaltigkeit ausgerichtetes Betriebliches Gesundheitsmanagement kann dazu beitragen, gesundheitliche Belastungen zu reduzieren sowie die physische und psychische Resilienz der Beschäftigten im Umgang mit der Klimakrise und weiteren planetaren Krisen zu stärken. Maßnahmen zum Klimaschutz haben häufig positive Auswirkungen auf die Gesundheit, sogenannte Co-Benefits. Ein immenses Potenzial für Umwelt, Klima und die Gesundheit aller liegt in einer pflanzenbasierten Ernährung. Eine stark pflanzenbasierte Ernährungsweise reduziert nicht nur die Treibhausgasemissionen und senkt den Verbrauch von Land und Wasser, sondern ist auch gesundheitsfördernd und reduziert das Risiko vieler Erkrankungen wie Schlaganfall, Diabetes, Darmkrebs und Herzinfarkt.^{[1][12]} Schätzungsweise 20 Prozent der vorzeitigen Todesfälle jährlich ließen sich bei Einhaltung einer pflanzenbasierten Ernährungsweise global vermeiden.^[13] Die Ernährungswende ist zudem Voraussetzung für den Erhalt der Biodiversität, die Begrenzung der Klimakrise und erhöht die Nahrungsmittelsicherheit weltweit. Als weitere Folge sinkt auch die Wahrscheinlichkeit zukünftiger Pandemien.^[14] Ein pflanzenbasiertes Ernährungsangebot in der Gemeinschaftsverpflegung kann bei der Förderung einer klimafreundlichen und gesünderen Ernährungsweise unterstützen.

Auf den Straßenverkehr entfallen rund zehn Prozent der weltweiten Treibhaus-



Die Ausgestaltung der Umsetzung sowohl von Klimaschutz als auch von Klimaanpassung muss von allen relevanten Akteurinnen und Akteuren im Arbeitsschutz sowie im Betrieblichen Gesundheitsmanagement diskutiert und umgesetzt werden.“

gasemissionen.^[15] Der Wechsel vom Auto auf eine physisch aktive Fortbewegung mittels Fahrrad, Zu-Fuß-Gehen oder der Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) beugt kardiovaskulären Erkrankungen, Diabetes, Demenz und einigen Krebserkrankungen vor.^{[16][17]} Darüber hinaus können sich hier auch Vorteile für die psychische Gesundheit ergeben.^{[18][19]} Die betrieblichen Rahmenbedingungen können durch entsprechende Anreize die Bereitschaft der Beschäftigten zur aktiven Mobilität fördern, zum Beispiel durch die Möglichkeit eines Jobrad-Leasings, den Einsatz von Fahrrad-Flotten oder die Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch ein Jobticket. Gemeinsames Engagement für Umwelt- und Klimaschutz im Unternehmen fördert die Qualität der sozialen Beziehungen, die Gesundheit und das Wohlbefinden, indem Spielräume zu aktivem Handeln eröffnet werden und dadurch Selbstwirksamkeit und mentale Resilienz im Umgang mit der Klimakrise gestärkt werden.^{[20][21][22]} Eine hierdurch gesteigerte Qualität des sozialen Miteinanders stärkt gleichzeitig die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen und wird so zum Wettbewerbsvorteil zur Gewinnung von Fachkräften.

Bereits jetzt geht aufgrund der Klimakrise, insbesondere durch Hitze, eine schnell wachsende Zahl von Arbeitsstunden verloren.^[23] Obwohl laut Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Gefährdungen an ihrer Quelle

zu bekämpfen sind (§ 4 ArbSchG), liegt der Fokus bei Diskussionen um Arbeitsschutzmaßnahmen im Klimawandel hauptsächlich auf Klimaanpassungen, beispielsweise Hitzeschutz am Arbeitsplatz.^[24] Da die menschliche Anpassungsfähigkeit an die Folgen des Klimawandels begrenzt ist, reichen technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen nicht aus, um zukünftig ausreichenden Arbeitsschutz zu gewährleisten. Der Schlüssel für erfolgreiche Prävention liegt daher im ambitioniert umgesetzten Klimaschutz (Emissionsreduzierung).^[25] Die Ausgestaltung der Umsetzung sowohl von Klimaschutz als auch von Klimaanpassung muss von allen relevanten Akteurinnen und Akteuren im Arbeitsschutz sowie im Betrieblichen Gesundheitsmanagement diskutiert und umgesetzt werden.

Da Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen und Führungskräfte eine wichtige Rolle als Entscheider, Entscheiderinnen und Vorbilder einnehmen, ist ihre Sensibilisierung für die Zusammenhänge von planetarer und menschlicher Gesundheit und die daraus ableitbaren Folgen für Sicherheit und Produktivität am Arbeitsplatz von zentraler Bedeutung. Außerdem fördert eine Unternehmenskultur, die auf Teilhabe und Mitbestimmung in Entscheidungsprozessen zur Gestaltung von Maßnahmen sowie auf faire Arbeitsbedingungen und Gleichberechtigung Wert legt, das soziale Miteinander im Unternehmen und dadurch

indirekt die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Darüber hinaus müssen Unternehmen Verantwortung für Menschenrechte, Lieferketten sowie globale Gesundheits- und Umweltstandards in Zulieferländern übernehmen und Möglichkeiten diskutieren, die Gemeinwohlökonomie zu fördern.

Chancen und Potenziale

Ein an der Perspektive von Planetary Health ausgerichtetes Betriebliches Gesundheitsmanagement trägt zu einem Wirtschaften innerhalb planetarer Belastungsgrenzen bei und fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Dadurch können Unternehmen und Beschäftigte resilienter gegenüber aktuellen und zukünftigen Krisen werden und gleichzeitig zum Schutz unserer Lebensgrundlage beitragen. Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind nun gefordert, gemeinsam mit der Politik Regelungsrahmen, Strukturen, Institutionen und Anreize so zu gestalten, dass gesunde und klimaschützende Lebens- und Arbeitsbedingungen innerhalb planetarer Belastungsgrenzen zu den Kernzielen in der Arbeitswelt werden. ←

Fußnoten

- [1] Traidl-Hoffmann, C.; Schulz, C.; Herrmann, M.; Simon, B. (Hrsg.): Planetary Health, 1. Auflage, MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, 2021, S. 362.
- [2] Global Risks Report 2023, World Economic Forum, Report No.: ISBN-13: 978-2-940631-36-0, www.weforum.org/reports/global-risks-report-2023/ (abgerufen am 24.01.2023).
- [3] Thunberg G. (Hrsg.): Das Klima Buch, Deutsche Erstausgabe, 2. Auflage, Frankfurt am Main, S. Fischer, 2022, S. 489.
- [4] Pörtner, H.-O.; Roberts, D. C.; Poloczanska, E. S.; Mintenbeck, K.; Tignor, M.; Alegría, A.; Craig, M.; Langsdorf, S.; Löschke, S.; Möller, V.; Okem, A. (Hrsg.): IPCC, 2022: Summary for Policymakers. In: Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Contribution of Working Group II to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change, Cambridge University Press, Cambridge, UK and New York, NY, USA, S. 3–33, doi:10.1017/9781009325844.001.
- [5] Baltruks, D.; Gepp, S.; Van De Pas, R.; Voss, M.; Wabnitz, K.: Gesundheit innerhalb planetarer Grenzen, 14.06.2022, <https://zenodo.org/record/6642685> (abgerufen am 03.02.2023).
- [6] Edinger-Schons, L. M.; Kunzlmann, J.; Reppmann, M.; Putzhammer, F.: Sustainability Transformation Monitor 2023, www.bertelsmann-stiftung.de/doi/10.11586/2023003 (abgerufen am 08.02.2023).
- [7] Gute Arbeit 8-9, 2021, 33. Jahrgang, ISSN 1860–0077.
- [8] Weathers, M. R.; Maibach, E.; Nisbet, M.: Communicating the Public Health Risks of Climate Change. In: Oxford Research Encyclopedia of Climate Science, Oxford University Press, 2017, <http://climatescience.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190228620.001.0001/acrefore-9780190228620-e-428> (abgerufen am 15.01.2023).
- [9] Schmuker, C.; Robra, B. P.; Kolpatzik, K.; Zok, K.; Klauber, J.: Klimawandel und Gesundheit: Welche Rolle spielt der Klimawandel im Gesundheitsbewusstsein der Befragten? Ergebnisse einer deutschlandweiten Bevölkerungsbefragung. In: Günster, C.; Klauber, J.; Robra, B. P.; Schmuker, C.; Schneider, A. (Hrsg.): Versorgungs-Report: Klima und Gesundheit, Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, 2021, S. 157–76, www.mwv-open.de/site/chapters/e/10.32745/9783954666270-12/ (abgerufen am 02.01.2023).
- [10] Reismann, L.; Weber, A.; Leitzmann, M.; Jochem, C.: Climate-specific health literacy and medical advice: The potential for health co-benefits and climate change mitigation. An exploratory study. In: J Clim Change Health, Oktober 2021, 4, S. 100072, <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2667278221000699> (abgerufen am 03.01.2023).
- [11] Schipperges, M.; Gossen Holzhauer, B.; Scholl, G.: Umweltbewusstsein und Umweltverhalten in Deutschland 2014 – Vertiefungsstudie: Trends und Tendenzen im Umweltbewusstsein, Dessau-Roßlau, Umweltbundesamt, 2016.
- [12] Willett, W.; Rockström, J.; Loken, B.; Springmann, M.; Lang, T.; Vermeulen, S. et al.: Food in the Anthropocene: the EAT–Lancet Commission on healthy diets from sustainable food systems. In: The Lancet, Februar 2019, 393(10170), S. 447–492, <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0140673618317884> (abgerufen am 11.12.2022).
- [13] Springmann, M.; Wiebe, K.; Mason-D’Croz, D.; Sulser, T. B.; Rayner, M.; Scarborough, P.: Health and nutritional aspects of sustainable diet strategies and their association with environmental impacts: a global modelling analysis with country-level detail. In: Lancet Planet Health, Oktober 2018, 2(10), S. e451–461, <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2542519618302067> (abgerufen am 10.02.2023).
- [14] Recht, J.; Schuenemann, V. J.; Sánchez-Villagra, M. R.: Host Diversity and Origin of Zoonoses: The Ancient and the New. In: Animals, 17.09.2020, 10(9), S. 1672, www.mdpi.com/2076-2615/10/9/1672 (abgerufen am 28.02.2023).
- [15] Lamb, W. F.; Wiedmann, T.; Pongratz, J.; Andrew, R.; Crippa, M.; Olivier, J. G. J. et al.: A review of trends and drivers of greenhouse gas emissions by sector from 1990 to 2018. In: Environ Res Lett, 01.07.2021, 16(7):073005, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/abee4e> (abgerufen am 11.12.2022).
- [16] Jarrett, J.; Woodcock, J.; Griffiths, U. K.; Chalabi, Z.; Edwards, P.; Roberts, I. et al.: Effect of increasing active travel in urban England and Wales on costs to the National Health Service. In: The Lancet, Juni 2012, 379(9832), S. 2198–2205, <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0140673612607661> (abgerufen am 11.12.2022).
- [17] Maizlish, N.; Woodcock, J.; Co, S.; Ostro, B.; Fanai, A.; Fairley, D.: Health Cobenefits and Transportation-Related Reductions in Greenhouse Gas Emissions in the San Francisco Bay Area. In: Am J Public Health, April 2013, 103(4), S. 703–709, <https://ajph.aphapublications.org/doi/full/10.2105/AJPH.2012.300939> (abgerufen am 11.12.2022).
- [18] Rissel, C.; Curac, N.; Greenaway, M.; Bauman, A.: Physical Activity Associated with Public Transport Use – A Review and Modelling of Potential Benefits. In: Int J Environ Res Public Health, 12.07.2012, 9(7), S. 2454–2478, www.mdpi.com/1660-4601/9/7/2454 (abgerufen am 11.12.2022).
- [19] Zijlema, W. L.; Avila-Palencia, I.; Triguero-Mas, M.; Gidlow, C.; Maas, J.; Kruize H. et al.: Active commuting through natural environments is associated with better mental health: Results from the PHENOTYPE project. In: Environ Int, Dezember 2018, 121, S. 721–727, <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0160412018313667> (abgerufen am 11.12.2022).
- [20] Zawadzki, S. J.; Steg, L.; Bouman, T.: Meta-analytic evidence for a robust and positive association between individuals’ pro-environmental behaviors and their subjective wellbeing. In: Environ Res Lett, 01.12.2020, 15(12), S. 123007, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/abc4ae> (abgerufen am 28.10.2022).
- [21] Capstick, S.; Nash, N.; Whitmarsh, L.; Poortinga, W.; Haggart, P.; Brügger, A.: The connection between subjective wellbeing and pro-environmental behaviour: Individual and cross-national characteristics in a seven-country study. In: Environ Sci Policy, Juli 2022, <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1462901122000776> (abgerufen am 28.10.2022).
- [22] Jenkinson, C. E.; Dickens, A. P.; Jones, K.; Thompson-Coon, J.; Taylor, R. S.; Rogers, M. et al.: Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers. In: BMC Public Health, Dezember 2013, 13(1), S. 773, <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-13-773> (abgerufen am 11.12.2022).
- [23] Romanello, M.; Di Napoli, C.; Drummond, P.; Green, C.; Kennard, H.; Lampard P. et al.: The 2022 report of the Lancet Countdown on health and climate change: health at the mercy of fossil fuels. In: The Lancet, November 2022, 400(10363), S. 1619–1654, <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0140673622015409> (abgerufen am 25.11.2022).
- [24] § 4 Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit, Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/ (abgerufen am 22.02.2023).
- [25] Windemuth, D.; Schmid, H.; Portuné, R.; Nöthen-Garunja, I.; Klesper, G.; Harth, U. et al.: „Man müsste eigentlich viel mehr tun“ – Klimawandel und Handlungsoptionen in einem komplexen Feld. In: DGUV Forum, 1/2023, <https://forum.dguv.de/ausgabe/1-2023/artikel/man-muesste-eigentlich-viel-mehr-tun-klimawandel-und-handlungsoptionen-in-einem-komplexen-feld> (abgerufen am 03.02.2023).

