



# GESUNDHEITSLABEL

## EINE BESTANDSAUFNAHME



# INHALT

<b>1 Über GESIOP</b>	<b>6</b>
1.1 Projekthintergrund	7
1.2 Zielsetzung der Bestandsaufnahme Gesundheitssiegel	8
1.3 Vorgehensweise und Methodik	10
<b>2 Das GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit</b>	<b>11</b>
<b>3 Typisierung von Labeln</b>	<b>14</b>
<b>4 Marktrecherche Gesundheitskriterien bei Standards und Labels</b>	<b>17</b>
4.1 Internationale Standards und Richtlinien	18
4.1.1 ILO Kernarbeitsnormen	18
4.1.2 Dreigliedrige Grundsatzerklärung (ILO)	20
4.1.3 Zehn Prinzipien des UN Global Compact	22
4.1.4 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	24
4.1.5 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	26
4.1.6 Sustainable Development Goals (Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung)	27
4.1.7 Europäische Sozialcharta	29
4.2 Siegel, Standards und Awards auf der Unternehmensebene	31
4.2.1 GRI – Global Reporting Initiative	31
4.2.2 Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)	34
4.2.3 Deutsches Siegel Unternehmensgesundheit - DSUG	36
4.2.4 Corporate Health Award (CHA) - Qualifizierungsbogen	40
4.2.5 Initiative „Gesunde Belegschaft“	45
4.2.6 DIN SPEC 91020 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“	48
4.2.7 Bündnis für nachhaltige Textilien	52
4.2.8 ZNU-Standard Nachhaltiger Wirtschaften	56
4.2.9 INQA-Check „Gesundheit“	59
4.3 Produktsiegel für Endverbraucher*innen	69
4.3.1 Textilien	69
4.3.1.1 EU Ecolabel für Schuhe	69
4.3.2 Lebensmittel	72

4.3.2.1	Bioland	72
4.3.2.2	Ecoland	74
4.3.2.3	Fairtrade Kakao	75
4.3.2.4	Naturland	78
4.3.3	Technik / IT	82
4.3.3.1	Energy Star	82
4.3.4	Sonstige	83
4.3.4.1	EU Ecolabel für Bettmatratzen	83
4.3.4.2	Grüner Strom Label (GSL)	84
4.3.4.3	Fairtrade Gold	85
<b>5</b>	<b>Matching – Kriterien und Labels?</b>	<b>88</b>
5.1	Allgemeine Aussagen	89
5.2	Highlights	89
<b>6</b>	<b>Politische Empfehlung</b>	<b>94</b>
<b>7</b>	<b>Impressum</b>	<b>97</b>
7.1	Autor*innen	98
7.2	Gestaltung	98
<b>8</b>	<b>Literatur- und Quellenverzeichnis</b>	<b>99</b>
8.1	Literatur	100
8.2	Online Quellen	102
<b>9</b>	<b>Anhänge</b>	<b>104</b>
9.1	Tabellarische Übersicht über die geprüften Standards, Siegel und Awards	105
9.2	GESIOP-Tool für gesunde Arbeit – Langfassung	111

# TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Vereinfachte Übersicht des GESIOP-Bewertungsbogens	<b>14</b>
Tabelle 2:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – ILO Kernnormen	<b>20</b>
Tabelle 3:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – ILO Grundsatzerklärung	<b>21</b>
Tabelle 4:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – UNGC	<b>24</b>
Tabelle 5:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – OECD-Leitsätze	<b>25</b>
Tabelle 6:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – NAP Menschenrechte/UN-Leitprinzipien	<b>27</b>
Tabelle 7:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – SDGs	<b>29</b>
Tabelle 8:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Europäische Sozialcharta	<b>30</b>
Tabelle 9:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – GRI	<b>33</b>
Tabelle 10:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – DNK	<b>36</b>
Tabelle 11:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – DSUG	<b>38</b>
Tabelle 12:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Corporate Health Award 2016 (CHA)	<b>42</b>
Tabelle 13:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Gesunde Belegschaft	<b>47</b>
Tabelle 14:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – DIN SPEC 91020	<b>50</b>
Tabelle 15:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Textilbündnis	<b>55</b>
Tabelle 16:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – ZNU	<b>58</b>
Tabelle 17:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – INQA - Gesundheit	<b>61</b>
Tabelle 18:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – EU Ecolabel	<b>71</b>
Tabelle 19:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – BIOLAND	<b>74</b>
Tabelle 20:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Fairtrade Kakao	<b>77</b>
Tabelle 21:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Naturland	<b>81</b>
Tabelle 22:	Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Fairtrade Gold	<b>87</b>

# ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

<b>ASM</b>	Artisanal and small-scale mining
<b>BEM</b>	Betriebliches Eingliederungsmanagement
<b>BGF</b>	Betriebliche Gesundheitsförderung
<b>BGM</b>	Betriebliches Gesundheitsmanagement
<b>CHA</b>	Corporate Health Award
<b>ConSR</b>	Soziale Konsument*innenverantwortung (Consumer Social Responsibility)
<b>CSR</b>	Soziale Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility)
<b>DNK</b>	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
<b>DSUG</b>	Deutsches Siegel Unternehmensgesundheit
<b>GBU</b>	Gefährdungsbeurteilung
<b>GF</b>	Gesundheitsförderung
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative
<b>ILO</b>	Internationale Arbeitsorganisation
<b>INQA</b>	Initiative Neue Qualität der Arbeit
<b>KMU</b>	Kleine und mittelständische Unternehmen
<b>NGOs</b>	Non-governmental organizations
<b>OECD</b>	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
<b>SDGs</b>	Sustainable Development Goals
<b>UNGC</b>	UN Global Compact
<b>ZNU</b>	Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung



# 1 ÜBER GESIOP

## 1.1 Projekthintergrund

Die vorliegenden Analysen und Konzepte zu den Themen Gesundheit am Arbeitsplatz und Produkt- und Unternehmenssiegel sind Teil des interdisziplinären Forschungsprojektes GESIOP (Gesundheitsmanagement aus inter-organisationaler Perspektive). GESIOP ist eingebettet in das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorangetriebene Programm ‚Zukunft der Arbeit‘, welches 2014 das Forschungsprogramm ‚Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt‘ ablöste. Wie seine Vorgängerprojekte widmet sich ‚Zukunft der Arbeit‘, und als Teil davon GESIOP, Themen wie Arbeitsgestaltung und -organisation durch veränderte Arbeitsbedingungen (Flexibilität, Digitalisierung, etc.), aber auch dem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber\*innen und -nehmer\*innen. Zusammen mit den wissenschaftlichen Projektpartnern der Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Hamburg, der Praktischen Philosophie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, dem Institut für Geschichte und Ethik der Medizin der Technischen Universität München und der VERBRAUCHER INITIATIVE e.V., sowie den Praxispartnern Hamburger Hafen und Logistik AG, tegut... gute Lebensmittel GmbH & Co. KG und BAUR Versand GmbH & Co. KG untersuchte GESIOP zwischen 2016 und 2019 die Parameter guter Gesundheitsmaßnahmen und -strukturen am Arbeitsplatz und bezog dabei alle Stakeholder der Wertschöpfungskette mit ein.

