

Betriebliche Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeit im DACH Raum – Ein theoriegeleitetes Umsetzungskonzept für die Praxis

- **Thema:** Public Health und unsere Umwelt: Planetary Health und One Health
- **Kategorie:** Wissenschaftlicher Abstract
- **Autor*innen:** Barbara Szabo, Nina Wallner, Selina Osztovcics, Florian Schnabel, Erwin Gollner

Schlüsselwörter: Betriebliche Gesundheitsförderung, Nachhaltigkeit, ökosoziale Unternehmenspolitik, Planetary Health

Hintergrund: Eine erste Annäherung von Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) und Nachhaltigkeit erfolgte bislang vor allem in Form von einzelnen Initiativen und Projekten. Die steigenden Herausforderungen aufgrund des Klimawandels sowie gesetzliche Vorgaben und Richtlinien hinsichtlich Nachhaltigkeit erfordern allerdings eine langfristige Verbindung der beiden Themen. Ziel des Forschungsprojektes ist es daher, die Vereinbarkeit von Theorien und Ansätzen aus den Gesundheitswissenschaften mit Nachhaltigkeitskonzepten herauszuarbeiten. Dies mündet in die zentrale Frage, wie die BGF als Managementinstrument für die Praxis genutzt werden kann, um die gesundheitsbezogene Klimakompetenz und Klimaresilienz sowie in weiterer Folge die Gesundheit der Beschäftigten sowie jene der Umwelt zu erhalten.

Methode: Zunächst erfolgte eine systematische Literaturrecherche, um gesundheitswissenschaftliche Konzepte an der Schnittstelle zur Nachhaltigkeit zu identifizieren und deren Zusammenhänge zu analysieren. Daraus wurden mit Hilfe der ESG-Säulen Anknüpfungspunkte der BGF-Praxis an die Themen Umwelt (E), Soziales (S) und Unternehmensführung (G) ermittelt. Dieser konzeptionelle und theoretische Zugang wird in Form von qualitativen Interviews mit Unternehmensvertreter*innen aus dem DACH-Raum um eine praktische Perspektive erweitert.

Ergebnisse: Auf Basis der vernetzten Theorien- und Modellanalysen kann die BGF wie folgt nutzbar gemacht werden: In Verbindung mit dem ESG-Konzept bietet die Säule **Environment** die Möglichkeit, umweltbezogene Einflüsse auf die menschliche Gesundheit, die Stärkung der gesundheitsbezogenen Klimakompetenz sowie Co-Benefits im Rahmen von BGF-Aktivitäten zu thematisieren. In Bezug auf die Säule **Social** können faire Arbeitsbedingungen, Inklusion und soziale Chancengerechtigkeit als wesentliche Handlungsfelder und Ziele der BGF identifiziert werden. Mit Blick auf die Säule **Governance** erweisen sich Mitarbeiterbindung, Arbeitsfähigkeit, Motivation und Fehlzeiten als zentrale BGF-Outcome-Indikatoren.

Schlussfolgerungen: Angesichts der komplexen Herausforderungen, die der Klimawandel für Mensch und Arbeitswelt mit sich bringt, zeigt die gemeinsame Betrachtung von BGF und Nachhaltigkeit zahlreiche synergetische Potenziale auf. Dies ist besonders relevant, da die Unternehmen zunehmend verpflichtet sind, über Nachhaltigkeitsaktivitäten zu berichten und der Faktor Mitarbeiter*in dabei eine Schlüsselrolle einnimmt. BGF kann an allen drei ESG-Säulen anknüpfen und Lösungsansätze bieten. Als Managementinstrument lässt sich die BGF um Nachhaltigkeitsaspekte im Sinne von ESG erweitern und kann so dazu beitragen, langfristig eine ökosoziale Unternehmenspolitik aufzubauen. In diesem Kontext zeigen die Autor*innen auf, dass einheitliche, standardisierte Qualitätskriterien erforderlich sind, um BGF langfristig in die Nachhaltigkeitsagenden von Unternehmen zu integrieren.

Hauptaussage: Durch BGF kann die gesundheitsbezogene Klimakompetenz und Klimaresilienz sowie die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten gestärkt werden, wodurch eine Win-Win-Win-Situation entsteht.