„Nur mit einem Maßnahmenmix werden wir nachhaltiger Mobilität näherkommen“

Key Facts

- Die Umsetzung der Vision Zero, keine Getöteten oder Schwerverletzten im Straßenverkehr, steht über allen Aktivitäten des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR)
- Das Bewusstsein, dass umweltfreundliches Radfahren mit gesundheitlichen Gefahren verbunden ist, soll – unter anderem durch die erste Pedelec-Kampagne im April 2023 – gestärkt werden
- Aufgrund der hohen Belastung des motorisierten Verkehrs für Mensch und Umwelt, muss Mobilität möglichst umweltfreundlich, beispielsweise mithilfe der Digitalisierung, gestaltet werden

Autorin

➔ **Dr. Anna Kavvadias**

Im Dezember 2022 wurde Manfred Wirsch, Vorstandsvorsitzender der DGUV, zum Präsidenten des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) gewählt. Im Interview mit DGUV Forum spricht der 64-Jährige über die Bedeutung einer nachhaltigen Mobilität für Mensch und Umwelt.

Herr Wirsch, vor vier Monaten wurden Sie zum Präsidenten des DVR gewählt. Sie sind der erste Präsident des DVR, der aus den Reihen der Versicherten gestellt wird. Welche Bedeutung hat die Wahl für Sie?

Wirsch: Als Erstes habe ich mich sehr darüber gefreut, dass meine Nominierung in der DGUV sowohl vonseiten der Versicher-

ten als auch der Arbeitgebenden getragen wurde. Dass mich die Mitglieder des DVR zum Präsidenten des DVR gewählt haben, unabhängig davon, auf welcher Seite ich in der Selbstverwaltung stehe, hat mich auch sehr gefreut. Ich habe den Eindruck, dass sie mich aufgrund meiner langjährigen Mitarbeit in den Gremien und meiner Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender der DGUV sowie in den Gremien und als stellvertretender Präsident des DVR für dieses Amt wohl als ganz gut geeignet halten und schätzen, dass ich über das erforderliche Fachwissen, Erfahrung und gute Netzwerke verfüge.

Welche Themen bewegen Sie seit Ihrer Wahl zum Präsidenten des DVR?

Wirsch: Es gibt vor allem ein Thema, das mich nach wie vor sehr bewegt: die Vision Zero. Sie ist von großer Bedeutung für die Arbeit der gesetzlichen Unfallversicherung. Und: Die Umsetzung der Vision Zero steht über allen Aktivitäten des DVR: keine Getöteten oder Schwerverletzten im Straßenverkehr. Die Vision Zero geht davon aus, dass der Mensch fehlbar ist. Es ist daher wichtig, um den Menschen herum

Anpassungen vorzunehmen, um das Unfallrisiko zu senken. Dazu zählen getrennte Verkehrswege für die verschiedenen Verkehrsarten oder auch Abbiegeassistenzsysteme. Die Eco Safety Trainings sind für mich ein spannendes Nachhaltigkeitsthema. Mit den Eco Safety Trainings bieten der DVR und die Unfallversicherungsträger im Programm „Deine Wege – sichere Mobilität im betrieblichen und öffentlichen Bereich“ untersuchte Fahrtrainings im Realverkehr an. Sie fördern vorausschauendes Fahrverhalten, senken dabei die Spritkosten und entlasten somit auch die Umwelt.

Die Arbeit des DVR wird geleitet von aktuellen Herausforderungen. Zu diesen zählt der Klimawandel. Welchen Beitrag kann eine nachhaltige Mobilität leisten, um die negativen Folgen des Klimawandels abzumildern?

Wirsch: Mobilität ist für die wirtschaftliche, aber auch für die gesellschaftliche Entwicklung moderner Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften von elementarer Bedeutung. Gleichzeitig geht von motorisiertem Verkehr eine hohe Belastung für Mensch und Umwelt aus. Daher muss

Foto: © Wolfgang Bellwinke/DGUV



Manfred Wirsch



Die Zahl der Wegeunfälle verdeutlicht, dass wir zum Schutz unserer Versicherten noch aktiver werden und für Gefahren beim Fahrradfahren sensibilisieren müssen.“

Manfred Wirsch

Mobilität möglichst umweltverträglich gestaltet werden. Die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, Fahrrad- und Fußverkehr sowie emissionsarmen Fahrzeugen leistet einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz. Aber auch Car- und Bikesha-ring wirken sich positiv auf die Anzahl und das Nutzungsverhalten von Verkehrsmitteln aus. Auch die Herkunft der erforderlichen Energie ist essenziell: Erneuerbare Energien für den privaten Verkehr und den Güterverkehr zu nutzen, ist ebenfalls ein großer Beitrag zum Klimaschutz.

Ein wichtiger Baustein nachhaltiger Mobilität ist die Nutzung von Fahrrädern. Sie werden stetig mehr genutzt. Vor welchen Herausforderungen stehen wir im Hinblick auf die Sicherheit beim Fahrradfahren?

Wirsch: Dass Fahrradfahren gut für die Umwelt, gesund und günstig ist, wissen viele Menschen seit Langem. Mit der höheren Sensibilität für das Thema Klima entscheiden sich immer mehr Menschen dazu, Fahrrad zu fahren. Auch Corona hat diesen Trend begünstigt, war man doch im Freien keinen Aerosolen ausgesetzt, so wie in vollen Bussen und Bahnen. Und man musste keine Maske tragen. Für viele Menschen waren dies in der Pandemie gute Gründe, um aufs Rad umzusteigen. Das Bewusstsein dafür, dass Fahrradfahrende zu den ungeschützten

Verkehrsteilnehmenden gehören, muss freilich noch geschärft werden. Zum Beispiel durch Kampagnen. Im April startet die erste Pedelec-Kampagne von DVR und dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur. Die Zahl der Wegeunfälle verdeutlicht, dass wir zum Schutz unserer Versicherten noch aktiver werden und für Gefahren beim Fahrradfahren sensibilisieren müssen. Aber es ist auch notwendig, für eine gute Infrastruktur zu sorgen, die sicheres Fahrradfahren ermöglicht. Denn: Eine Infrastruktur, die Fehler verzeiht und die Bedürfnisse der schwächeren Verkehrsteilnehmenden, sei es auf dem Fahrrad oder auch zu Fuß, erfüllt, kann nicht nur einen sehr großen Beitrag zur Verkehrssicherheit, sondern auch zur nachhaltigen Mobilität leisten.

Wo sehen Sie Potenzial, um mehr Nachhaltigkeit in der Mobilität zu erreichen, und an welchen Stellschrauben muss gedreht werden?

Wirsch: Digitalisierung im Straßenverkehr ist ein Thema, das bislang zu wenig mit Nachhaltigkeit in Verbindung gebracht wird. Dabei bietet die Digitalisierung Chancen für einen umweltfreundlicheren Verkehr. Durch intelligente Verkehrssysteme und verbesserte Verkehrsinformation kann beispielsweise der Verkehrsfluss verbessert, Wege können verkürzt oder vermieden werden. Doch dies ist nur ein Faktor unter

vielen, die für mehr Nachhaltigkeit im Verkehr eine Rolle spielen. Es müssen unterschiedliche Maßnahmen und Faktoren in ihren Wechselwirkungen betrachtet und ein Maßnahmenbündel geschnürt werden. Zu diesem gehören sowohl die Förderung emissionsarmer Kraftfahrzeuge und erneuerbarer Energien als auch die Förderung der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, Fahrrad- und Fußverkehr. Nur mit einem Maßnahmenmix werden wir alle Verkehrsteilnehmerinnen und Verkehrsteilnehmer erreichen und nachhaltiger Mobilität näherkommen. Dabei müssen die Maßnahmen auch die Lebensbedingungen der Menschen berücksichtigen. Fahrradfahren in der Stadt ist oftmals eine gute Alternative zu öffentlichen Verkehrsmitteln oder zum Auto. Auf dem Land sieht die Situation hingegen anders aus. Für mehr Nachhaltigkeit muss vor allem die öffentliche Verkehrsinfrastruktur gestärkt werden.

Mit welchem Verkehrsmittel sind Sie überwiegend unterwegs, um Ihre Termine wahrzunehmen?

Wirsch: Viele Strecken lege ich mit dem Auto zurück, weil ich so meine Termine besser organisieren kann. Wenn die Entfernungen überschaubar sind, gehe ich sehr gern zu Fuß. Gelegentlich bin ich auch als unmotorisierter Radfahrer unterwegs. ↩

Das Interview führte Dr. Anna Kavvadias, DGUV

Nachhaltiges Engagement der Unfallversicherung für sichere und gesunde Arbeit weltweit

Key Facts

- Das schwere Unglück in der Textilfabrik Rana Plaza vor zehn Jahren lenkte die Aufmerksamkeit auf die Arbeitsbedingungen in Ländern entlang der globalen Lieferketten
- Die DGUV und die Unfallversicherungsträger unterstützen beim Aufbau von Arbeitsschutz- und Unfallversicherungsstrukturen
- Durch ihr internationales Engagement verfügt die DGUV über Zugang zu Lösungsansätzen, die Herausforderungen wie Klimawandel, demografischer Wandel oder Digitalisierung adressieren

Autoren

➔ Dr. Gregor Kemper

➔ Jakob Kort

Die internationalen Aktivitäten der DGUV verfolgen nachhaltige Ziele: Sie wollen sichere und gesunde Arbeitsplätze als integralen Bestandteil nachhaltiger Wirtschaft fördern, die DGUV als kompetente politische Partnerin und das System der gesetzlichen Unfallversicherung als weltweites Referenzmodell stärken.

Am 24. April 2023 jährt sich der tragische Gebäudeeinsturz der Fabrik von Rana Plaza in Dhaka zum zehnten Mal. Damals führte der Tod von mehr als 1.100 Menschen neben einer internationalen Solidarität auch zu einem Bewusstseinswandel hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, unter denen unsere Textilien weltweit hergestellt werden.

So begann in der Folge von Rana Plaza nicht nur die DGUV in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sowie der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) damit, einen Beitrag zur Verbesserung der Bedingungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vor Ort in Bangladesch zu leisten. Auch viele internationale Marken bekannten sich im sogenannten „Bangladesch Accord“ dazu, Konfektionsbetriebe und Textilfabriken sicherer zu machen.

In den zehn Jahren nach Rana Plaza ist viel passiert. Grund genug, an den Beispielen des Engagements in Bangladesch und China einen Blick auf das vielfältige und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Engagement der DGUV zu werfen.

Bangladesch: Auf dem Weg zu nachhaltiger sozialer Sicherung

Durch das schwere Unglück in der Textilfabrik Rana Plaza im April 2013 wurde die Aufmerksamkeit der Welt auf die Arbeitsbedingungen in den Ländern gelenkt, unter denen viele unserer Konsumgüter produziert werden entlang der in den vergangenen Jahrzehnten entstandenen globalen Lieferketten.

Dass damit in der Regel in Ländern wie Bangladesch andere Lohnstrukturen, andere Systeme der sozialen Sicherung sowie andere Standards in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz verbunden

sind, ist seitdem fester Bestandteil des öffentlichen Diskurses. Hinzu kommt ein gesteigertes Bewusstsein in weiten Teilen der deutschen Gesellschaft, einen aktiven Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen in Ländern Asiens oder Afrikas leisten zu wollen – sei es als Konsumenten und Konsumentinnen, als Verantwortliche der großen Konsumgütermarken und in der Politik oder als Vertreter und Vertreterinnen der deutschen Sozial- und Unfallversicherung.

So unterstützt die DGUV gemeinsam unter anderem mit der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) und in enger Partnerschaft mit dem BMZ sowie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) seit dem Unglück von Rana Plaza Bangladesch dabei, die Arbeitsbedingungen in den Fabriken vor Ort zu verbessern. Ziel des Engagements war es von Beginn an auch, eine



Ziel des Engagements war es von Beginn an auch, eine an der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland orientierte Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten einzuführen, in enger Zusammenarbeit mit Regierungs- und Wirtschaftsbeauftragten aus Bangladesch.“

an der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland orientierte Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten einzuführen, in enger Zusammenarbeit mit Regierungs- und Wirtschaftsbeauftragten aus Bangladesch. Ein zentraler Schwerpunkt war dabei insbesondere die Weiterentwicklung nationaler Standards zur Vorbeugung und Behandlung von Berufskrankheiten und zur Vermeidung von Unfällen und deren Folgen.

So konnte in den letzten zehn Jahren durch das vielfältige, netzwerkorientierte Engagement der DGUV nicht nur ein vertrauensvolles, auf Partnerschaft basierendes Verhältnis zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der deutschen Unfallversicherung einerseits und politischen, wirtschaftlichen wie zivilgesellschaftlichen Vertreterinnen und Vertretern in Bangladesch andererseits aufgebaut werden. Auch die Förderung von Studienaufenthalten, regelmäßige Delegationsreisen nach Deutschland, die Unterstützung beim Aufbau eines OSH-Instituts (Occupational Safety and Health) zusammen mit dem „Department of Inspection for Factories and Establishments“ sowie die Durchführung zahlreicher Trainings für Inspektorinnen und Inspektoren, Reha-Managerinnen und Reha-Manager oder Beschäftigte des Arbeitsministeriums von Dhaka – um nur einige Beispiele zu nennen – haben von Anfang an auf nachhaltige Ansätze abgezielt.

Aufbauend auf diesen Aktivitäten der DGUV in Bangladesch einschließlich der Beratungsansätze für den Aufbau von Verwaltungsstrukturen und der Befähigung der Akteure in Politik, Verwaltung und Unternehmen vor Ort findet nun das Operationalisierungsprojekt „Employment Injury Insurance System“ statt. Das Projekt wurde nicht zuletzt dank des nachhaltigen Wissenstransfers der DGUV zum Aufbau solcher Systeme von der Regierung in Dhaka am 21. Juni 2022 auch unter Beteiligung deutscher Unternehmen gestartet.

Dieses System zur Absicherung gegen Arbeitsunfälle versteht sich als ein Sozialschutzsystem, das Entschädigungsleistungen für medizinische Behandlung und Rehabilitationsmaßnahmen sowie für Einkommensverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten für Beschäftigte sowie deren Familien vorsieht. Dies gilt für alle Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch. Das sind etwa vier Millionen Menschen. Zudem ist es erklärtes Ziel dieses Projektes, dauerhafte organisatorische Strukturen für ein vollwertiges System für Arbeitsunfälle nach dem Vorbild des bismarckschen Systems einzurichten. Auch hier unterstützt die Expertise der DGUV für nachhaltige Ansätze im Aufbau von dauerhaften Prozessen, Strukturen sowie IT-Systemen und stellt Synergieeffekte zu Projekten in anderen Ländern wie beispielsweise Nepal oder Tansania her.