Die Erkenntnisse des dreijährigen Gesamtprojektes verdichten sich in dem sogenannten [GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit](#). Das Tool besteht aus Kriterien zur Etablierung, Evaluierung und Optimierung von gesundheitsförderlichen Strukturen, Maßnahmen und Strategien in Unternehmen, die arbeitsmedizinisch aktuell, sozialverträglich und ethisch sensitiv sind. Im GESIOP-Tool geht es um Kriterien gesundheitsbezogener Strukturen und Prozesse, weshalb es für das **Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)** und die **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)** gleichermaßen relevant ist. BGM und BGF legen den Fokus dem Tool folgend nicht exklusiv auf quantifizierbare Schlüsselfaktoren wie Krankheitstage, Arbeitsunfälle und die Teilnahmezahlen von Gesundheitsmaßnahmen (obgleich quantifizierbare Gesundheitsindikatoren am Arbeitsplatz relevant sind). Gesundheitsförderliche Maßnahmen und Strukturen werden zusätzlich auf ihren autonomieförderlichen und –hinderlichen Charakter, die wahrgenommene Fairness, die Transparenz der Kommunikationsstrukturen und die Möglichkeiten zur geteilten Verantwortungsübernahme zwischen Unternehmen, Mitarbeitenden, gewerblichen Kooperationspartnern, Serviceanbietern und staatlichen Organen hin bewertet. Insgesamt ist es so möglich, Gesundheit am Arbeitsplatz als eine Multi-Stakeholder-Aufgabe aufzufassen.

Im Rahmen des GESIOP-Forschungsprojektes wurden die Wissenschaftler\*innen in zwei Interviewstudien mit insgesamt 153 Teilnehmenden, zwei Workshops und fünf Arbeitstreffen immer wieder auf die Notwendigkeit aufmerksam, effektive Wege der BGM- und BGF-Kommunikation zwischen Unternehmen, betrieblichen Kooperationspartnern und Verbraucher\*innen zu etablieren. Es war von der bestechend einfachen und charmanten Idee eines **Gesundheitssiegels** die Rede. Dieses könne, so die Idee, Verbraucher\*innen informieren und im Gegenzug Anreize für Unternehmen schaffen, ihre Aktivitäten in den Bereichen BGM und BGF auszubauen. Gleichzeitig würde das Siegel kooperierenden Unternehmen implizit Auskunft über die Qualität von Serviceangeboten geben, die durch die Gesundheit der Mitarbeitenden maßgeblich beeinflusst sein kann. Auch hier würden Anreize geschaffen, in eine bessere Gesundheitsstruktur zu investieren. Das GESIOP-Projekt ist der Idee eines solchen Gesundheitssiegels mit der vorliegenden Analyse auf den Grund gegangen. In einem ersten Schritt wird ein Querschnitt der auf dem deutschen Markt geläufigen Siegel, Standards und Awards auf ihre Sensibilität für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz und damit für eine potentielle Anschlussfähigkeit an das GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit hin überprüft. Werden im ersten Schritt anschlussfähige Siegel, Standards oder Awards identifiziert, werden für diese in einem zweiten Schritt politische Empfehlungen für die praktische Erweiterung der Siegel, Standards oder Awards ausge-

geben. Falls in dem ersten Schritt keine vielversprechenden Kandidaten ermittelt werden können, wird die Analyse in einem weiteren Schritt den Aufwand abschätzen, den die Etablierung eines Gesundheitssiegels bedeuten würde und die möglichen Kosten und den Nutzen des Siegels kalkulieren. Abschließend wird eine politische Empfehlung zur transparenten Kommunikation Gesunder Arbeit und die hierfür vielversprechendsten Kommunikationsformen ausgegeben.

## 1.2 Zielsetzung der Bestandsaufnahme Gesundheitssiegel

Das Projekt GESIOP fasst BGM und BGF als Multi-Stakeholder-Konzepte auf, welche Akteure in der gesamten Wertschöpfungskette beeinflussen und diese auch entsprechend berücksichtigen sollten. Die Gesundheit von Mitarbeitenden ist nicht alleine durch die Bemühungen einzelner BGM- und BGF-Verantwortlicher determiniert, sondern wird durch zahlreiche weitere Umwelt- und soziale Einflüsse bestimmt. Die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen hängt von vielen Faktoren wie dem Arbeitsumfeld, den Kolleg\*innen und Vorgesetzten, dem Arbeitsumfang, der Tätigkeit und dem Zeitdruck, dem Kontakt mit Geschäftskund\*innen oder Endverbraucher\*innen, den gesetzlichen Präventionsbestimmungen, der institutionellen Unterstützung bei Themen der Arbeitsgesundheit, der durchschnittlichen Achtsamkeit und Informiertheit in der Bevölkerung und nicht zuletzt von den privaten Lebensumständen und Gewohnheiten der Mitarbeiter\*innen selbst ab (z.B. deren Ess- und Bewegungsverhalten) (Rugulies et al. 2019; Teychenne et al. 2019). All diese Faktoren erzeugen Verantwortungsrelationen zwischen den Mitarbeiter\*innen, Unternehmen und deren strukturschaffenden Organen, gewerblichen und ideellen Kooperationspartnern sowie staatlichen Institutionen und Endverbraucher\*innen (Müller et al. 2017). Bei der Feststellung konkreter Verantwortlichkeiten und der Vermittlung selbiger fehlt es allerdings größtenteils an geeigneten Kommunikationsstrukturen.

Wie aus zahlreichen Forschungsarbeiten im CSR-Bereich bekannt, ist Transparenz und eine gut funktionierende Unternehmenskommunikation die Grundlage jedweder Stakeholder-Interaktion (z.B. Freeman und Velamuri 2008; O'Riordan und Fairbrass 2014; Seele und Lock 2015). Unternehmen müssen im Dialog die Interessen und Probleme ihrer betrieblichen Kooperationspartner, der politischen Akteure, der Arbeitnehmervertretungen und lokalen Vereine (Sportvereine, Naturschutzbünde, Bürgerinitiativen) und nicht zuletzt der Verbraucher\*innen in Erfahrung bringen und all diesen Akteuren im Umkehrschluss die eigenen Entscheidungen und Strategien präsentieren. Eine derartige Kommunikationsstruktur bildet die Grundlage effektiver Public Relations und ist aus sozialen und fiduziärischen Gründen geboten. Bezogen auf BGM und BGF ist ein solcher Dialog nicht vorhanden. Vielen Untersuchungen (Kawashita et al. 2005; Sowden und Sinha 2005; Montero et al. 2010; Ulich und Wülser 2015) und den GESIOP-eigenen empirischen Studien ist zu entnehmen, dass die Kommunikation BGM- und BGF-spezifischer Faktoren sich in der Regel in dem Dialog zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden sowie dem *Employer Branding* erschöpft. Inhaltlich beschränkt sich die externe Kommunikation zum Thema Mitarbeiter\*innengesundheit, von wenigen Ausnahmen abgesehen, auf Unfall- und Fehltagestatistiken, sowie Zertifizierungen im Bereich der Arbeitssicherheit. Vereinzelt stellen Unternehmen gesondert einen Gesundheitsreport zusammen, der online abgerufen werden kann. Andere tauschen sich in lokal organisierten Unternehmenstreffen über BGF-Themen aus oder stimmen sich in Gesundheitsfragen eng mit ihren Zulieferern vor Ort ab. Transportiert werden diese Inhalte in aller Regel nicht über die CSR-Berichterstattung oder öffentlichkeitswirksame Organe, sondern nur unternehmensintern und über die Unternehmenswebsites. Kooperationspartner und Endverbraucher\*innen schließt diese Kommunikation, wenn überhaupt, nur am Rande ein. Diese gelebte Kommunikationspraxis hat viele Nachteile. Sie vermindert die Transparenz gesundheitsbezogener Unternehmensaktivitäten auf interner und externer Ebene. Es können keine betrieblichen Kooperationen gebildet werden, welche die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen qualitativ verbessern und das BGM effektiver machen. Es schließt außerdem eine nachhaltige Evaluation der Gesundheitssituation betrieblicher Kooperationspartner aus und verhindert, dass Endverbraucher\*innen das soziale Engagement von Unternehmen im Gesundheitsbereich in ihrem Kaufverhalten berücksichtigen kön-