China: Präventionsarbeit und Arbeitsschutzstandards

Auch die Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Union und der Volksrepublik China ist seit dem Jahr 2005 mit der Unterzeichnung des „Memorandum of Understanding on Labour and Social Affairs“ im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Dieses Memorandum schuf im Kern eine Grundlage für die Zusammenarbeit in Bereichen wie Arbeitsrecht, Arbeitsbeziehungen und soziale Sicherheit. Darüber hinaus wurden im Dezember 2020 die Verhandlungen über ein umfassendes Investitionsabkommen (Comprehensive Agreement on Investment, CAI)^[1] abgeschlossen. Es ist eines der ehrgeizigsten Abkommen dieser Art, das China jemals mit einem Drittland geschlossen hat. China verpflichtet sich darin zur Ratifizierung der ILO-Kernarbeitsnormen. In diesem Zusammenhang gewinnt ein seit 2021 von der EU finanziertes Projekt der DGUV in China weiter an Bedeutung, auf das später eingegangen wird.

In den letzten zwei Jahrzehnten wurde eine Vielzahl von Partnerschaften, Abkommen und Initiativen auch von deutscher Seite auf den Weg gebracht, die die Arbeitsbedingungen in China nachhaltig verbessert haben. Und auch deutsche Unternehmen, die in China tätig sind, haben die Rahmen-



Eine wichtige Säule für den partnerschaftlichen Austausch zwischen China und der EU im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist das seit vielen Jahren stark ausgeprägte Engagement der DGUV.“

bedingungen zum Schutz der Beschäftigten in ihren chinesischen Werken sukzessive verbessert. Beispielsweise führten einige große, in China tätige Konzerne Programme und Initiativen für Schulungen und Workshops für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Führungskräfte in Bereichen wie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie zu den Rechten der Arbeitnehmenden ein.

Eine wichtige Säule für den partnerschaftlichen Austausch zwischen China und der EU im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist das seit vielen Jahren stark ausgeprägte Engagement der DGUV. Die DGUV begleitete die Einführung einer gesetzlichen Unfallversicherung in China aktiv, nachdem sich der Ansatz der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung im Wettbewerb mit anderen Modellen der Unfallversicherung durchgesetzt hatte. Die chinesische Arbeitsschutzbehörde SAWS, inzwischen aufgegangen im Ministerium für Arbeits- und Katastrophenschutz, kann ebenfalls als ein Produkt der Kooperation zwischen der chinesischen Regierung und der DGUV angesehen werden. Weitere Schwerpunkte der Kooperation seither sind die berufliche Wiedereingliederung und jüngst die schrittweise Etablierung einer datenbasierten Präventionsarbeit in China.

Im Jahre 2021 begann die DGUV im Rahmen der „EU-China Cooperation on Emp-

loyment, Social Affairs and Inclusion“ mit der Umsetzung des bereits weiter oben erwähnten Arbeitsschutzprojektes, das durch die Europäische Kommission finanziert wird. Dank der bestehenden Beziehung zwischen der DGUV und dem chinesischen Ministerium für Arbeits- und Katastrophenschutz sowie den bereits mit der chinesischen Regierung vereinbarten Aktivitäten der DGUV in China im Bereich Prävention konnten Verhandlungen mit den zuständigen Behörden schnell starten.

In Zusammenarbeit mit der Nationalen Gesundheitskommission und dem Ministerium für Arbeits- und Katastrophenschutz sowie ihren jeweiligen Forschungseinrichtungen entwickelt die DGUV Methodologien zur Datenerhebung. Diese orientieren sich an europäischen Standards, insbesondere an den International Labour Standards on Occupational Safety and Health (ILO) sowie den European Statistics on Accidents at Work (ESAW). Damit werden die Daten aus China und der EU miteinander vergleichbar. Das ist ein Ziel des Projektes: Es will eine Vergleichbarkeit der Leistungsfähigkeit der Arbeitsschutzsysteme in der EU und in China herstellen. Diese Vergleichbarkeit soll zur Vermeidung von Sozialdumping auf Kosten europäischer und damit auch deutscher Unternehmen beitragen.

In einem zweiten Schritt werden auf der Grundlage dieser Daten konkrete, daten-

basierte Präventionsmaßnahmen in den Pilotregionen Guangxi und Zhejiang etabliert – beispielweise zur Vermeidung von Absturzunfällen oder von Unfällen im Umgang mit Arbeitssägen. Hierzu finden im März und April 2023 mehrere Workshops mit Vertretungen der chinesischen Provinzverwaltungen sowie Unternehmen der Pilotregionen statt, um in direktem Austausch vor Ort den Ansatz der Analyse von Daten und die darauf aufbauende Entwicklung gezielter Präventionsmaßnahmen nach dem Vorbild der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung in der gelebten Praxis in China zu verankern.

In weiteren Workshops soll im Laufe des Jahres zudem ausgelotet werden, inwieweit der Aufbau einer landesweiten digitalen Plattform ein nachhaltiger Ansatz für die nächsten Jahre sein kann. Auf der Plattform könnten zum einen Daten zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ausgewertet werden, zum anderen spezifische digitale Präventionsinformationen und Services.

Nachhaltiges Unternehmenshandeln stärken

Die Aktivitäten der DGUV in Bangladesch, China oder auch in Indien, Nepal, Äthiopien und Tansania fügen sich ein in die Bemühungen der Bundesregierung und der G7 um weltweit nachhaltige Lieferketten



Von sicheren und gesunden Arbeitsplätzen in Deutschland sowie weltweit profitieren Versicherte und Unternehmen gleichermaßen. Letztere profitieren davon umso mehr, wenn vom Lieferkettengesetz erfasste Risiken in den Ländern entlang der Lieferkette gar nicht erst auftreten.“

und gewinnen nach dem Inkrafttreten des Gesetzes für nachhaltige Lieferketten am 1. Januar 2023 weiter an Bedeutung. Denn mit ihren Aktivitäten zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in Ländern entlang der Lieferketten trägt die DGUV dazu bei, dass sich von diesem Gesetz erfasste Risiken am Anfang der Lieferkette gar nicht erst realisieren. Auch auf der G-7-Konferenz zu nachhaltigen Wertschöpfungsketten am 6. Mai 2022 formulierte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil ganz klar den Anspruch der Bundesregierung: „Die Diskussionen heute haben bestätigt, wie dringend wir klare internationale Standards brauchen, um Mensch und Umwelt besser zu schützen. Nötig ist ein weltweit gemeinsames Verständnis darüber, wie nachhaltiges Unternehmenshandeln aussieht – und wie es durchzusetzen ist.“

Im Rahmen der drittmittelfinanzierten Projektarbeit in afrikanischen und asiatischen Ländern gewinnt die DGUV wichtige Erkenntnisse auf einem Gebiet, das auch hierzulande immer mehr an Bedeutung gewinnt: der Einfluss des Klimawandels auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Daher plant die DGUV, sich mit Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) an zwei über den Vision Zero Fund finanzierten Projekten in Madagaskar und Vietnam zu beteiligen. Bei diesen Projekten geht es um die Erhebung

von Daten zu den Auswirkungen des Klimawandels auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Im Anschluss sollen evidenzbasierte Präventionsmaßnahmen entwickelt werden. Diese Ergebnisse könnten in die Beratungsdienstleistungen der Unfallversicherungsträger für ihre Mitgliedsunternehmen einfließen und so einen Beitrag zu nachhaltigem Handeln leisten.

Fazit

Mit dem Unglück von Rana Plaza vor zehn Jahren – aber auch mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie vor drei Jahren – wurde deutlich, wie wichtig sichere und gesunde Arbeitsplätze für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum, stabile Wertschöpfungsprozesse und damit auch für nachhaltig finanzierte Unfallversicherungssysteme sind. Daher leistet die DGUV in Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern durch Aufbau von Arbeitsschutz- und Unfallversicherungssystemen einen Beitrag zur Nachhaltigkeit. Von sicheren und gesunden Arbeitsplätzen in Deutschland sowie weltweit profitieren Versicherte und Unternehmen gleichermaßen. Letztere profitieren davon umso mehr, wenn vom Lieferkettengesetz erfasste Risiken in den Ländern entlang der Lieferkette gar nicht erst auftreten.

Mit ihrem internationalen Engagement stärkt die DGUV darüber hinaus den Referenzcharakter des Systems der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung.

renzcharakter des Systems der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung.

Gleichzeitig wird mit dem Aufbau von Arbeitsschutz- und Unfallversicherungssystemen sowie der Entwicklung von Methoden für einen besseren Vergleich ihrer Leistungsfähigkeit ein wichtiger Beitrag zu fairem Wettbewerb und der Bekämpfung von Sozialdumping geleistet.

Schließlich kann das eigene System immer weiter verbessert werden, wenn über die Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit anderen gelernt wird, mit welchen Maßnahmen erfolgreich auf Herausforderungen wie den Klimawandel, den demografischen Wandel oder die Digitalisierung reagiert werden kann.



Fußnote

[1] Die Ratifizierung durch das EU-Parlament steht noch aus.

Nudging und Nachhaltigkeit?!

Key Facts

- Nudging bedeutet „anstupsen“ und stellt eine ‚sanfte‘ Methode dar, das menschliche Verhalten in eine bestimmte Richtung zu lenken
- Die „guten und richtigen“ Handlungen sowohl beim Arbeitsschutz als auch bei der Nachhaltigkeit sollen befördert werden
- Nudging will auf unbewusster Ebene beeinflussen, bei Beibehaltung der Entscheidungsfreiheit und ohne Vorschriften zu machen

Autorin

➔ Dr. Franziska Jungmann

Aufgeklebte Fußspuren auf dem Boden? Gesundes Essen in Kantinen ist auf Augenhöhe platziert? Standarddauer von Online-Meetings mit 50 statt 60 Minuten? Doppelseitiger Druck ist in der Druckersoftware voreingestellt? Solchen „Stupsern“ (Nudges) begegnen wir – mehr oder minder bewusst – im Alltag. Ob und wie diese unser Verhalten lenken, wird in diesem Beitrag beschrieben.

Menschliches (Fehl-) Verhalten ist eine maßgebliche Ursache für zahlreiche betriebliche Unfälle.^[1] Ein „Du musst...“, um Vorschriften und Regularien einzuhalten oder eine Verhaltensänderung anzuregen, ist wenig erfolgreich. Doch wie kann man Mitarbeitende für die konkrete Umsetzung motivieren? Könnte Nudging als verhaltensbasierter Ansatz eine Möglichkeit darstellen? Wie kann Nudging als Intervention zielführend und effektiv genutzt werden kann?

Was ist Nudging und wie wirken Nudges?

Nudging bedeutet „anstupsen“ und stellt eine ‚sanfte‘ Methode dar, das menschliche Verhalten in eine bestimmte, vorhersehbare, positive Richtung zu lenken. Menschen werden mit einfachen Mitteln dazu bewegt, gute Entscheidungen zu treffen. Dabei wird weder auf Gesetze, Verbote oder Gebote noch auf Bevormundung zurückgegriffen. Die Entscheidungsfreiheit wird nicht eingeschränkt und auch auf finanzielle Anreize wird verzichtet.^[2]

Vielmehr setzt Nudging als verhaltenspsychologischer Ansatz am Prozess der Informationsverarbeitung und Entschei-

dungsfindung an. Kahneman (2011) unterscheidet zwei Arten des Denkens: Das System 1 („thinking fast“) ist das automatische, schnelle, weitgehend mühelose, ohne willentliche Steuerung und unbewusste Denken, auch intuitives Denken genannt. System 2 („thinking slow“) hingegen ist das bewusste, langsame, reflektierende, kontrollierte und regelgeleitete Denken, in dem komplexe Zusammenhänge erschließend erarbeitet werden.

Jede Situation im betrieblichen Alltag stellt eine Entscheidungssituation dar, in der eine Fülle an Informationen auf jeden Menschen einströmt und die eine Entscheidung, zum Beispiel für oder gegen ein bestimmtes Verhalten, erfordern. Bei Entscheidungen stehen beide Systeme zur Verfügung und werden jeweils vorrangig in Abhängigkeit von Aufgaben, Personen und Situation aktiviert.^[3] Allerdings laufen aufgrund der vielen auf uns einströmenden Informationen die meisten Entscheidungen über System 1, die automatische Steuerung.

Die Methode des Nudging bezieht sich auf diese Art, Entscheidungen zu fällen. Durch die Gestaltung der äußeren Rahmenbedingungen oder der Entscheidungsarchitek-

tur können menschliche Entscheidungen beeinflusst werden. Ziel ist es, mit einer bewussten Gestaltung die jeweils „richtigen und guten“ Alternativen aufzuzeigen und diese möglichst attraktiv und einfach zu machen.

Das Verhalten soll dadurch auf vorhersehbare Weise verändert werden, während die Autonomie über die Entscheidung beim jeweiligen Menschen belassen wird.

Warum wirkt Nudging?

Die Wirkweise von Nudging basiert auf verschiedenen Prinzipien, die die Verarbeitung des Systems 1 beeinflussen. So nutzen soziale Nudges das menschliche Bedürfnis nach Zugehörigkeit. Bei der Gestaltung von sozialen Nudges wird daher aktiv auf die individuellen Beziehungen zum sozialen Umfeld (peer support/peer pressure) Bezug genommen. Ein Aufsteller mit „Gestern haben sich 120 Personen für die Treppe statt den Aufzug entschieden!“ kann Menschen zur Nutzung einer Treppe motivieren.

Aber auch direktes Feedback zu den Konsequenzen des Handelns, aufbereitet in einer einfachen und verständlichen Form, stellt ein weiteres Wirkprinzip dar. Am Beispiel



Prinzipien der Informationsverarbeitung werden genutzt, um Nudges in Form von Motivation einzusetzen ohne finanzielle Zuwendung, Zwang oder Verbote.“

der Treppen könnte auf jeder Stufe der Verbrauch der Kalorien angezeigt werden. Häufig genutzt werden auch gut gewählte Voreinstellungen. Wir neigen dazu, Dinge so zu belassen, wie sie sind. Unsere Bequemlichkeit wird im Nudging genutzt. Ist beispielsweise die Standardmeeting-Dauer im Kalender auf 50 Minuten statt einer vollen Stunde festgesetzt, ergeben sich Möglichkeiten für kurze Pausen.