nen. Zusammengefasst eröffnet eine transparente, offene Kommunikation gesundheitsrelevanter Unternehmensaktivitäten und -strukturen echte Chancen für die Verbesserung der Mitarbeiter\*innengesundheit und der Kooperationsbeziehungen. Zudem kann sie zu einem Imagegewinn bei betrieblichen Kooperationspartnern, potentiellen Arbeitnehmer\*innen und Endverbraucher\*innen führen.

Eine etablierte Form der Kommunikation unternehmerischer Standards und Aktivitäten sind Unternehmens- oder Produktsiegel. Siegel informieren potentielle Kooperationspartner und Endverbraucher\*innen über die Qualität bestimmter Aspekte der Unternehmensstruktur, des Produktions- und Vertriebszyklus und der Produkte selbst. Der Einfluss von Siegeln, sowie Standards und Awards – im Folgenden Label genannt – auf die Strategieentscheidungen von Unternehmen, das Bewerbungsverhalten von Mitarbeitenden und das Kaufverhalten von Endverbraucher\*innen konnte für viele Label nachgewiesen werden (Larceneux et al. 2012; Didier und Lucie 2008). Verbraucher\*innen sind sensibel für positive und negative Unternehmensschlagzeilen (Folkes und Kamins 1999) und assoziieren bestimmte Produktlabel mit sozialen Werten, gebotenen Arbeitsbedingungen und einem guten Unternehmensimage. Produkte mit Siegel werden, je nach Produktreihe und Konsumumfeld, nicht nur preislich und qualitativ gleichwertigen Produkten vorgezogen. Sie motivieren auch eine höhere Zahlungsbereitschaft (Fernqvist and Ekelund 2013; de Pelsmaker et al. 2005).

Gleichzeitig weisen viele Studien deutlich darauf hin, dass manche Label-Informationen nicht wahrgenommen werden (Hofmann und Brand 2015). Weil Endverbraucher\*innen in ihrem Alltag nur limitierte zeitliche und kognitive Ressourcen aufbringen können, fühlen sie sich schnell durch neue oder komplexe Produktinformationen verunsichert und überfordert (Boulstridge und Carrigan 2000). Bestimmte Label, beispielsweise Biosiegel<sup>1</sup>, überfluten den Markt in Deutschland und anderen Ländern regelrecht und lassen die Endverbraucher\*innen hilflos zurück. Typische Reaktionen von Endverbraucher\*innen auf den unübersichtlichen und komplizierten Informationsmarkt sind, allen Siegeln denselben Informationswert zuzuschreiben oder Siegel generell als Greenwashing abzulehnen (Bala und Schuldzinski 2016).

Vor diesem Hintergrund liegt die Idee nahe, ein Label zu etablieren, welches gesundheitsförderliche Unternehmensstrukturen und -angebote auszeichnet, ohne zu Überforderungen, Verunsicherungen oder Misstrauen zu führen. Ein ausgezeichnetes Unternehmen könnte mit einer höheren Produkt- oder Servicequalität assoziiert werden. Verbraucher\*innen könnten die Unternehmensaktivitäten als soziales Engagement bewerten und mit ihrer Kaufhandlung honorieren. Potentielle Kooperationspartner könnten die Auszeichnung mit zuverlässigeren Mitarbeitenden und einer guten Unternehmenskultur assoziieren. Personen, die sich beruflich umorientieren, könnten sich durch das Label besonders angesprochen fühlen. Darüber hinaus erfüllt eine Auszeichnung eine starke Etablierung der damit assoziierten Werte und Maßnahmen in der Unternehmenskultur und -strategie. Auch bei Strategieänderungen oder Personalwechseln wird ein zertifiziert hoher Gesundheitsstandard nicht zugunsten anderer Prioritäten vernachlässigt.

Mit Blick auf die destruktiven Effekte übersättigter und unverständlicher Labelsegmente soll den Endverbraucher\*innen eine potentielle weitere Verwirrung in der Konsuminformationslandschaft erspart werden. Zeitgleich sollen Endverbraucher\*innen im Sinne einer guten Gesundheitsprävention und -förderung aktiv in Stakeholder-Dialogen Berücksichtigung finden und die Transparenz im Bereich Mitarbeitendengesundheit stärken. Sie sind potente Kooperationspartner\*innen, welche die Kooperation zwischen Unternehmen fördern und zu einer insgesamt verbesserten Gesundheit aller Mitarbeitenden beitragen können. Aus diesem Grund werden in einer exemplarischen Bestandsaufnahme handelsübliche nationale und internationale Siegel, Standards und Awards auf ihre Aussagekraft bezüglich der Qualität betrieblicher Gesundheitsförderung oder Gesundheitsmanagement hin geprüft. Das Prüfkriterium bildet die Anschlussfähigkeit der Siegel, Standards und Awards an die

1 Die Website Siegelklarheit.de zählt zum 01. September 2019 insgesamt 21 in Deutschland gängige Biosiegel für das Segment Nahrungsmittel. Unternehmenseigene Biosiegel sind in dieser Aufzählung nicht berücksichtigt. <https://www.siegelklarheit.de/home#lebensmittel>. Letzter Zugriff 05.09.2019.

Kriterien des GESIOP-Tools für Gesunde Arbeit. Sollten sich die Kriterien eines bereits bestehenden Labels als hinreichend anschlussfähig erweisen, ist dessen Weiterentwicklung um die GESIOP-Kriterien wünschenswert. Falls kein Label existiert, das in einem hinreichenden Maße Urteile über die Qualität des BGM oder der BGF eines Unternehmens und über die nachhaltige, soziale und moralische Dimension der Mitarbeitendengesundheit zulässt, steht die Etablierung eines entsprechenden neuen Siegels zur Diskussion.

## 1.3 Vorgehensweise und Methodik

In der Periode von September bis November 2018 wurde eine Übersicht der in Deutschland gängigen Siegel, Standards und Awards erstellt. Berücksichtigt wurden Label, die eine tatsächliche Beziehung oder eine Assoziation zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Prävention und Betriebliche Gesundheitsförderung aufweisen. Die Zusammenstellung der Auswahl und die Einschätzung der Relevanz der Label erfolgte in enger Absprache mit Expert\*innen des Onlinedienstes Label online der VERBRAUCHER INITIATIVE e.V. (Bundesverband). Es handelt sich dennoch nur um eine Übersicht und besitzt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. In einem ersten Screening-Schritt wurde diese Auswahl anhand der acht Hauptkategorien des GESIOP-Tools überprüft. Es wurde bewertet, wie gut die offiziellen Vergabekriterien der jeweiligen Label die Inhalte der GESIOP Kriterien (Tabelle 1) injektiv abbilden. Neben den offiziellen Vergabekriterien (das Erscheinungsdatum und die Aktualität der überprüften Label variiert und ist in der jeweiligen Überprüfung angegeben) wurden keine weiteren begleitenden Texte berücksichtigt. Die Siegel, Standards und Awards wurden anschließend anhand ihrer numerischen Übereinstimmung zum GESIOP Tool in ein viergliedriges Bewertungsraster geordnet, welches die prozentuelle Abdeckung der einzelnen GESIOP Kriterien in 25 %-Schritten berücksichtigt (siehe „8.1 Tabellarische Übersicht über die geprüften Standards, Siegel und Awards“ auf Seite <?>). Die Label mit den größten Übereinstimmungen wurden in einem zweiten umfassenden Analyseschritt geprüft und diskutiert. In den zweiten Analyseschritt wurden zusätzlich einzelne, besonders bekannte Label aufgenommen, obgleich sie wenige Übereinstimmungen im ersten Schritt aufwiesen. Sie dienen der Veranschaulichung der Notwendigkeit einzelner GESIOP-Kriterien. Die Auswertung beider Schritte unterliegt einem gewissen subjektiven Faktor. Ob ein Einzelkriterium hinreichend erfüllt wurde, konnte in Einzelfällen nicht empirisch sauber belegt werden und verlangte eine subjektive Bewertung des Projektteams. Um den subjektiven Faktor möglichst gering zu halten, wurden beide Bewertungsschritte – Screening und Analyse – von zwei wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und der VERBRAUCHER INITIATIVE e.V. (Bundesverband) unabhängig voneinander durchgeführt. Die Auswertungen von Schritt eins und zwei wurden jeweils im Nachgang verglichen und Abweichungen diskutiert.

### Schritt 1: Schnellscreening

Das Bewertungsraster

- I. keinen direkten Bezug
- II. wenige inhaltliche Schnittmengen
- III. inhaltliche Schnittmengen
- IV. große inhaltliche Schnittmengen

### Schritt 2: Ausführlichere Analyse des Labels

# 2

## **Das GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit**

## 2 DAS GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT

Dem salutogenetischen Verständnis der Gesundheitswissenschaften folgend, umfasst Gesundheit körperliche, psychische und soziale Prozesse und betont die Aufrechterhaltung und Förderung der Handlungsfähigkeit von Individuen (Antonovsky 1997; Franke 2012; Richter und Hurrelmann 2016). Betriebliches Gesundheitsmanagement ermöglicht einer Organisation, „ihre betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse so zu entwickeln und umzusetzen, dass das Arbeitssystem und die Organisation gesundheitsgerecht und leistungsfördernd gestaltet und die Mitglieder der Organisation zum gesundheitsfördernden Verhalten befähigt werden. Die Spezifikation geht über rechtliche Verpflichtungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hinaus [...]“ (DIN SPEC 91020, Kap. 1). Betriebliche Gesundheitsförderung bezieht sich im Gegenzug auf Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und steht in der Tradition partizipativer Konzepte. Es beschreibt eine nicht näher definierte Menge gesundheitsförderlicher Maßnahmen und stellt keine Ansprüche an die Unternehmensstrategie. Die Unterscheidung zwischen BGM und BGF wird in der Praxis nur zum Teil realisiert. Beide Begriffe werden dort mit wechselnder Bedeutung verwendet. Im Rahmen des Projektes GESIOP wurde ein Kriterienkatalog entwickelt, der die Selbstbeschreibung, Implementierung, Evaluierung und Optimierung gesundheitsrelevanter Bedingungen in Organisationen unterstützen soll. Er ist für das BGM und die BGF gleichermaßen von Interesse. Der Katalog umfasst Kriterien zur besseren Einschätzung physischer und psychischer Arbeitsbelastungen, der Berücksichtigung von Stressoren und Risikofaktoren sowie zur Kartierung der Verantwortungsrelationen aller Stakeholder im Schnittpunkt der Mitarbeitendengesundheit.

Das GESIOP-Tool wurde für den betrieblichen Einsatz erstellt. Der Bewertungsbogen kann durch ein Unternehmen zur Selbstevaluation eingesetzt werden oder als Grundlage für die Evaluation anderer Unternehmen dienen. In jedem Fall ist für die umfassende Anwendung des Kataloges ein kooperativer Austausch zwischen unterschiedlichen Organisationseinheiten innerhalb des Unternehmens und im Falle der Fremdevaluation auch zwischen den kooperierenden Unternehmen erforderlich. Ergänzend zum Bewertungsbogen wird ein Manual angeboten. Das Manual unterstützt die Anwendung des Tools mit Erläuterungen und Best Practice Beispielen für die jeweiligen Kriterien. Darüber hinaus bietet es Hintergrundinformationen und weiterführende Literatur an.

In Tabelle 1 findet sich eine vereinfachte Übersicht des GESIOP-Bewertungsbogens. Die Kriterien verteilen sich auf insgesamt acht Kategorien. Die Kategorien I bis VI definieren, bis auf wenige Ausnahmen, unternehmensinterne Anforderungen. Die unternehmensexterne Perspektive wird umfassend durch Kategorie VII abgebildet (Tanner und Bamberg 2020).

**Tabelle 1: Vereinfachte Übersicht des GESIOP-Bewertungsbogens**

(Stand 24.06.2019)