Nudges können und dürfen aber auch Spaß machen. Verhaltensweisen werden häufiger gezeigt, wenn diese Freude bereiten. So motiviert das Fußballtor im Urinal eines Fußballstadions zum ‚Treffen‘.

In diesem Sinne werden Prinzipien der Informationsverarbeitung genutzt, um Nudges in Form von Motivation einzusetzen ohne finanzielle Zuwendung, Zwang oder Verbote. Insbesondere die Verbindung von gut verständlicher Information und motivierenden Anreizen übt einen ‚sanften Stupser‘ aus.

Es gibt erste Studien zur Wirksamkeit von Nudges beispielsweise zu Ernährung oder Bewegung.^[4] Eine erste Metaanalyse zeigte, dass 62 Prozent der Nudging-Interventionen zu statistisch signifikanten Verhaltensänderungen führten. Über alle eingeschlossenen Studien hinweg betrug

die durchschnittliche prozentuale Veränderung des Ergebnismaßes (zum Beispiel Anzahl der verbrauchten Kalorien; Anzahl der Teilnehmenden, die eine bestimmte Option wählten) zwischen einer Nudging- und einer Kontrollgruppe 21 Prozent. Allerdings war das Ausmaß der Veränderung abhängig vom Kontext (unter anderem Ernährung, Gesundheit, Politik) sowie dem gewählten Prinzip des Nudging (unter anderem Information, Voreinstellung).

Nudges können dabei Rechtsvorschriften und Verfahren nicht ersetzen, da dies bedeuten würde, dass Arbeitnehmenden bei Gefahr freisteht, entweder die vorgeschriebene Wahl zu treffen oder nicht, und sich selbst und andere in Gefahr zu bringen. Nudges sollen vor allem zur Verbesserung des Verhaltens bei freiwilligen, unregelmäßigen Handlungen und zur Verbesserung der Regeleinhaltung eingesetzt werden. Daher ist darauf zu achten, dass Nudges nicht generisch eingesetzt werden, sondern auf die jeweiligen Betriebe und deren Situation anzupassen sind.

Moment! Ist das nicht Manipulation?

Nudging zielt darauf ab, das Verhalten auf unbewusster Ebene zu beeinflussen. Dieses

subtile und gezielte ‚Ausnutzen‘ der kognitiven Schwächen in menschlichen Entscheidungsprozessen kann ein Gefühl von Manipulation hervorrufen.

Allerdings stellen Nudges keine Vorschriften dar, die Entscheidungsfreiheit bleibt erhalten. Zudem verfolgt Nudging kein ökonomisches Interesse und positive Werte wie Gesundheit, Sicherheit stehen im Fokus. Eine Beschäftigung mit dem Thema sowie die Beachtung von Transparenz und Beteiligung im Entwicklungsprozess, hilft diesen Vorbehalten zu begegnen.

Nudging und Nachhaltigkeit

Mit Blick auf die Nachhaltigkeit ist es ähnlich wie im Arbeitsschutz: Die Fakten und die „guten und richtigen“ Handlungen sind sowohl beim arbeitssicheren und gesundheitsförderlichen als auch bei klima- beziehungsweise umweltfreundlichem und nachhaltigem Verhalten bekannt. Doch: Warum wird das Flugzeug statt der Bahn für die Reise genutzt? Warum werden Plastik- statt Stoffbeutel genutzt? Warum werden E-Mails ausgedruckt? Warum wird bei To-go-Kaffee auf Einweg-Produkte und nicht auf recyclebare oder wiederverwendbare Produkte zurückgegriffen? Dies sind nur wenige Beispiele, die Möglichkeiten aufzeigen,

”

Kundinnen und Kunden nutzten seltener einen Plastikbeutel, wenn sie direkt durch das Personal an der Kasse darauf angesprochen wurden.“

sich zugunsten nachhaltigen Handelns zu entscheiden.

Nachhaltiges Verhalten ist definiert als „skalierbare Handlungen und Verhaltensweisen, die mit der ökologischen Nachhaltigkeit [zum langfristigen und verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen] verbunden sind und zu ihr beitragen oder sie beeinträchtigen Nachhaltigkeit“.^[5]

Nachhaltiges Verhalten der Mitarbeitenden trägt damit zu einer positiven Umweltbilanz einer Organisation bei^[6], welche wiederum einen Beitrag zum Umweltschutz und zur Nachhaltigkeit leisten kann. Als Organisation stellt sich daher die Frage, wie die eigene Strategie anzupassen beziehungsweise zu optimieren ist, um eine positive Wirkung auf Umwelt und Gesellschaft zu haben.^[7]

Eine aktuelle Metaanalyse zeigt zudem, dass auch die Mitarbeitenden von nachhaltigem Verhalten profitieren.^[8] So zeigen sich statistisch bedeutsame und positive Zusammenhänge von nachhaltigem Verhalten zu mehr organisationalem Commitment, Identifikation mit der Organisation und auch einer höheren Arbeitszufriedenheit. Förderlich für das Zeigen von nachhaltigem Verhalten im Arbeitskontext waren vor allem eine unterstützende

Kommunikation und Führung seitens der Organisation. Individuelle Merkmale wie Alter, Geschlecht, Bildung oder Betriebszugehörigkeit hatten keinen oder kaum Einfluss.

Doch trotz all dieses Wissens und der förderlichen, organisationalen Rahmenbedingungen besteht auf Ebene des Verhaltens der Beschäftigten noch Potenzial. Genau hier können Nudges ansetzen und nachhaltiges Verhalten fördern.

Was braucht es, damit wir (wirksame) Maßnahmen umsetzen?

In einer Studie aus dem Jahr 2021 wurde in amerikanischen Supermärkten die Nutzung von Plastikbeuteln an Kassen untersucht.^[9] Um das nachhaltige Verhalten zu „nudgen“ wurde an den Kassen ein Schild platziert, welches eine Meeresschildkröte mit einem Plastikbeutel im Mund zeigt und damit auf das Thema Verschmutzung der Weltmeere durch Plastik verwiesen. Zudem war ein allgemeiner auffordernder Schriftzug („Sag nein zum Plastikbeutel“) abgebildet. Dieser wurde einen weiteren Schriftzug untersetzt, der entweder eine positive („und du rettst die Ozeane“) oder negative („oder du zerstörst die Ozeane“) Konsequenz einfach und verständlich darlegt. Zudem untersuchte das Team um Nelson,

welchen Einfluss das direkte Ansprechen durch den Kassierer oder die Kassiererin hatte.

i

Kernelemente von Nudges:

Konfliktfreiheit mit bestehenden Regeln und Vorschriften gewährleisten:

Der entwickelte Nudge darf nicht im Widerspruch beziehungsweise Konflikt zu bestehenden Regularien stehen. Ein Nudge kann und darf Rechtsvorschriften und Vorgaben nicht ersetzen, da dies bedeuten würde, dass es den Beschäftigten zum Beispiel bei Vorhandensein einer Gefahr freisteht, sich entweder an die vorgeschriebene Regelung zu halten oder nicht, und sie sich und andere in Gefahr bringen würden.

Wahlfreiheit bleibt erhalten:

Der Nudge darf die Entscheidungsfreiheiten des Mitarbeitenden nicht einschränken. Als Mitarbeitender entscheide ich mich – ohne Konsequenzen oder Anreize – zwischen verschiedenen Verhaltensoptionen.

Sanfter Druck:

Nudges sollen in Form von Motivation gesetzt werden, ohne finanzielle Zuwendungen, Zwang oder Verbote. Die Verbindung von gut verständlicher Information in der jeweiligen Situation für die jeweilige Zielgruppe sollte eine motivierende Hilfe zur Entscheidung darstellen.



Hat eine Organisation festgestellt, dass der Verbrauch an Druckerpapier und Toner durch umfangreiches Ausdrucken sehr hoch ist, könnte sich die Organisation dieses Verhalten ‚nudgen‘.“

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Kundinnen und Kunden seltener einen Plastikbeutel nutzen, wenn sie direkt durch das Personal an der Kasse darauf angesprochen wurden. Der Anteil derer, die keinen Beutel wollten, konnte durch das Schild um 10–20 Prozent gesteigert werden – unabhängig davon, ob die einkaufenden Personen beim Bezahlen angesprochen wurden. Zwischen der positiven und negativen Konnotation zeigten sich keine statistisch bedeutsamen Unterschiede.

Was können wir daraus lernen? Auch nachhaltiges Verhalten bei ‚kleinen‘ Alltagsentscheidungen lässt sich durch Nudges beeinflussen. Nudging ist dann effektiv(er), wenn die Rahmenbedingungen (in Organisationen) stimmen. Nudging ist dabei nicht ‚der‘, aber ‚ein‘ wichtiger Baustein.

Worauf ist bei der Entwicklung von Nudges zu achten?

Bei der Entwicklung von Nudges ist es wichtig, sich an den spezifischen Faktoren der jeweiligen Situation und Zielgruppe zu orientieren und zugleich die Kernelemente von Nudges (siehe Infokasten „Kernelemente“) zu berücksichtigen. Dafür empfiehlt sich die Entwicklung in einem dreischrittigen Prozess.^[10]

Im ersten Schritt, der Analyse, werden das Ausgangs- und das Zielverhalten definiert. Dabei geht es um eine möglichst genaue Beschreibung des adressierten Verhaltens und des Zielverhaltens. Dabei wird auch auf mögliche Hindernisse eingegangen,

die davon abhalten, dass Zielverhalten zu zeigen. Zudem ist zu betrachten, wer genau die Zielgruppe ist und welche Eigenschaften diese charakterisieren. Weiterhin werden messbare Erfolgskriterien abgeleitet.

Hat eine Organisation beispielsweise festgestellt, dass der Verbrauch an Druckerpapier und Toner durch umfangreiches Ausdrucken (Ausgangsverhalten) sehr hoch ist, könnte sich die Organisation eben dieses Verhalten ‚nudgen‘. Ziel ist es, die damit verbundenen Kosten zu reduzieren und gleichermaßen auch bei diesem Thema dem Ziel einer nachhaltigen Organisation einen Schritt näher zu kommen. Die Mitarbeitenden in den Büros sollen dazu angehalten werden, bewusster und weniger zu drucken (Zielverhalten). Als Erfolgskriterien könnten unter anderem die internen Papier- und Tonernachbestellungen in den kommenden sechs oder zwölf

Monaten, Druckzählerstände bei Gemeinschaftsdruckern herangezogen werden.

Im zweiten Schritt, dem Design, werden kreative Ideen für Nudges gesammelt und abgeleitet. Dafür bieten sich beispielsweise Brainstormings oder Kreativ-Workshops an. Das EAST-Framework kann bei der Ausformulierung von Ideen hilfreich sein (siehe Infokasten „EAST Framework“). Die Nudging-Ideen werden anschließend bewertet unter anderem hinsichtlich ihrer Machbarkeit, Ausrichtung auf das Zielverhalten und die Zielgruppe und auch hinsichtlich der Berücksichtigung der Kernmerkmale. Die Ideen werden priorisiert und ausgewählt.

Um am Beispiel unserer Organisation zu bleiben, werden in einem Workshop mit einzelnen Mitarbeitenden verschiedene Ideen in einem Brainstorming gesammelt: zum Beispiel die veränderte Druck-



EAST Framework

Make it easy

- leicht verständliche Inhalte, einfacher Zugang um Aufwand/Barrieren zu reduzieren
- zum Beispiel Voreinstellung/Default nutzen

Make it attractive

- attraktive Gestaltung erregt Aufmerksamkeit
- zum Beispiel Bilder, Farben, Humor/Witz, Personalisierung, Salienz

Make it social

- soziale Normen und soziale Beziehungen schaffen Verbindlichkeit
- zum Beispiel Angaben zu Konformitätsnormen

Make it timely

- bestimmte Zeitfenster nutzen, aktuell versus abstrakt/hypothetisch
- zum Beispiel Krankheit, Umzug, Geburt eines Kindes, Weihnachten/Winter

ereinstellung auf beidseitigen Druck und Schwarz-Weiß-Druck (Voreinstellung) oder die Positionierung des Druckers im Flur statt im Büro. Das führt zu längeren Wegen und häufig eher zum Lesen von Dokumenten am Bildschirm. Denkbar könnten auch Plakate mit Schriftzügen sein, die unter anderem an die Abholzung des Regenwaldes zur Papierherstellung erinnern. Diese Konsequenz des Handelns können auch Regalfächer verdeutlichen, in denen das Druckerpapier gelagert wird – statt einer vollständig blickdichten Tür kann in die Tür die Form eines Baumes herausgeschnitten werden, der bei jeder Druckerpapierentnahme optisch ‚weniger‘ wird. Für Fehldrucke könnte statt dem Mülleimer ein Sammel-Karton mit „Fehldruck? Im nächsten Leben bin ich Schmierpapier!“ aufgestellt sein. Da die Mitarbeitenden sowohl im Büro als auch im Home Office tätig sind, sollen die Voreinstellungen des Druckers verändert werden. Zusätzlich sollen im Druckerraum Comics angebracht werden, die in humoristischer Weise den Zusammenhang von Ausdrucken von Emails und das Abholzen von Bäumen bewusst machen.

Im dritten Schritt, Test & Evaluation, erfolgt in einem iterativen Prozess die Implementierung der ausgewählten Nudges, deren Evaluation und Anpassung. Unsere Organisation implementiert die ausgewählten Nudges. Nach einem vorher festgelegten Zeitraum von sechs Monaten werden die Zählerstände auf den Gemeinschaftsdruckern ausgewertet. Zusätzlich werden einzelne Mitarbeitende kurz befragt, inwieweit sie die Nudges bemerkt haben oder wie dies ihr Verhalten beeinflusst hat. Dabei zeigte sich, dass weniger gedruckt wurde. Allerdings nicht in allen Abteilungen gleichermaßen, da die Mitarbeitenden im Vertrieb auf farbige Ausdrücke aufgrund der Firmenpolitik angewiesen sind. Die Voreinstellung hat insbesondere anfänglich zu mehr Fehldrucken und Frust bei den Mitarbeitenden geführt. Deshalb will die Organisation für und mit dieser Zielgruppe andere Nudges entwickeln.

Zur Unterstützung dieses Prozesses gibt es zahlreiche praxisorientierte Hilfestel-

lungen. Besonders empfehlenswert ist die Broschüre und das Arbeitsposter der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM), die neben dem Gestaltungsprozess auch die Prinzipien und Kernmerkmale der Nudges bei deren Entwicklung berücksichtigt.