Kategorie	Kriterien
<b>I.</b> Bedingungen und Strukturen für betriebliche Gesundheitsförderung	Gesamtkonzept für BGM/BGF (Rahmenplan, Verantwortliche, Budget, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeitsschutz)
	Gefährdungsbeurteilungen (GBU)
	Beteiligung der Mitarbeitenden/ Interessenvertretungen bei Konzipierung von BGM/BGF-Maßnahmen
<b>II.</b> Ansatzpunkte und Inhalte – bedingungsbezogen –	Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen (Umgebungs-)Belastungen
	Maßnahmen zur Reduktion von psychosozialen Belastungen
	Motivierende Arbeitsinhalte mit Lernmöglichkeiten
	Tätigkeitsspielräume und Autonomie am Arbeitsplatz
	Berücksichtigung der Gesundheitsförderung bei der Arbeitsorganisation
	Möglichkeiten zur sozialen Interaktion
	Gesundheit als Führungsaufgabe
	Integration von Gesundheitsförderung in andere betriebliche Prozesse
	Berücksichtigung von Gesundheit bei betrieblichen Entscheidungen und im Alltagshandeln (Integration von GM-Maßnahmen in andere Managementsysteme)
<b>III.</b> Ansatzpunkte und Inhalte – personenbezogen –	Förderung personenbezogener Ressourcen oder Reduktion personenbezogener Risikofaktoren (z. B. Trainings zum Umgang mit Stress)
	Persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
	Förderung gesunden Verhaltens der Beschäftigten
<b>IV.</b> Berücksichtigung spezifischer Beschäftigtengruppen	Besondere Berücksichtigung von Beschäftigtengruppen mit hohen und besonderen Belastungen
	Berücksichtigung der Erfordernisse verschiedener Gruppen (betreuungsbedürftige Angehörige, kultureller Hintergrund, Außendienst, Filial-MA, Teilzeit / Minijobber*innen)
<b>V.</b> Beschäftigungsverhältnisse	Langfristig sichere Arbeitsplätze
	Angemessene Bezahlung
<b>VI.</b> Gestaltung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen; Information und Datenschutz	Bereitstellung von Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen (erreicht alle Arbeitsplätze, verständlich formuliert)
	Gewährleistung des Datenschutzes (Datensicherheitsstandards für Kommunikation von Gesundheits- und Krankheitsdaten, Verarbeitung nur von geschultem Personal)
	Strukturen im Unternehmensalltag, die zu gesundem Verhalten motivieren
	Anreize / Motivation zur Teilnahme an gesundheitsbezogenen Maßnahmen
	Kommunikation der Gesundheitsmaßnahmen als freiwilliges Angebot
	Belohnungen und Sanktionen für gesundheitsbezogenes Verhalten (Verzicht auf Sanktionierung ungesunden Verhaltens, keine stigmatisierenden Belohnungen)
<b>VII.</b> Einbeziehung Verbraucher*innen, Netzwerke und Wertschöpfungskette	Kommunikation mit Verbraucher*innen im Themenfeld Betriebliche Gesundheit
	Kommunikation mit (betrieblichen) Kooperationspartnern
<b>VIII.</b> Gründe für gesundheitsbezogene Maßnahmen	Begründung für Tätigkeiten im BGF/BGM Bereich

# 3

## Typisierung von Labeln

### 3 TYPISIERUNG VON LABELN

Bei den Begriffen Label, Siegel oder Zertifizierung herrscht im allgemeinen Sprachgebrauch eine gewisse Unschärfe. Die Plattform „Label Online“ definiert ein Label als *„optischen oder textlichen Zusatzhinweis auf eine bestimmte Qualität eines Produkts oder einer Dienstleistung. Hinter dem Oberbegriff „Label“ verbergen sich verschiedene Informationssysteme und Marketinginstrumente, zum Beispiel Produktlabels, Eigenmarken oder Firmenlabels, Gütezeichen, Prüfzeichen, Test-Labels oder auch Managementlabels. Anstelle von „Label“ werden häufig auch die Begriffe Siegel oder Gütesiegel verwendet.“*<sup>2</sup> Kennzeichnungen und Zertifizierungen können staatlich oder branchenspezifisch eingefordert werden und durch staatliche (z.B. Landesgewerbeanstalten) oder private (z.B. TÜV Süd) Kontrollorgane verliehen und kontrolliert werden. Verleihungsprozesse, Kontrollprozeduren und Kontrollintervalle können zwischen unterschiedlichen Labels massiv variieren. Die offensichtliche Funktion von Siegeln, Zertifizierungen, Standards und Awards ist es, qualitative Eigenschaften von Unternehmen, Organisationsstrukturen oder Produkten sichtbar zu machen. Adressat\*innen dieser Informationen können je nach Kommunikationsebene politische Institutionen, Unternehmen, betriebliche Kooperationspartner, Organisationen und Endverbraucher\*innen sein.

Im Konsumbereich haben Label eine besondere Bedeutung. Wie zahlreiche Studien exemplarisch am Beispiel des Fair Trade Siegels nachweisen konnten, lassen sich Verbraucher\*innen in ihren Kaufentscheidungen auch durch ihre Werthaltung beeinflussen (de Ferran und Grunert 2007, S. 218ff.; de Pelsmaker et al. 2005; Shaw et al. 2005, S.185ff.; Vermeir und Verbeke 2005, S. 542ff.). Verbraucher\*innen, die an Themen wie Nachhaltigkeit, Tierwohl oder fairen Arbeitsbedingungen interessiert sind, können Siegel als Erkennungsmerkmal und vertrauensbildenden Bezugspunkt nutzen (Loos et al. 2013; Palomo et al. 2015). Die Beeinflussung sozialer und moralischer Werte auf das Kaufverhalten unterliegt jedoch ökonomischen, kognitiven, aber eben auch informationellen Beschränkungen. Wenn Verbraucher\*innen nicht wissen, welche Produkte oder Unternehmen ihren Wertvorstellungen entsprechen, können sie diese Informationen nicht in ihre Kaufentscheidungen mit einbeziehen. Dieser Schluss gilt für B2C- (Business to Consumer), genauso wie für B2B- (Business to Business) Geschäfte.

Nicht alle Informationen, die Siegel, Standards und Awards transportieren, werden von den angesprochenen Adressat\*innen auch erkannt. Ein gutes Beispiel hierfür ist der Blaue Engel, der unterschiedlichste Produktgruppen anhand kategoriegebundener Kriterien auf ihre Umweltfreundlichkeit hin überprüft. Aufgrund der komplexen Struktur und der Informationsdichte fühlten sich befragte Verbraucher\*innen trotz des positiven Images durch das Siegel überfordert. Sie berücksichtigen das Siegel bei ihren Kaufentscheidungen nur für bestimmte Produktgruppen, zum Beispiel Recycling-Papier (Stieß et al 2013). Das Beispiel des Blauen Engels zeigt, wie der Labelmarkt durch eine hohe Informationsdichte, eine schlechte Präsentation oder Intransparenz für Verbraucher\*innen systematisch kognitiv und zeitlich überfordernd wirken kann (Boulstridge and Carrigan 2000). Dieses Ergebnis betrifft Endverbraucher\*innen sowie Verantwortliche im Einkauf in B2B-Beziehungen im gleichen Maße. Auch die Mitarbeitenden von Unternehmen haben nicht die zeitliche Kapazität, sich in alle Siegel, Standards und Awards einzulesen (Neuhäuser 2011, S. 178). Es können darüber hinaus auch Informationen mit einem Siegel assoziiert werden, über die das Siegel keine Aussage trifft. Lebensmittel mit einem „Bio-Siegel“ werden als qualitativ hochwertiger und natürlicher wahrgenommen, selbst wenn keine qualitativen Produktunterschiede vorliegen (Fernqvist und Ekelund 2013).

Ein Siegel, das erfolgreich und transparent Informationen über die Struktur und die Maßnahmen im Bereich Mitarbeitendengesundheit von Unternehmen an gewerbliche Kooperationspartner, zivilgesellschaftliche Organisationen und Verbraucher\*innen kommunizieren soll, muss mehrere Kriterien berücksichtigen. Die inhaltlichen Kriterien des Labels, sowie dessen Vergabe- und Kontrollkriterien müssen sprachlich zielgruppengerecht und transparent gestaltet sein. Dem Label muss ein Nutzen zugeordnet werden können, es muss Vertrauen erwecken und diesem Vertrauen auch gerecht werden (Palomo et al. 2015).

2 Label Online (<https://label-online.de/service/glossar/definition/label/>). Letzter Zugriff 13.09.2019.

Wie bereits erwähnt wurde, besteht keine einheitliche Verwendung der Begriffe Label, Siegel, Standards, Awards. Die Begriffe geben zudem keinen Aufschluss darüber, welche Akteure sie adressieren. Um etwaigen Verwirrungen vorzubeugen, werden hier zwei definitorische Entscheidungen getroffen. Erstens werden in der vorliegenden Bestandsaufnahme die nachfolgenden Kategorien unterschieden:

- Internationale Standards und Richtlinien auf staatlicher- und der Unternehmensebene
- Standards, Siegel und Awards auf der Unternehmensebene
- Produktsiegel für Endverbraucher\*innen

Die Kategorien entsprechen den unterschiedlichen Adressatengruppen der jeweiligen Informationslabel. In dieser Untersuchung werden Label berücksichtigt, die sich an politische Akteure und global agierende Unternehmen, den Recruitmentbereich, kleine und mittelständische Unternehmen, Einkäufer\*innen im B2B-Bereich, gewerbliche Kooperationspartner und Endverbraucher\*innen richten. Die Label können Informationen über gesundheitsrelevante Aspekte einzelner Unternehmensstrukturen, des Gesamtunternehmens oder der Wertschöpfungskette bzw. einzelne Stationen der Wertschöpfungskette eines Produktes beinhalten. Als zweite Entscheidung wird der Überbegriff Label nur in Ausnahmen Verwendung finden. Soweit wie möglich werden in passenden Kontexten konkrete Informationsformate benannt.

Entsprechend der in **1.3** vorgestellten Methodik wurden die vielversprechendsten Label aus allen drei Adressatenkategorien ermittelt und auf ihre Übereinstimmung mit den Kriterien des GESIOP-Tools für Gesunde Arbeit hin überprüft. Eine Gesamtübersicht aller überprüften Label findet sich im **Anhang 2**. Die in Übereinstimmung mit dem GESIOP-Tool interessanteste Auswahl wird in **Kapitel 4** vorgestellt und dem GESIOP-Tool tabellarisch gegenübergestellt. Das betrifft sowohl die Label, die im Screening die meisten Schnittpunkte zur betrieblichen Gesundheit aufweisen, als auch besonders bekannte Label. Diese Analyse vermag am Ende zwei wichtige politische Fragen zu beantworten. Zum einen gibt der hier erarbeitete Überblick über die gesamte Landschaft der in Deutschland üblichen Unternehmens-, Produkt- und Branchensiegel, -standards und Awards darüber Auskunft, wie gut und mit welchem Selbstverständnis relevante Faktoren der Mitarbeitendengesundheit kommuniziert werden. Zum anderen zeigt die Analyse, welche bestehenden Label mit Blick auf die aktuellste BGM/BGF-Forschung aussagekräftig sind und über welche Aspekte der Mitarbeitendengesundheit sie keine Auskunft geben.



# 4

## **Marktrecherche Gesundheitskriterien bei Standards und Labels**

## 4 MARKTRECHERCHE GESUNDHEITS- KRITERIEN BEI STANDARDS UND LABELS

### 4.1 Internationale Standards und Richtlinien

#### 4.1.1 ILO Kernarbeitsnormen

##### Kurzbeschreibung

Die Zielsetzung der Internationalen Arbeitsorganisation ILO ist in ihrer Verfassung von 1919 verankert. Demnach soll Weltfrieden durch die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen gesichert werden.

Seit 1999 richtet die ILO ihre Arbeit auf vier strategische Ziele aus:

- Umsetzung der Kernarbeitsnormen,
- menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten mit ausreichendem Einkommen,
- Stärkung der sozialen Sicherheit,
- Stärkung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern.



Quelle:  
<https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

Die ILO unterscheidet ihre Instrumente der Arbeits- und Sozialstandards in Übereinkommen, Empfehlungen und Erklärungen. Übereinkommen stellen dabei von der jeweiligen Regierung eines Mitgliedsstaates ratifizierte Urkunden mit rechtlichen Verpflichtungen dar (Beispiel Deutschland siehe [Link](#)). Acht dieser Übereinkommen werden als ILO-Kernarbeitsnormen zusammengefasst. Empfehlungen und Erklärungen dienen der Orientierung für die Politik und müssen nicht ratifiziert sein.

Die ILO hat vier Grundprinzipien:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Diese Grundprinzipien berühren als Orientierungs- und Handlungsmaxime viele Übereinkommen, darunter auch die acht Kernarbeitsnormen:

<b>Übereinkommen 87</b>	Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)
<b>Übereinkommen 98</b>	Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)
<b>Übereinkommen 29</b>	Zwangsarbeit (1930) und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen zur Zwangsarbeit
<b>Übereinkommen 105</b>	Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)
<b>Übereinkommen 100</b>	Gleichheit des Entgelts (1951)
<b>Übereinkommen 111</b>	Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)
<b>Übereinkommen 138</b>	Mindestalter (1973)
<b>Übereinkommen 182</b>	Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)

## Einschätzung – GESIOP Kriterien

Die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die darüberhinausgehenden Übereinkommen der ILO mit den jeweiligen Mitgliedsstaaten schaffen weltweit einen Mindeststandard für Arbeits- und Lebensbedingungen. Wie in den meisten anderen Standards in Abschnitt 4.1 werden Staaten und nicht Unternehmen adressiert. Die staatlich anerkannten Standards wirken entweder direkt in Unternehmen, sofern diese gesetzlich ratifiziert werden oder als freiwillige Leitlinien. Unter letztere fallen auch die Themen Förderung der Mitarbeitendengesundheit und Prävention. Die ILO-Kernarbeitsnormen können als förderliche Voraussetzung für die Umsetzung von BGM verstanden werden. Die Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt an BGF finden sich hier nicht wieder. Es gibt wenige inhaltliche Schnittmengen, wie z. B. zur Entlohnung sowie zur Nicht-Diskriminierung.

**Tabelle 2: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – ILO Kernnormen**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>Übereinkommen 100, Artikel 2.1</b> Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit</p> <p>Jedes Mitglied hat mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen.</p>
<p><b>VI.1.3</b> Werden die Angebote ausgewogen (geschlechtergerecht, ohne einseitige Gesundheitsideale) beworben?</p> <p><b>VI.6.2</b> Wird auf öffentliche und finanzielle Belohnungen gesunden Verhaltens verzichtet?</p>	<p><b>Übereinkommen 111, Artikel 1, 1, a</b> Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf</p> <p>Im Sinne dieses Übereinkommens gilt als „Diskriminierung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen</p>

### Weiterführende Links:

- Übersicht: <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/lang--de/index.htm>
- ILO Kernarbeitsnormen: <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>
- ILO-Übereinkommen (ratifiziert): [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102643](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102643)
- ILO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung: <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/ratifikationen-in-deutschland/lang--de/index.htm>

## 4.1.2 Dreigliedrige Grundsatzerklärung (ILO)

### Kurzbeschreibung

Die Zielsetzung der Internationalen Arbeitsorganisation ILO ist im **Abschnitt 4.1.1** nachzulesen. Die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik wurde 1977 verabschiedet und behandelt sozialpolitische Aspekte multinationaler Unternehmenstätigkeit inklusive der Schaffung von Arbeitsplätzen in weniger entwickelten Regionen. Insgesamt gibt es 68 Regeln zu folgenden Themenschwerpunkten:

- Beschäftigung (z. B. Gleichbehandlung),
- Ausbildung,
- Arbeits- und Lebensbedingungen (z. B. Löhne, Arbeitsschutz),
- Arbeitsbeziehungen (z. B. Kollektivverhandlungen).