Fazit

Nudging ist ein hilfreiches und zukunftsweisendes Instrument, um arbeitssicheres sowie gesundheitsförderliches und auch nachhaltiges Verhalten von Beschäftigten

im betrieblichen Alltag zu fördern. Dabei ist es weder DIE Lösung noch die EINZIGE Lösung. Nudging stellt einen weiteren Baustein in der Verhaltensprävention dar, um beispielweise in der betrieblichen Prävention das betriebliche Unfallgeschehen zu beeinflussen beziehungsweise nachhaltiges Verhalten zu fördern.

Es gibt nicht „den einen Nudge“, der für alle Betriebe und Anlässe gleichermaßen wirksam ist. Vielmehr sind die Nudges je nach Zielgruppe, Zielverhalten und Betrieb individuell zu entwickeln. ↩

Literatur

- BG ETEM (2019): Nudging: kreative Ideen für sicheres und gesundes Verhalten, <https://medien.bgetem.de/medienportal/artikel/TUlwMzc-> (abgerufen am 22.03.2023)
- Paffendorf, F. (2022): Mit Stupsern steuern, <https://topeins.dguv.de/fuehrungskultur/nudging/> (abgerufen am 22.03.2023)
- Ridley-Moy, D. (2021): Nudging people with the EAST model, www.behaviourchangenetwork.com/post/copy-of-why-i-adopted-nudge-theory-and-you-should-too (abgerufen am 22.03.2023)

Fußnoten

- [1] Bornfeld, L.; Franz, P.; Hanning, N.; Kahl, A. (2019): Nudging in occupational safety, www.arbeitssicherheit.uni-wuppertal.de/fileadmin/site/arbeitssicherheit/Poster_Nudging_final.pdf (abgerufen am 22.03.2023). Bördlein, C. (2022): Der Erfolg von BBS. In: Bördlein, C. (Hrsg.): Verhaltensorientierte Arbeitssicherheit – Behavior Based Safety (BBS), S. 379–387, Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG.
- [2] Thaler, R. H.; Sunstein, C. R. (2008): Improving decisions about health, wealth, and happiness. Yale University Press.
- [3] Kahneman, D.; Rosenfield, A. M.; Gandhi, L.; Blaser, T. (2016): Reducing Noise in Decision Making. In: Harvard Business Review, 94(12), S. 18.
- [4] unter anderem Hummel, D.; Maedche, A. (2019). How effective is nudging? A quantitative review on the effect sizes and limits of empirical nudging studies. In: Journal of Behavioral and Experimental Economics, 80, S. 47–58.
- [5] nach Katz, I. M.; Rauvola, R. S.; Rudolph, C. W.; Zacher, H. (2022): Employee green behavior: A meta-analysis. In: Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 29(5), S. 1146–1157.
- [6] Unsworth, K. L.; Davis, M. C.; Russell, S. V.; Bretter, C. (2021): Employee green behaviour: How organizations can help the environment. In: Current Opinion in Psychology, 42, S. 1–6.
- [7] Doepke, G. (2021): #Nachgefragt: Nachhaltigkeit im Unternehmen – Im Interview mit Dr. Maria Klotz, www.linkedin.com/pulse/nachgefragt-nachhaltigkeit-im-unternehmen-interview-mit-gregor-doepke/ (abgerufen am 22.03.2023).
- [8] Katz, I. M.; Rauvola, R. S.; Rudolph, C. W.; Zacher, H. (2022): Employee green behavior: A meta-analysis. In: Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 29(5), S. 1146–1157.
- [9] Nelson, K. M.; Bauer, M. K.; Partelow, S. (2021): Informational nudges to encourage pro-environmental behavior: Examining differences in message framing and human interaction. Frontiers in Communication, 5, 610186.
- [10] angelehnt an Ly, K.; Mazar, N.; Zhao, M.; Soman, D. (2013): A practitioner’s guide to nudging. Rotman School of Management Working Paper, 2609347.

Nachhaltigkeit und Klimaneutralität in Zeiten von Energiekrise und Inflation – Widerspruch oder Chance?

Key Facts

- In ihrer Strategie 2029 nennt die DGUV als eines von fünf Zielen, Nachhaltigkeit in ihren drei Facetten in allen Prozessen zu verankern
- Seit Ende 2021 arbeitet eine Initiative der DGUV an einer Nachhaltigkeitsstrategie für den Verband und deren Umsetzung
- Die Themen Klimaneutralität und Ziele zum Schutz des Klimas werden seit Frühjahr 2022 auch intensiv im Kontext der Energiekrise diskutiert

Autoren und Autorinnen

- ➔ **Andreas Altenburg**
- ➔ **Marc Pohl**
- ➔ **Dirk Lauterbach**
- ➔ **Dr. Maria Klotz**
- ➔ **Daniel Börner**
- ➔ **Iris Hillemann**

Die DGUV möchte mit gutem Beispiel vorangehen und setzt sich daher intensiv mit den Themen Nachhaltigkeit und Klimaneutralität auseinander. Dabei orientiert sie sich am Maßnahmenprogramm des Bundes mit seinen zehn Themenfeldern. Darüber hinaus möchte sie den Austausch der Unfallversicherungsträger untereinander fördern und diese unterstützen.

Mit dem Thema Nachhaltigkeit hat sich die DGUV bereits sehr früh im Kontext ihres Strategiebildungsprozesses im Jahr 2019 befasst. Auch in den Belegschaftsdiskussionen zur Vorstellung der „Strategie 2029“ wurde Nachhaltigkeit thematisiert. Die Beschäftigten waren sich einig, dass das Thema innerhalb der DGUV noch stärker berücksichtigt und mit konkreten Maßnahmen unterfüttert werden sollte. In der strategischen Perspektive „Prozesse und Organisation“ hat die DGUV die Zielvorgabe verankert, das Prinzip der Nachhaltigkeit in all ihre Geschäftsprozesse zu integrieren. 2021 wurde die Initiative Nachhaltigkeit der DGUV gegründet, in der sich sowohl Personen der Hauptabteilungen einbringen als auch die Institute der DGUV.

Seitdem ist einiges passiert. Vor allem die Hauptabteilungen Verwaltung, Finanzen, Bauen (VFB) und Personal (PERS) sowie das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) haben sich intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt und zunächst einmal eine Analyse der eigenen Prozesse im Hin-

blick auf Nachhaltigkeit vorgenommen. Orientierung bot hier das Programm der Bundesregierung „Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen“ mit seinen zehn Bereichen:

1. Klimaneutrale Verwaltung bis 2030
2. Bau, Sanierung und Betrieb der Liegenschaften
3. Mobilität
4. Beschaffung
5. Veranstaltungen
6. Gemeinschaftsverpflegung
7. Fortbildungen für nachhaltige Entwicklung
8. Gesundheit
9. Teilhabe an Führungspositionen & Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf
10. Diversität

Diese Themenfelder hat sich die Initiative Nachhaltigkeit nach ihren eigenen Kernaufgaben aufgeteilt. So liegen die Themen klimaneutrale Verwaltung, Bau, Sanierung, Betrieb der Liegenschaften sowie Beschaffung in der Hauptabteilung VFB,

Sensibilisierung, Netzwerken, Veranstaltungen, Verpflegung und Qualifizierung für nachhaltige Entwicklung eher beim IAG und die Themen Personalmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen, Diversität, Dienstreisen und Jobtickets bei PERS. Es gibt aber auch Querschnittsthemen wie Gesundheit und Führung oder Mobilität. Ganz so strikt sind die Themen also nicht voneinander abzugrenzen.

Wie ist der aktuelle Stand in den einzelnen Bereichen?

Wie nachhaltig sind die Prozesse der DGUV gemessen am ➔ **Maßnahmenprogramm der Bundesregierung**? An vielen Stellen ist die DGUV deutlich weiter, als dies das Nachhaltigkeitsprogramm des Bundes vorschreibt, bei anderen Bereichen wird noch geprüft, inwieweit die Vorschläge des Bundes für die DGUV umsetzbar sind. Generell kann gesagt werden, dass die DGUV mit ihrem Kerngeschäft Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit direkt zu den 17 Zielen



Seit Mitte des Jahres 2022 setzt sich die DGUV damit auseinander, wie angesichts massiv gestiegener Energiekosten, Störungen der Lieferketten und inflationsbedingter Mehrkosten in nahezu allen Haushaltsansätzen weiter mit den Themen Nachhaltigkeit und Klimaneutralität umgegangen werden kann.“

für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen beiträgt, so zum Beispiel zu Ziel 3 „Gesundheit und Wohlbefinden“, zu Ziel 4 „Hochwertige Bildung“, zu Ziel 8 „Menschenwürdige Arbeit“, aber natürlich auch zu Ziel 17 durch ihre Vielzahl an nationalen und internationalen Partnerschaften. Auch zu anderen Zielen trägt die DGUV bei (vergleiche Abbildung 1). Potenzial gibt es im Ressourcenverbrauch, ein Bereich, der dann eher mit den Zielen 12 „Nachhaltiger Konsum“ oder Ziel 13 „Klimaschutz“ zusammenhängt. Auch im Maßnahmenprogramm werden die ressourcenintensivsten Themen wie Bau, Sanierung, Betrieb der Liegenschaften und Mobilität gemeinsam mit dem Ziel einer klimaneutralen Bundesverwaltung mit als Erstes benannt.

Das Thema Bauen und Infrastruktur vertieft die DGUV aktuell ganz erheblich unter Aspekten der Nachhaltigkeit. Grundsätze wie der Vorrang der Sanierung vor der Errichtung von Neubauten und, wo dies möglich ist, die Einführung von Zertifizierungen der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) sowie die Verwendung von möglichst „gesunden“ und nachhaltigen Baustoffen, sind der DGUV schon seit Langem ein Anliegen. Der Standort Berlin war hierfür bereits 2015 mit der DGNB-Zertifizierung „Platin“ ein Pilotprojekt und wird als Niedrigenergiegebäude betrieben.

Welche Herausforderungen gibt es für die DGUV?

Im Jahr 2022 kam es infolge des Ukraine-Krieges zu einer Krise der Energieversorgung. Ein solches Szenario wurde bis dahin für undenkbar gehalten und hatte Auswirkungen auf die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland. Maßnahmen

wie die kurzfristige und mittelfristige Energieeinsparverordnung (EnEV) des Bundes beschäftigten die DGUV dabei in der Umsetzung ganz erheblich.

Seit Mitte des Jahres 2022 setzt sich die DGUV damit auseinander, wie angesichts massiv gestiegener Energiekosten, Störungen der Lieferketten und inflations-



Quelle: 2021 ENGAGEMENT GLOBAL

Abbildung 1: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Auch beim Thema soziale Nachhaltigkeit konnte bereits einiges erreicht werden. Die Gesamtbetriebsvereinbarung ‚Flexibles Arbeiten‘ ermöglicht den Beschäftigten nicht nur eine möglichst flexible Einteilung der Arbeitszeit, sondern beinhaltet darüber hinaus eine großzügige Regelung hinsichtlich des mobilen Arbeitens.“

bedingter Mehrkosten in nahezu allen Haushaltsansätzen weiter mit den Themen Nachhaltigkeit und Klimaneutralität umgegangen werden kann. Aktuell wird der Ansatz vertieft, dass sich aus den Krisen des Jahres 2022 auch Chancen für die Nachhaltigkeit und den Klimaschutz ergeben können. Ausgehend von der These, dass die wirksamste Maßnahme der Nachhaltigkeit und des Klimaschutzes die Verringerung von Emissionen sind, bündelt die DGUV ihre Überlegungen dahin gehend, den eigenen Verbrauch an Energie und Arbeitsmitteln kritisch zu prüfen.

Der größte Emittent von CO₂ ist ohne jeden Zweifel der Betrieb der Liegenschaften. Dabei wird es beispielsweise nicht gelingen, die Prozessenergie großer Forschungsinstitute auf null zu reduzieren, allerdings ist schon eine Verringerung der insgesamt notwendigen Energiebedarfe für alle Liegenschaften ein wesentlicher Erfolg. In einem ersten Schritt hat die DGUV daher Energie- und CO₂-Bilanzen für alle Liegenschaften erhoben. Nun werden Maßnahmen konkretisiert, die den Energiebedarf dauerhaft senken sollen. Themen wie Müllvermeidung, Einführung eines Umweltmanagement- und Auditierungssystems (EMAS), die schon einige Unfallversicherungsträger erfolgreich umgesetzt haben, aber auch die konsequente und kritische Prüfung von Mengen und Individualität der

Beschaffungsbedarfe im Einkauf dienen dabei sowohl der Nachhaltigkeit als auch der Umsetzung von Klimaschutzzielen.

In den Themenfeldern Fuhrpark und Einkauf versucht die DGUV, möglichst viele Vorgaben des Maßnahmenprogramms zu adaptieren. Dies gelingt leider aufgrund der massiven Lieferschwierigkeiten der Industrie vor allem bei Hybrid- und Elektrofahrzeugen nur schleppend. Beim Thema Beschaffung wird in diesem Jahr der Schwerpunkt darauf gelegt werden, DGUV-übergreifende Standards für nachhaltige Beschaffungsvorgaben zu erarbeiten und verbindlich in Kraft zu setzen. Bereits 2019 wurde bei der Vergabe der Stromlieferverträge für die Unfallversicherungsträger und die DGUV für die Lieferperiode 2019 bis 2023 darauf Wert gelegt, 100 Prozent Ökostrom zu beschaffen. Ebenso wurde bei der Vergabe der Gaslieferverträge darauf geachtet, einen möglichst großen Biogasanteil im Vergabeverfahren durchzusetzen.

Einsparung von Ressourcen und ökonomische Nachhaltigkeit

Neu in der Betrachtungsweise der DGUV ist die Berücksichtigung dieser Maßnahmen unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten. Je erfolgreicher die DGUV in der Reduktion ihrer Energiebedarfe im Liegen-

schaftsbetrieb ist, umso weniger Energie muss künftig eingekauft werden. Vor allem vor dem Hintergrund der ab April 2023 anstehenden Ausschreibung für die Stromlieferverträge der Unfallversicherungsträger und der DGUV wird sich dies durch geringere Bedarfsmengen möglicherweise bereits bezahlt machen. Die Betrachtung von CO₂-Fußabdrücken in Kombination mit den Nachhaltigkeitsüberlegungen werden also konsequent mit dem Thema Wirtschaftlichkeit verknüpft, wo dies möglich und sinnvoll erscheint. Eine höhere und energetisch getriebene Investition in Sanierungsvorhaben macht sich bei den künftig zu erwartenden Energiepreisen bezahlt und unterstützt gleichzeitig die Erreichung der Klimaziele.