Quelle:  
<https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

### Einschätzung – GESIOP Kriterien

Die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik schafft einen Mindeststandard bezüglich sozialpolitischer Aspekte, die sowohl Staaten als auch Unternehmen adressieren. Ein besonderer Fokus liegt auch auf den Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern oder Gastländern, in denen ein multinationales Unternehmen tätig ist. Direkte Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt bezüglich einer BGF werden generell nicht gestellt. Artikel 25 und 33 können dahingehend interpretiert werden, dass diese den GESIOP-Anforderungen (Kat. V) bezüglich der Beschäftigungsverhältnisse entsprechen. Es gibt auch Anforderungen bezüglich der Reduzierung von Arbeitsbelastungen (Schutzmaßnahmen), zur Weiterbildung, Entlohnung, Kooperation mit anderen Einrichtungen und Nicht-Diskriminierung.

**Tabelle 3: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – ILO Grundsatzerklärung**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<b>II.1</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/ Umgebungsbelastungen?	<b>38.</b> Multinationale Unternehmen sollten, in Übereinstimmung mit den nationalen Erfordernissen, die höchsten Arbeitsschutznormen einhalten und dabei ihre einschlägigen Erfahrungen innerhalb des Gesamtunternehmens, einschließlich der Kenntnisse über besondere Gefahren, berücksichtigen. Sie sollten ferner den Vertretern der Arbeitnehmer im Betrieb und auf Ersuchen den zuständigen Behörden und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aller Länder, in denen sie tätig sind, Informationen über die von ihnen in anderen Ländern eingehaltenen Arbeitsschutznormen liefern. Insbesondere sollten sie die Betroffenen über besondere Gefahren und entsprechende Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit neuen Produkten und Verfahren aufklären. Sie sollten ebenso wie vergleichbare inländische Unternehmen eine führende Rolle bei der Untersuchung der Ursachen von Arbeitsgefahren und bei der Anwendung der sich hieraus ergebenden Verbesserungen innerhalb des Gesamtunternehmens spielen.

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?</p>	<p><b>30.</b> Multinationale Unternehmen sollten bei ihren Tätigkeiten sicherstellen, dass ihren Arbeitnehmern im Gastland auf allen Stufen eine einschlägige Ausbildung geboten wird, die den Erfordernissen des Unternehmens sowie den Entwicklungsmaßnahmen des Landes entspricht. Durch diese Ausbildung sollten, soweit wie möglich, allgemein verwendbare Fertigkeiten entwickelt und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten gefördert werden. Diese Aufgabe sollte, soweit angebracht, in Zusammenarbeit mit den Behörden des Landes, den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und den zuständigen lokalen, nationalen oder internationalen Institutionen erfüllt werden.</p>
<p><b>V.1</b> Haben die Beschäftigten mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge oder Aussicht auf unbefristete Arbeitsverträge?</p> <p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>25.</b> Multinationale Unternehmen sollten in gleicher Weise wie nationale Unternehmen mit Hilfe einer aktiven Arbeitskräfteplanung bemüht sein, ihren Arbeitnehmern eine stabile Beschäftigung zu bieten.</p> <p><b>33.</b> Multinationale Unternehmen sollten ihren Arbeitnehmern keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten als vergleichbare Arbeitgeber in dem betreffenden Land.</p>
<p><b>VII 2.</b> Kommunikation und Kooperation mit anderen Organisationen <i>[Kein Unterkriterium passt explizit, da sich bei GESIOP die Kooperationen vor allem auf betriebliche und institutionelle Kooperationspartner beziehen.]</i></p>	<p><b>39.</b> Multinationale Unternehmen sollten sich an der Arbeit internationaler Organisationen beteiligen, die mit der Ausarbeitung und Annahme internationaler Arbeitsschutznormen befasst sind.</p> <p><b>40.</b> Multinationale Unternehmen sollten entsprechend der innerstaatlichen Praxis in vollem Umfang mit den zuständigen Arbeitsschutzbehörden, den Vertretern der Arbeitnehmer und ihrer Verbände und anerkannten Arbeitsschutzorganisationen zusammenarbeiten. Soweit angebracht, sollten Fragen des Arbeitsschutzes in Vereinbarungen mit Vertretern der Arbeitnehmer und ihrer Verbände verankert werden.</p>
<p><b>VI.1.3</b> Werden die Angebote ausgewogen (geschlechtergerecht, ohne einseitige Gesundheitsideale) beworben?</p> <p><b>VI.6.2</b> Wird auf öffentliche und finanzielle Belohnungen gesunden Verhaltens verzichtet?</p>	<p><b>21.</b> Alle Regierungen sollten eine Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung verfolgen, um jede Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft zu beseitigen.</p>

#### Weiterführende Links:

- ILO Grundsatzklärung: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_579897.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579897.pdf)

### 4.1.3 Zehn Prinzipien des UN Global Compact

#### Kurzbeschreibung

Der UN Global Compact (UNGC) verfolgt nach eigenen Angaben die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft – zum Nutzen aller Menschen, Märkte und Gemeinschaften, für heute und für die Zukunft. Mit Stand vom Juli 2018 gibt das deutsche Netzwerk Global Compact an, dass bisher über 13.000 Unternehmen, Organisationen aus Zivilgesellschaft, Politik und Wissenschaft in über 160 Ländern die zehn Leitprinzipien des UN Global Compact unterzeichnet haben. Der UNGC ist kein zertifizierbarer Standard und auch kein Regulierungsinstrument, sondern vielmehr eine Willenserklärung einer Organisation, sich darum zu bemühen, in Zukunft bestimmte soziale und ökologische Mindeststandards einzuhalten. Die deutschen Unterzeichner haben sich in der Stiftung Deutsches Global Compact Netzwerk organisiert. Darüber hinaus werden die Unterzeichner der zehn Leitprinzipien dazu aufgefordert, auch die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) einzuhalten.



Quelle:  
<https://www.unglobalcompact.org/participation/getting-started/brand-guidelines>

#### **Zehn Leitprinzipien:**

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

#### Einschätzung – GESIOP Kriterien

Während die ersten beiden UNGC-Prinzipien die Menschenrechte adressieren, stellen die Kriterien 3 bis 6 Arbeitsnormen dar. Ähnlich wie bei den ILO-Kernarbeitsnormen werden hier grundsätzlich Mindeststandards von Organisationen wie Unternehmen eingefordert, während das GESIOP-Tool eine weit darüberhinausgehende BGF in den Fokus stellt. Die zehn Leitprinzipien des UNGC können daher als eine Voraussetzung verstanden werden, die förderlich für die Umsetzung von BGM/ BGF sind. Eine Überschneidung gibt es bei den Anforderungen zur Nicht-Diskriminierung.