Im Themenfeld Mobilität kann die DGUV auf positive Entwicklungen unter Nachhaltigkeitsaspekten verweisen. Die Auswertung der Zahlen der auf Dienstreisen verwendeten Verkehrsmittel im Vergleich August bis Oktober 2019 mit August bis Oktober 2022 ergab eine deutliche Verlagerung des verwendeten Verkehrsmittels vom Flugzeug auf die Bahn. Im vergangenen Jahr wurde das Thema Nachhaltigkeit bei Dienstreisen als Genehmigungsgrundlage verankert. Mit dem Nachhaltigkeitszuschuss und dem Jobticket an einigen Standorten fördert die DGUV darüber hinaus die Nutzung von öffentlichen Verkehrs-



Die Geschäftsprozesse zur Gemeinschaftsversorgung und für Veranstaltungen prüft und überarbeitet die DGUV ebenfalls kontinuierlich im Hinblick auf die geltenden Nachhaltigkeitskriterien.“

mitteln auf dem Arbeitsweg. Der Standort Sankt Augustin wird in 2023 zum zweiten Mal in Folge am Mobilitätsprogramm [➔ Jobwärts](#) teilnehmen, einer Initiative der Stadt Bonn und des Rhein-Sieg-Kreises zur Förderung der Mobilitätswende. Die Mehrzahl der Standorte der DGUV nimmt außerdem jedes Jahr bei der [➔ Aktion „Mit dem Rad zu Arbeit“](#) teil.

Auch beim Thema soziale Nachhaltigkeit konnte bereits einiges erreicht werden. Die Gesamtbetriebsvereinbarung „Flexibles Arbeiten“ ermöglicht den Beschäftigten nicht nur eine möglichst flexible Einteilung der Arbeitszeit, sondern beinhaltet darüber hinaus eine großzügige Regelung hinsichtlich des mobilen Arbeitens. Sie wird im zweiten Halbjahr 2023 evaluiert und weiterentwickelt werden, um weiterhin flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und sozialverträgliche Arbeitszeiten anbieten zu können. Auch das Angebot an hybriden Sitzungsformaten und digitalen Schulungen wird stetig erweitert. Im Zuge des gegenwärtig durchgeführten Providerwechsels stellt die DGUV ein neues Serviceportal mit erweiterten digitalen Angeboten für ihre Beschäftigten bereit. So gibt es beispielsweise nun die Möglichkeit, Dienstreisen papierlos zu beantragen und abrechnen zu können. Das Projekt der Einführung der digitalen Personalakte steht kurz vor dem Abschluss. Weiterhin ist im

Themenbereich Diversität geplant, die Inklusionsvereinbarung zu verabschieden. Die Arbeitsgruppe Vielfalt wird dazu ein Konzept erarbeiten und veröffentlichen. Durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Zertifizierung der DGUV mit dem Deutschen Siegel Unternehmensgesundheit geplant.

Die Geschäftsprozesse zur Gemeinschaftsversorgung und für Veranstaltungen prüft und überarbeitet die DGUV ebenfalls kontinuierlich im Hinblick auf die geltenden Nachhaltigkeitskriterien (siehe auch der Artikel zu [➔ nachhaltigen Veranstaltungen](#) in DGUV Forum 1/2022). So hat beispielsweise das IAG bereits ein nachhaltiges Restaurantkonzept erarbeitet und umgesetzt. Und auch für den Standort Sankt Augustin setzt die DGUV mit einem neuen Bistro-Konzept seit Anfang 2023 auf Klimaverträglichkeit und mehr Gesundheit.

Mit gutem Beispiel vorangehen und den Austausch fördern

Die DGUV möchte mit ihren Aktivitäten sowohl mit gutem Beispiel vorangehen als auch die Unfallversicherungsträger bei diesen Themen unterstützen. Daher wurden im vergangenen Jahr verschiedene Möglichkeiten des Austauschs und Netzwerkbotschaften angeboten. So fand beispielsweise im Herbst 2022 das erste Fachgespräch zum

Thema Nachhaltigkeit für alle Unfallversicherungsträger unter der Schirmherrschaft des IAG statt. Das Interesse der Unfallversicherungsträger an dieser Online-Veranstaltung war groß. Am ersten Tag ging es thematisch um die Nachhaltigkeit in den eigenen Prozessen. Hier stellten verschiedene Unfallversicherungsträger ihre Ansätze vor, darunter die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) (siehe dazu den [➔ Artikel in DGUV Forum 1/2022](#)), die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM, Artikel in dieser Ausgabe, S. 3–5), die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG, Artikel in dieser Ausgabe, S. 6–9) und die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI). Am zweiten Tag ging es um die Bedeutung von Nachhaltigkeit im Präventionshandeln. Das Thema wurde aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet: aus Sicht einer Aufsichtsperson, eines Geschäftsführers einer [➔ Gießerei aus Sachsen](#), aus Sicht unserer [➔ Sachgebiete](#) und Präventionsexpertinnen und -experten. Die Erkenntnisse aus dem Fachgespräch flossen in verschiedene Aktivitäten ein. So hat sich mittlerweile ein Stammtisch aller aktiven Unfallversicherungsträger gegründet und seit Ende vergangenen Jahres ist das Thema für alle Interessierten auch im UV-Net zu finden. Die [➔ Veranstaltung Zukunft der Arbeit \(ZDA\)](#) fand im März 2023 ebenfalls unter dem Motto Nachhaltigkeit statt. Auf Wunsch der Unfallversicherungs-



Seit Beginn dieses Jahres arbeitet das IAG außerdem an einem Seminarkonzept zum Thema ‚Nachhaltigkeit, Klimawandel und Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz‘ für Mitarbeitende der Präventionsdienste.“

träger wird es am 16. und 17. Mai 2023 ein [zweites Fachgespräch](#) als Präsenzveranstaltung in Dresden geben.

Bei diesem Fachgespräch wird es wieder um den Austausch und das Netzwerken gehen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, sich Anregungen und Impulse bei Fachleuten im Bereich Nachhaltigkeit aus der Praxis zu holen. Seit Beginn dieses Jahres arbeitet das IAG außerdem an einem

Seminarkonzept zum Thema „Nachhaltigkeit, Klimawandel und Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ für Mitarbeitende der Präventionsdienste. Weiterhin sind auch kurzweilige [Digital-Dialoge](#) zum Thema geplant. Da der Campus in Dresden jährlich mehrere Tausend Gäste der Unfallversicherungsträger, Firmen und Betriebe beherbergt, besteht hier eine besondere Verpflichtung, in den Bereichen nachhaltiges Seminar- und Veranstal-

tungsmanagement, barrierefreies Hotel sowie gesunder Verpflegung mit gutem Beispiel voranzugehen.

Es ist der DGUV ein besonderes Anliegen, den Weg in die Nachhaltigkeit kontinuierlich und zügig weiterzugehen. Eine nachhaltigere Gestaltung der Unfallversicherung kann besser gelingen, wenn sich alle Beteiligten sinnvoll vernetzen und Synergien schaffen.

Quelle: IAG




2. Fachgespräch Nachhaltigkeit

**Nachhaltigkeit im Fokus:
Themen und Personen –
Austauschen und Netzwerken**

16. und 17. Mai 2023 · Dresden

PROGRAMM

Nachhaltigkeit im Fokus: Themen und Personen – Austauschen und Netzwerken

Moderation: Dr. Dominika Dabrowska, BG Bau und Dr. Maria Klotz, DGUV

1. Tag · Dienstag, 16. Mai 2023

12:00 Uhr	Anmeldung und Imbiss
13:00 Uhr	Eröffnung
Keynote 1	
13:15 Uhr	Nachhaltigkeit in der Praxis <i>Maria Blume, Getränke Hoffmann/HTW Berlin</i>
13:45 Uhr	Meet the experts <ul style="list-style-type: none"> • Management Commitment und nachhaltiges Führen <i>Jürgen May, 2bdifferent</i> • Stakeholder-Dialog, Erfolgsfaktor für die Transformation <i>Maria Lang, CSR Consulting</i> • Ist-Analyse/Bestandsaufnahme <i>Monika Stoehr, SUSTAINABILITY-PARTNER</i> • Wesentlichkeit herausstellen <i>Maria Blume, Getränke Hoffmann/HTW Berlin</i>
14:30 Uhr	Pause
15:10 Uhr	BarCamp: Session-Pitch Die Workshops stellen sich vor
Session-Block 1	
15:30 Uhr	Nachhaltigkeit in den UVT <ul style="list-style-type: none"> • WS1 • WS2 • WS3 • WS4 <div style="border: 1px dashed #0070c0; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 5px auto;">Ihr Beitrag ist gefragt!</div>
16:30 Uhr	Ergebnisschau
Keynote 2	
16:45 Uhr	Die Sustainable Development Goals (SDG) und was diese 17 für Sie tun können <i>Monika Stoehr, SUSTAINABILITY-PARTNER</i>
17:30 Uhr	Abschluss des 1. Tages Netzwerke sichtbar machen
18:00 Uhr	Abendveranstaltung – vegetarisches Grillen auf der Terrasse

Abbildung 2: Programm des zweiten Fachgesprächs Nachhaltigkeit

Anreizsysteme – motivierend, nachhaltig und innovativ

Key Facts

- Anreizsysteme gewinnen bei den Unfallversicherungsträgern und damit auch bei den Betrieben und Bildungseinrichtungen zunehmend an Bedeutung
- Seit längerer Zeit zeichnet sich ab, dass Anreizsysteme verstärkt mit innovativen Ansätzen verknüpft werden
- Erste Anreizsysteme, die das Thema Klimawandel berücksichtigen, sind in Planung und greifen damit die aktuellen Beschlüsse der Gremien der DGUV auf

Autorinnen und Autoren

- **Dr. Carola Ernst**
- **Uwe Marx**
- **Isabel Nöthen-Garunja**
- **Dr. Roland Portuné**
- **Dr. Heinz Schmid**

Eine Bestandsaufnahme der DGUV hat ergeben, dass die Unfallversicherungsträger inzwischen weit über 120 Anreizsysteme anbieten. Neben einer quantitativ zu beobachtenden Steigerung zeigt sich auch eine qualitative Veränderung von Anreizen mit zunehmend innovativen Ansätzen. Damit rückt diese Präventionsleistung immer stärker in den Blickpunkt.

Anreizsysteme gelten als Instrumente mit Zukunft, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in Betrieben und Bildungseinrichtungen zu erhöhen. Der besondere Charme daran ist: Betriebe und Bildungseinrichtungen, die auf freiwilliger Basis bereits mehr tun, als vom Gesetzgeber in Sachen Sicherheit und Gesundheit verlangt wird, oder auf dem Weg sind, ihre Anstrengungen über das gesetzlich vorgegebene Schutzniveau zu heben, werden belohnt und gefördert. Der Schwerpunkt liegt dabei – anders als bei vielen anderen Präventionsleistungen – auf der Belohnung für vorbildliche und innovative Präventionsmaßnahmen und befördert so positive Emotionen und Einstellungen gegenüber dem Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Mit der Generierung von neuen Ideen, wie Sicherheit und Gesundheit verbessert werden können, trägt sie auch zur Weiterentwicklung der Prävention an sich bei. Denn solche neuen Ideen können als Beispiele guter Praxis auch in anderen Unternehmen übernommen werden.

Im SGB VII verankert

Rechtlich sind Anreizsysteme im Siebten Buch Sozialgesetzbuch verankert (§§ 14,

162 SGB VII). Damit liegt der Fokus anders als bei vielen anderen der zehn Präventionsleistungen nicht auf Mängeln, Krankheiten, Unfällen, Gefährdungen und Gefahren. Mit Anreizsystemen wird der Blick explizit auf gut funktionierende Betriebe gerichtet und ein Lob für diejenigen ausgesprochen, die sich über das Maß hinaus aktiv für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten einsetzen. Mit dem Einsatz von Anreizsystemen wollen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung folgende Ziele erreichen: Auf der einen Seite werden engagierte Mitgliedsbetriebe für besondere Anstrengungen in der Prävention ausgezeichnet und belohnt. Auf der anderen Seite werden weniger engagierte Mitgliedsbetriebe dazu angeregt, dem Themenfeld Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Und sie sollen dazu motiviert werden, mehr als bisher für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu tun. Darüber hinaus bieten Anreizsysteme die Chance, Mitarbeitende, Führungskräfte, Unternehmerinnen und Unternehmer zu sensibilisieren und die Themen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bewusster zu machen. Durch die weltweite Corona-Pandemie haben diese Themen ebenfalls

einen medialen Aufwind erhalten. Diese Medienaufmerksamkeit kann auch durch Anreizsysteme wie Preisverleihungen oder Auszeichnungen aufrechterhalten werden.

Die öffentlichkeitswirksame Vermittlung – das zeigt sich immer wieder – ist immens wichtig, um den Bekanntheitsgrad von Wettbewerben und anderen Angeboten zu erhöhen und gleichzeitig sicherzustellen, dass das Interesse an diesen Angeboten nicht nur erhalten bleibt, sondern auch ausgebaut wird. Bei vielen Angeboten ist auch die gezielte Ansprache durch die Aufsichtspersonen vor Ort in den Mitgliedsbetrieben von entscheidender Bedeutung.

Dass die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Anreizsystemen besondere Bedeutung beimessen, zeigt sich zum einen daran, dass Anreizsysteme im Katalog der Präventionsleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung^[1] seit Jahren fester Bestandteil sind. Es zeigt sich zum anderen daran, dass Berufsgenossenschaften und Unfallkassen Anreizsysteme bereits seit vielen Jahren erfolgreich in der Prävention zum Einsatz bringen. Das führt unter anderem eine Bestandsaufnahme vor Augen, die erstmalig 2017 durchgeführt und 2022



Mit Anreizsystemen wird der Blick explizit auf gut funktionierende Betriebe gerichtet und ein Lob für diejenigen ausgesprochen, die sich über das Maß hinaus aktiv für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten einsetzen.“

zum zweiten Mal aktualisiert wurde. Anreizsysteme haben kontinuierlich festen Bestand bei den Trägern.

Inzwischen bieten die Unfallversicherungsträger eine große Vielfalt von Anreizsystemen an, darunter unter anderem Wettbewerbe, Präventionspreise, Prämien und finanzielle Zuschüsse. Die Bestandsaufnahme zeigt, wie breit die Palette der verwendeten Anreizsysteme ist. Und sie zeigt auch, dass inzwischen fast alle Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Anreizsysteme in ihrem Angebot haben und ihr Repertoire auch beständig um neue Angebote erweitern.

Während manche Anreizsysteme schon auf eine lange Tradition zurückblicken können, werden andere Anreizsysteme entwickelt, getestet, modifiziert und etabliert oder auch wieder fallen gelassen, wenn sie nicht die gewünschten Ziele erreichen. Die Anreizsysteme in der gesetzlichen Unfallversicherung sind also keine statischen, sondern dynamische Systeme.

Die dynamische Entwicklung der Anreizsysteme versucht auch das „Muster-Handbuch Prävention“ abzubilden. Der in Ausgabe 1/2023 im DGUV Forum veröffentlichte Artikel „Das Handbuch Prävention – ein Muster mit Spielraum“^[2] gibt einen Überblick über Hintergründe und den aktuellen Stand des Handbuchs. Das Kapitel zu „Anreizsystemen“ wurde im „Muster-Handbuch Prävention“ aktuell ergänzt und

steht den Unfallversicherungsträgern zur Verfügung.

Anreizsysteme der Unfallkasse NRW

Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW) hat für ihre Mitgliedsunternehmen und Versicherten unterschiedliche Anreizsysteme etabliert. Hierbei haben die verschiedenen Betriebe – von der Kommune über Abfallwirtschaftsbetriebe, Behörden des Landes NRW, Sparkassen bis hin zu Kultureinrichtungen die Möglichkeit, am Prämiensystem der UK NRW teilzunehmen. Der Schulentwicklungspreis ermöglicht allen Schulformen eine Teilnahme. Der Kita-Preis, der im vergangenen Jahr erstmalig und in Zusammenarbeit mit der Berufs-

genossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) durchgeführt wurde, konnte allen Kindertageseinrichtungen in kommunaler und freier Trägerschaft in NRW angeboten werden.

Am Schulwettbewerb „Go Ahead“ können sich Schulklassen aller weiterführenden Schulen in NRW zum Thema Sicherheit im Verkehr beteiligen. Der Jugendfeuerwehrensicherheitspreis richtet sich an die Mitglieder der Jugendfeuerwehren und soll sie anspornen, sich insbesondere mit Aspekten der Sicherheit auseinanderzusetzen.

Viele Mitgliedsbetriebe und Bildungseinrichtungen nutzen dieses Angebot und bereiten sich aus freien Stücken oftmals sehr intensiv auf die Teilnahme an einem der

Thematische Schwerpunkte	
Prämiensystem – Gute gesunde Betriebe	Organisation von Sicherheit und Gesundheit
Schulentwicklungspreis – Gute gesunde Schule	Integration von Prävention und Gesundheitsförderung in den Schulalltag
Kita-Preis – Gute gesunde Kita	Organisation von Sicherheit und Gesundheit
Go Ahead	Verkehrssicherheit in weiterführenden Schulen
Jugendfeuerwehrensicherheitspreis	Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit in der Jugendfeuerwehr

Quelle: UK NRW

Abbildung 1: Anreizsysteme der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen



Inzwischen bieten die Unfallversicherungsträger eine große Vielfalt von Anreizsystemen an, darunter unter anderem Wettbewerbe, Präventionspreise, Prämien und finanzielle Zuschüsse.“

Anreizsysteme vor. Der Aspekt der Freiwilligkeit ist ein großes Plus dieser Präventionsleistung. Selten beschäftigen sich Unternehmen und Bildungseinrichtungen so umfassend und intensiv mit ihrer Organisation von Sicherheit und Gesundheit.

Die in Aussicht stehenden Prämien stellen sicherlich eine Motivation zur Teilnahme dar. Viele Betriebe, Schulen und Kindertageseinrichtungen erhoffen sich aber auch eine konkrete Rückmeldung zum Stand von Sicherheit und Gesundheit in ihrer Organisation und Anregungen zur Weiterentwicklung. So profitieren auch Betriebe und Bildungseinrichtungen von ihrer Teilnahme, die im ersten Anlauf keine Prämie erhalten, und machen sich oftmals auf den Weg, Sicherheit und Gesundheit in ihrer Organisation weiter voranzubringen. Die öffentlichkeitswirksame Auszeichnung der Unternehmen und Bildungseinrichtungen im Rahmen von feierlichen Veranstaltungen und die damit verbundene Förderung des Images stellen einen zusätzlichen Benefit dar.

Die drei „großen“ Anreizsysteme der UK NRW – Prämiensystem, Schulentwicklungspreis und Kita-Preis – haben einen ähnlichen, aber nicht deckungsgleichen Aufbau und Ablauf: Anmeldung mit Selbsteinschätzung und Einreichung von Dokumenten, Dokumentenprüfung, gegebenenfalls Prüfungsstermin vor Ort. Bis zu einer

festgelegten Bewerbungsfrist melden sich die Mitgliedsbetriebe und Bildungseinrichtungen für ihr jeweiliges Anreizsystem an und reichen die geforderten Dokumente ein. Nach einer erfolgreichen Dokumentenprüfung findet dann ein Termin vor Ort statt, an dem die noch offenen Anforderungen überprüft werden.

Bei allen drei Anreizsystemen gibt es (gesetzliche) Anforderungen, die zwingend zu erfüllen sind, sowie Anforderungen, die über das gesetzliche Maß hinausgehen. Der Erfüllungsgrad dieser zusätzlichen Anforderungen entscheidet dann über die Prämienwürdigkeit der Bewerbungen.

Der Prämienteil des „Prämiensystems – Gute gesunde Betriebe“ für die Mitgliedsunternehmen der UK NRW ist variabel. Das bedeutet, dass auch neue Anforderungen hinzukommen können. Auf diese Weise können aktuelle Fragestellungen, Themenschwerpunkte oder Entwicklungen wie zum Beispiel der demografische Wandel, die Handlungsfelder der DGVU-Kampagne „komm**mit**mensch“ oder die Anforderungen aufgrund der Corona-Pandemie berücksichtigt werden. Denkbar wäre auch, zum Thema Nachhaltigkeit/Klimawandel eine Anforderung zu formulieren. So stellt das Prämiensystem fortwährend einen Anreiz auch für diejenigen Unternehmen dar, die sich nach einer gewissen Sperrfrist wiederholt bewerben können. Im Durchgang

2021 des Prämiensystems konnte man feststellen, dass die Unternehmen, die sich im Themenfeld Sicherheit und Gesundheit gut aufgestellt hatten, nach eigenen Aussagen auch relativ gut mit den Herausforderungen zurechtgekommen sind, die aufgrund der Pandemie und ihrer Folgen für die Arbeitswelt zu bewältigen waren.

Schulen einen Anreiz zu geben, Prävention und Gesundheitsförderung in ihren Schulalltag zu integrieren und ihre Schulentwicklung gesundheitsförderlich zu gestalten, ist das erklärte Ziel des „Schulentwicklungspreises – Gute gesunde Schule“. Daher prämiiert die UK NRW bereits seit dem Schuljahr 2007/2008 gute gesunde Schulen für ihre engagierte und erfolgreiche Schulentwicklungsarbeit. Zudem soll die Umsetzungspraxis guter gesunder Schulen Verbreitung finden und auch für die Weiterentwicklung anderer Schulen nutzbar gemacht werden. Der bestdotierte Schulpreis Deutschlands wird alle zwei Jahre an Schulen in NRW vergeben.

Das jüngste Anreizsystem der UK NRW ist der „Kita-Preis – Gute gesunde Kita“. Die Besonderheit dieses Anreizsystems liegt darin, dass es in Kooperation mit der BGW entwickelt und durchgeführt wurde. Diese Zusammenarbeit war sinnvoll, da es in NRW neben Kindertageseinrichtungen in kommunaler Trägerschaft (Mitgliedsbetriebe der UK NRW) auch zahlreiche Ein-



Während manche Anreizsysteme schon auf eine lange Tradition zurückblicken können, werden andere Anreizsysteme entwickelt, getestet, modifiziert und etabliert oder auch wieder fallen gelassen, wenn sie nicht die gewünschten Ziele erreichen.“

richtungen anderer Träger (wie Kirche oder Elterninitiativen) gibt. Hier sind die Kitakinder bei der UK NRW gesetzlich unfallversichert. Nach einem erfolgreichen ersten Durchlauf muss nun entschieden werden, in welcher Form der Kita-Preis weiter fortgesetzt werden kann.

Zukünftig soll das Verfahren für die drei Anreizsysteme unter einem gemeinsamen Dach weiterentwickelt werden, sodass sich Kindertageseinrichtungen, Schulen und Betriebe über alle angebotenen Anreizsysteme informieren, anmelden und erforderliche Unterlagen einreichen können.

Anreizsysteme der VBG

Auch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) setzt in Sachen Anreizsysteme auf Innovation und räumt dem Thema einen hohen Stellenwert ein. Deshalb wurde im Jahr 2022 eigens dafür ein Sachgebiet Anreizsysteme im Ressort Prävention geschaffen, um diese Präventionsleistung zentral steuern zu können.

Die Anreizsysteme der VBG beruhen dabei auf den folgenden drei Säulen:

- **Begutachtungen und Bescheinigungen von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS)**
Ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

(Arbeitsschutzmanagementsystem – AMS) trägt dazu bei, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durch systematische Integration in die betrieblichen Prozesse zu fördern. Vollständig aufgebaut und angewendet schafft es die für Sicherheit und Gesundheit notwendigen Strukturen und Abläufe, trägt zu einer gelebten Sicherheitskultur bei und kann somit die Zahl der Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren nachhaltig senken. Die VBG bietet ihren Mitgliedsbetrieben seit dem Jahr 2006 Unterstützung beim Aufbau und bei der Begutachtung eines Arbeitsschutzmanagementsystems an. Grundlage dafür ist der sogenannte

- ➔ „**Nationale Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme**“.
- **VBG-NEXT – Gemeinsam Prävention entwickeln**
Mitgliedsunternehmen werden motiviert, interessante betriebliche Präventionsprojekte einzureichen. Geeignete Projekte können dann fachlich, kommunikativ – beispielsweise durch Veröffentlichungen – und/oder finanziell gefördert werden. Unter anderem werden Tagungen organisiert, bei denen sich die Mitgliedsunternehmen vernetzen und ihre erfolgreichen Projekte vorstellen können. Highlights sind der

VBG-Präventionspreis und der VBG-Präventionspreis Sport, die alle zwei Jahre verliehen werden.

- **Prämienverfahren**
Die VBG belohnt mit dem Prämienverfahren Mitgliedsunternehmen, die über die rechtlichen Verpflichtungen hinaus besondere unfallverhütende und gesundheitserhaltende Präventionsmaßnahmen umsetzen. Durch finanzielle Anreize motiviert die VBG ihre Mitgliedsunternehmen, in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu investieren, damit Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren weiter reduziert werden. Dabei ist die Prämie eine Beteiligung der VBG an den Investitionskosten und erfolgt ausschließlich für Unternehmen bestimmter Branchen.

Diese Anreizsysteme sollen nicht für sich allein stehen, sondern auch untereinander Synergien bilden. Das kann erreicht werden, indem beispielsweise innovative und arbeitsschutzwirksame Lösungen, die einen VBG-Präventionspreis erhalten haben, nicht in der Schublade verschwinden, sondern als besondere Präventionsmaßnahme in einen Prämienkatalog übernommen werden können. Oder, wenn durch die VBG begutachtete Arbeitsschutzmanagementsysteme, die zweifelsfrei besonders wirksam in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei

der Arbeit sind, auch im Prämienkatalog spezieller Branchen mit enthalten sind.

Das Prämienverfahren nutzt dabei seit dem Prämienjahr 2015 sogenannte Prämienkataloge, die regelmäßig überarbeitet werden, um dem Wandel bei der Arbeit Rechnung tragen zu können. Dies geschah zuletzt in den Jahren 2018 sowie 2020. Auch momentan findet wieder eine Überarbeitung statt. In branchenbezogenen Arbeitskreisen arbeiten Expertinnen und Experten der VBG sowie der Mitgliedsunternehmen und der Selbstverwaltung an besonderen präventiven Arbeitsschutzmaßnahmen, die in diese Prämienkataloge einfließen werden.

Besonders interessant wird es, wenn die Reichweite von Anreizsystemen betrachtet wird. Dazu hat die VBG untersucht, wie viele Beschäftigte in Unternehmen arbeiten, die Prävention über das gesetzlich geforderte Maß hinaus betreiben beziehungsweise in besondere Investitionsmaßnahmen investieren. Im Jahr 2022 wurde dabei festgestellt, dass annähernd 580.000 Beschäftigte (auf Basis Vollarbeiter) in Unternehmen arbeiten, die eines oder mehrere Anreizsysteme genutzt haben. Das waren immerhin 9,6 Prozent der bei der VBG versicherten Beschäftigten. Mehrfachnennungen wurden dabei berücksichtigt und nur einfach gezählt.

Last, but not least erscheinen die Anreizsysteme besonders geeignet zu sein, um neue Themen der Prävention bedienen und in die Betriebe tragen zu können. Nehmen wir beispielsweise den sich neu abzeichnenden Themenkomplex Nachhaltigkeit/Prävention im Kontext des Klimawandels. Dies könnte auf folgende Weise geschehen:

- Aufgreifen von betrieblichen Ideen/ Lösungen durch Festlegung einer speziellen Präventionspreiskategorie „Nachhaltigkeit“ im Kontext Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Entwicklung von Präventionsmaßnahmen im Kontext des Klimawandels, die in das Prämienverfahren des Unfallversicherungsträgers einfließen


- Aufgreifen des Themas Nachhaltigkeit/Prävention im Kontext des Klimawandels im Rahmen der Beratung zu und Begutachtung von Arbeitsschutzmanagementsystemen, auch unter Nutzung der Synergien mit dem betrieblichen Umweltschutzmanagement

Es existieren vor diesem Hintergrund zahlreiche innovative Möglichkeiten, um über Anreizsysteme die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wirksam voranzutreiben.

Fazit

Die Praxisbeispiele zeigen, dass Anreizsysteme aus der „zweiten Reihe“ herausgetreten und als eine von zehn Präventionsleistungen zunehmend ins Scheinwerferlicht gerückt sind. Gründe dafür sind die kontinuierlichen Erfolge im Hinblick auf die Anerkennung und Förderung besonderer Leistungen im Feld von Sicherheit und Gesundheit. Darüber hinaus verknüpfen die Unfallversicherungsträger ihre Anreizsysteme zunehmend mit innovativen Ansät-

“
Die Verknüpfung von Anreizsystemen mit dem Thema Klimawandel weist in die Zukunft und folgt dabei den aktuellen Beschlüssen der Gremien der DGUV.“

zen, was sich auch im steigenden Interesse der Betriebe und Bildungseinrichtungen widerspiegelt. Die Verknüpfung von Anreizsystemen mit dem Thema Klimawandel weist in die Zukunft und folgt dabei den aktuellen Beschlüssen der Gremien der DGUV. 



Literatur

DGUV (2019): Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, [➤ https://publikationen.dguv.de/praevention/allgemeine-informationen/3170/praeventionsleistungen-der-unfallversicherungstraeger-der-deutschen-gesetzlichen-unfallversicherung](https://publikationen.dguv.de/praevention/allgemeine-informationen/3170/praeventionsleistungen-der-unfallversicherungstraeger-der-deutschen-gesetzlichen-unfallversicherung) (abgerufen am 01.02.2023)

Dürr, A.; Schmid, H. (2018): Anreizsysteme: Instrumente mit Zukunft. In: DGUV Forum 7-8/2018, [➤ https://forum.dguv.de/issues/archiv/2018/06_DGUV_Forum_7_8_2018.pdf](https://forum.dguv.de/issues/archiv/2018/06_DGUV_Forum_7_8_2018.pdf) (abgerufen am 15.03.2023)

Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) (2010): Die wichtigsten Anreizsysteme der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, [➤ https://www.dguv.de/medien/iag/publikationen/posterpdb/104_2010.pdf](https://www.dguv.de/medien/iag/publikationen/posterpdb/104_2010.pdf) (abgerufen am 01.02.2023)

Fußnoten

[1] DGUV (2019): Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3170> (abgerufen am 29.12.2022)

[2] Friedrich, N.; Fischer, I.; Nöthen-Garunja, I.; Portuné, R.; Schmid, H. (2023): Das Handbuch Prävention – ein Muster mit Spielraum, DGUV Forum 1/2023, <https://forum.dguv.de/ausgabe/1-2023/artikel/das-handbuch-praevention-ein-muster-mit-spielraum> (abgerufen am 15.03.2023)

Europäische Kommission plant Grenzwerte bei Blei und Diisocyanaten

Autorin

➤ Ilka Wölfle

Foto: Adobe Stock/somartin



Die Europäische Kommission möchte im Zuge des Green Deals grüne Arbeitsplätze schaffen und so zur Klimaneutralität beitragen. Zugleich möchte sie mit verschiedenen Maßnahmen die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stärken. Hierzu hat sich die Kommission mit Blick auf den Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2021–2027) ausgesprochen. Unter anderem sollen Menschen, die berufsbedingt gefährlichen Stoffen und Chemikalien ausgesetzt sind, besser geschützt werden. Bereits im vergangenen Jahr kündigte die Europäische Kommission deshalb die Überarbeitung der REACH-Verordnung sowie die Absenkung von Asbestgrenzwerten an. Während der Gesetzgebungsprozess zur Änderung der Asbestrichtlinie bereits im Gange ist, lässt die Veröffentlichung neuer Regelungen zur Überarbeitung der REACH-Verordnung noch auf sich warten. Nun folgt aber eine weitere politische Ini-

tiative: die Überarbeitung beziehungsweise Einführung von Grenzwerten bei Blei und Diisocyanaten am Arbeitsplatz.

Warum gerade Blei und Diisocyanate? Diese Stoffe werden beispielsweise für die Herstellung von Batterien, den Bau von Elektroautos, Windturbinen sowie für Gebäudeisolierungen verwendet. Gerade bei der Energiewende und der von der Europäischen Kommission angestrebten Klimaneutralität spielen sie daher eine wichtige Rolle. Aber der Kontakt mit diesen Stoffen kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Blei kann etwa die Fortpflanzungsfunktionen und die fötale Entwicklung beeinträchtigen. In der EU treten jährlich etwa 300 Erkrankungsfälle auf, die auf eine frühere Exposition gegenüber Blei zurückzuführen sind. Diisocyanate können beispielsweise Asthma und andere Atemwegserkrankungen hervorrufen. Laut der Europäischen Kommission ist die berufsbedingte Exposition gegenüber Diisocyanaten für neun bis 15 Prozent aller Asthmafälle bei Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter verantwortlich.

Zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat die Europäische Kommission deshalb Mitte Februar 2023 vorgeschlagen, die bestehenden Grenzwerte

für Blei am Arbeitsplatz weiter zu senken und eine maximale Luftkonzentration, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einatmen dürfen, zu definieren. Für Diisocyanate sollen sogar erstmalig auf EU-Ebene Grenzwerte eingeführt werden.

Um dies zu erreichen, möchte die Europäische Kommission zwei Richtlinien anpassen: Zum einen geht es bei Blei um die Änderungen der Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Exposition gegenüber Karzinogenen, Mutagenen oder reproduktionstoxischen Stoffen bei der Arbeit. Zum anderen soll auch die Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit geändert werden – hier geht es neben Blei auch um Diisocyanate.

Die Deutsche Sozialversicherung wird sich in Abstimmung mit der DGUV in den politischen Gesetzgebungsprozess mit einer Stellungnahme einbringen. In einem nächsten Schritt wird der Kommissionsvorschlag zu den Änderungen der beiden Richtlinien vom Europäischen Parlament und vom Rat erörtert. Nach der Annahme des Vorschlags haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Zur Darlegungslast hinsichtlich der Erwerbsobliegenheiten von Geschädigten



Urteil des BGH vom 24.01.2023,
Az. VI ZR 152/21

Autor

➔ Dr. Jerom Konradi

Erwerbsobliegenheiten von Geschädigten eines fremdverschuldeten Unfalls dürfen nicht – nur um einem Schädiger entgegenzukommen – überspannt werden. Auch dürfen die Anforderungen an eine sekundäre Darlegungslast der Sozialversicherungsträger (SVT) nicht dahin gehend überspannt werden, dass sie dieser Darlegungslast in der Praxis nicht mehr nachkommen können.

Bei schweren fremdverschuldeten Unfällen sind Geschädigte häufig dazu gezwungen, ihren bisherigen Arbeitsplatz aufzugeben. Liegen Jahre oder Jahrzehnte vor dem möglichen Altersrenteneintritt, stellt sich für die Geschädigten die Frage, ob sie einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen können, gegebenenfalls in Teilzeit, oder ob sie unfallbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Die Antwort auf diese Frage hat sowohl für die Ansprüche der Geschädigten als auch für die Regress fordernden Leistungsträger erhebliche Auswirkungen. Nicht nur Sozialversicherungsträger, die für die Geschädigten Leistungen erbringen, sondern auch die Haftpflichtversicherer der Schädiger holen zwecks Beantwortung dieser Fragen medizinische Gutachten und Stellungnahmen kompetenter Institute ein. Das praktische Problem liegt auf der Hand: Je nach konkreter unterschiedlicher Fragestellung und je nach konkreter Interpretation der schriftlichen Ergebnisse existieren verschiedene, teils gravierend divergierende Antworten. Die Geschädigten vertreten ebenso wie die leistenden Sozialversicherungsträger die Auffassung, es liege ein unfallbedingtes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor, während die Schädiger und deren Haftpflichtversicherer der Meinung sind, die Geschädigten seien gegebenenfalls wenigstens stundenweise in der Lage, noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Wenn sie Letzteres nicht tun, obwohl sie dazu in der Lage seien, müsste ihnen fiktiv ein Einkommen auf den Schaden angerechnet werden – mit der Folge einer Anspruchskürzung bis auf null.

Im konkreten Fall wurde der Haftpflichtversicherer des Schädigers in einem Prozess der Geschädigten verurteilt, den Erwerbsschaden auszugleichen, der oberhalb der Rente des SVT lag. Dem lag die Erkenntnis einer auf Dauer aufgehobenen Erwerbsfähigkeit der Geschädigten zugrunde. Dem SVT gegenüber beharrte der Haftpflichtversicherer des Schädigers indes darauf, die Geschädigte habe ihre Erwerbsobliegenheit verletzt und könne trotz unfallbedingter Einschränkungen stundenweise arbeiten. Weil der SVT nicht dargelegt habe, wie viele Stunden die Geschädigte hätte arbeiten können und welches Entgelt sie fiktiv erzielt hätte, sei im Regressprozess des SVT gar kein Anspruch nachgewiesen.

Während der SVT erstinstanzlich siegte, wies das Oberlandesgericht (OLG) Celle die Klage nahezu vollständig ab. Die vom SVT erhobene Nichtzulassungsbeschwerde zum Bundesgerichtshof (BGH) führte, was sehr selten vorkommt, zur Aufhebung des OLG-Urteils und Zurückverweisung.

Der BGH erteilte dem OLG Celle dabei folgende fallübergreifend für die Praxis wichtige „Segelanweisungen“:

- a) Von Geschädigten, die vom Arbeitsamt aufgrund ihres Gesundheitszustandes für nicht mehr vermittlungsfähig gehalten werden, kann grundsätzlich keine weitere Eigeninitiative hinsichtlich der Aufnahme von Erwerbstätigkeit erwartet werden. Unter diesen Umständen besteht grundsätzlich auch keine weitere Darlegungslast dazu, was Geschädigte unternommen haben, um einen angemessenen Arbeitsplatz zu erhalten.
- b) Verstoßen Geschädigte gegen die ihnen obliegende Schadensminderungspflicht, weil sie es unterlassen, einer ihnen zumutbaren Erwerbstätigkeit nachzugehen, sind die erzielbaren (fiktiven) Einkünfte auf den Schaden anzurechnen. Eine quotenmäßige Anspruchskürzung kommt grundsätzlich nicht in Betracht.

Fazit: Auch wenn ein SVT aufgrund seiner sachlich und zeitlich kongruenten Leistungen an die Geschädigten beim Anspruchsübergang nach § 116 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) keine bessere rechtliche Position als die Geschädigten selbst erwirbt und sich ein Verstoß von Erwerbsobliegenheiten der Geschädigten anspruchsmindernd auswirken kann, dürfen erstens die Erwerbsobliegenheiten der Geschädigten nicht überspannt werden, nur um einem Schädiger entgegenzukommen, und zweitens dürfen auch die Anforderungen an eine sekundäre Darlegungslast der SVT nicht so überspannt werden, dass Letztere dieser Darlegungslast in der Praxis überhaupt nicht mehr nachkommen können und ihre Regressansprüche gar nicht erfolgreich durchsetzen können. Zu Recht hat der BGH daher das Urteil des OLG Celle, das die anzuwendenden Maßstäbe nicht beachtet hatte, aufgehoben und an dieses zur Neuentscheidung zurückverwiesen. ➔

Die Inhalte dieser Rechtskolumne stellen allein die Einschätzungen des Autors/der Autorin dar.

BG Unfallklinik Murnau erweitert Geschäftsführung

Dr. Fabian Hempel ist seit März 2023 neuer Geschäftsführer der BG Unfallklinik in Murnau. Er leitet das überregionale Traumazentrum gemeinsam mit Sarah Heinze, die den Vorsitz der Geschäftsführung übernommen hat. Gleichzeitig bleibt Dr. Hempel Ressortleiter für Finanzen und Controlling in der Konzernzentrale der BG Kliniken in Berlin.

„Die BGU Murnau ist eine der renommiertesten Unfallkliniken Europas. Ich freue mich, den Standort gemeinsam mit Frau Heinze weiterzuentwickeln und auf Basis der anstehenden Krankenhausreform zukunftssicher aufzustellen“, so Hempel.

Der Betriebswirt hat über zehn Jahre Berufserfahrung in der Krankenhausleitung und war bereits Stellvertretender Kaufmännischer Vorstand der Universitätsmedizin Greifswald sowie Kaufmännischer Centrunsleiter und Mitglied der Fakultätsleitung der Charité – Universitätsmedizin Berlin.

Sarah Heinze: „Die noch engere Vernetzung mit Holding und Gremien wird entscheidend für die weitere positive Entwicklung unserer Klinik sein. Deshalb freue ich mich auf die Zusammenarbeit mit Herrn Dr. Hempel und die dadurch entstehenden Synergieeffekte.“



Foto: BG Kliniken

Dr. Fabian Hempel

Dr. Fabian Hempel wurde an der Charité – Universitätsmedizin Berlin zum Doctor rerum medicarum (Dr. rer. medic.) promoviert und lebt mit seiner Familie in Berlin. ➔

Premiere: Multiprofessionelle Präsidenten-Doppelspitze für DIVI23

Das Motto „Interdisziplinarität stärken – Multiprofessionalität leben!“ des diesjährigen Jahreskongresses der Deutschen Interdisziplinären Vereini-

gung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI) spiegelt sich direkt in einer neuen Personalstruktur: Neben Kongresspräsident Prof. Dr. med. Thorsten Brenner, Direktor der Klinik

für Anästhesiologie und Intensivmedizin am Universitätsklinikum Essen, wird es erstmals einen Co-Präsidenten geben, der speziell die Gesundheitsfachberufe vertritt: Klaus Notz, Leiter der Akademie der Kreis-kliniken Reutlingen. Er wird die Pflegeinteressen noch stärker einbringen.

„Die Pflege beteiligt sich schon seit 2008 intensiv am DIVI-Kongress und gestaltet eigene Programmpunkte. Auf diese Erfahrung und ein bewährtes Team im Hintergrund, unter anderem aus der Sektion Pflegeforschung, greifen wir selbstverständlich auch bei der Programmgestaltung des DIVI23 zurück“, so Notz.

Persönlich möchte sich Klaus Notz unter anderem dafür stark machen, dass gemeinsame Lösungen gegen den Fachkräftemangel und das Abwandern der Pflegekräfte in Dienstleistungsfirmen gefunden werden. „Die Intensivpflege sehe ich als Königsdisziplin!“, sagt der Co-Kongresspräsident. ➔

Fotos: UDE/Frank Preuß und privat



Prof. Dr. med. Thorsten Brenner (li.) und Klaus Notz