**Tabelle 4: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – UNGC**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>VI.1.3</b> Werden die Angebote ausgewogen (geschlechtergerecht, ohne einseitige Gesundheitsideale) beworben?</p> <p><b>VI.6.2</b> Wird auf öffentliche und finanzielle Belohnungen gesunden Verhaltens verzichtet?</p>	<p><b>6.</b> Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.</p>

**Weiterführende Links:**

- Global Compact Deutschland: <https://www.globalcompact.de>
- Global Compact international: [www.unglobalcompact.org/](http://www.unglobalcompact.org/)

## 4.1.4 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

### Kurzbeschreibung

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind Empfehlungen von Regierungen an Unternehmen, die weltweit Verantwortung für ihr Handeln übernehmen sollen. Die Leitsätze geben Empfehlungen zur Verbesserung von Transparenz, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Umweltschutz, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Besteuerung. Die Leitsätze beziehen sich zudem auf die ILO-Kernarbeitsnormen sowie auf die allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Sie verfolgen mit ihrem Leitbild nachhaltige Entwicklung sowie das Vorsorgeprinzip.



Quelle:  
<http://www.oecd.org/>

### Einschätzung – GESIOP Kriterien

Die Leitsätze fordern grundsätzlich Mindeststandards von Organisationen und Unternehmen ein, ohne dabei näher auf Themen der Arbeitsgesundheit oder gar der nachhaltigen BGF einzugehen. Die OECD-Leitsätze können als eine Voraussetzung zur Umsetzung jeglicher BGM/ BGF Bemühungen verstanden werden. Es gibt insgesamt wenige inhaltliche Schnittmengen zwischen den Leitsätzen und dem GESIOP-Tool, wie z. B. Maßnahmen zur Reduktion von Belastungen, Nicht-Diskriminierung sowie in der Kommunikation mit Verbraucher\*innen (wobei hier Raum für Interpretation ist).

**Tabelle 5: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – OECD-Leitsätze**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>II.1</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/ Umgebungsbelastungen?</p> <p><b>II.2</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Belastungen?</p>	<p><b>V.4.c</b> Im Rahmen ihrer Aktivitäten angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen.</p>
<p><b>II.3</b> Werden Arbeitsinhalte und -strukturen angestrebt, die motivierend sind und Lernmöglichkeiten bieten?</p> <p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>V.52</b> Erläuterungen zur Beschäftigung und zu den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern ...Multinationale Unternehmen können über ihr Arbeitsmanagement, die Schaffung qualitativ anspruchsvoller, gut bezahlter Arbeitsplätze sowie ihren Beitrag zum Wirtschaftswachstum eine positive Rolle bei den Bemühungen spielen, den eigentlichen Ursachen der Armut im Allgemeinen und der Kinderarbeit im Besonderen zu begegnen....</p>
<p><b>VII.1.2</b> Findet ein Austausch mit Verbraucher*innen (Kund*innen, Klient*innen, Gästen etc.) in Bezug auf Gesundheitsförderung statt?</p>	<p><b>VIII. Verbraucherinteressen</b> Die Anstrengungen zur Förderung der Aufklärung der Verbraucher in den Bereichen stützen, die ihre Geschäftstätigkeit betreffen, insbesondere mit dem Ziel, die Fähigkeit der Verbraucher zu verbessern, a) sachkundige Entscheidungen in Bezug auf komplexe Waren, Dienstleistungen und Märkte zu treffen, b) die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Folgen ihrer Entscheidungen besser zu verstehen und c) einen nachhaltigen Konsum zu unterstützen.</p>



GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>VI.1.3</b> Werden die Angebote ausgewogen (geschlechtergerecht, ohne einseitige Gesundheitsideale) beworben?</p> <p><b>VI.6.2</b> Wird auf öffentliche und finanzielle Belohnungen gesunden Verhaltens verzichtet?</p>	<p><b>Erläuterungen zu den allgemeinen Grundsätzen, Punkt 5</b> Unter Humankapitalbildung fallen ferner das Prinzip der Nichtdiskriminierung bei Einstellung und Beförderung, das lebenslange Lernen sowie andere Formen der Ausbildung am Arbeitsplatz.</p>

**Weiterführende Links:**

- OECD- Leitsätze: <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm>
- PDF-Download der OECD-Leitsätze: [https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-leitsaetze-fur-multinationale-unternehmen\\_9789264122352-de](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-leitsaetze-fur-multinationale-unternehmen_9789264122352-de)

## 4.1.5 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

### Kurzbeschreibung

Die Bundesregierung verfolgt mit dem am 21.12.2016 verabschiedeten Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte das Ziel, die Einhaltung von Menschenrechten in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten durchzusetzen. Es wird sowohl die Schutzpflicht des Staates als auch die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte adressiert. Der Aktionsplan soll dazu dienen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte für alle Akteure anwendbar zu machen – für die Umsetzung soll er Orientierung bieten. Der UN-Menschenrechtsrat hat die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) im Jahr 2011 verabschiedet. Der internationale Standard zur Unternehmensverantwortung für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten besteht aus 31 Prinzipien, die sich in 3 Säulen untergliedern:

- Verpflichtung des Staates zum Menschenrechtsschutz,
- Verantwortung der Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte,
- Zugang zu Abhilfe für Betroffene von Menschenrechtsverstößen.



Quelle:  
<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/Pages/Home.aspx>

### Einschätzung – GESIOP Kriterien

Der Aktionsplan respektive die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte können als Voraussetzung verstanden werden, die förderlich für die Umsetzung von BGM sind. Konkrete Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt bezüglich einer BGF werden hier nicht gestellt – lediglich zur Nicht-Diskriminierung im Allgemeinen.

**Tabelle 6: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – NAP Menschenrechte/UN-Leitprinzipien**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>VI.1.3</b> Werden die Angebote ausgewogen (geschlechtergerecht, ohne einseitige Gesundheitsideale) beworben?</p> <p><b>VI.6.2</b> Wird auf öffentliche und finanzielle Belohnungen gesunden Verhaltens verzichtet?</p>	<p><b>Erläuterung zu den Allgemeinen Prinzipien der UN-Leitprinzipien</b></p> <p>Diese Leitprinzipien sind auf nicht-diskriminierende Weise umzusetzen, mit besonderem Augenmerk auf die Rechte und Bedürfnisse, wie auch Herausforderungen von Individuen, die Gruppen oder Bevölkerungsteilen angehören, die einem besonderem Risiko der Vulnerabilität und Marginalisierung ausgesetzt sind sowie unter gebührender Berücksichtigung der unterschiedlichen Risiken, denen Frauen und Männer ausgesetzt sein können.</p>

### **Weiterführende Links:**

- Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte Deutschland: <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/wirtschaft-menschenrechte.html>
- Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b-3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf>

## 4.1.6 Sustainable Development Goals (Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung)

### Kurzbeschreibung

Unter der Einsicht, dass sich die globalen Herausforderungen nur gemeinsam lösen lassen, wurde im Jahr 2015 die Agenda 2030 von der internationalen Staatengemeinschaft verabschiedet. Ziel der Agenda 2030 ist die Transformation der jetzigen Welt hin zu einer nachhaltigen – ökologisch verträglich, sozial gerecht und wirtschaftlich leistungsfähig. Kernelement ist ein Katalog, bestehend aus 17 Zielen (Sustainable Development Goals, SDGs), für eine nachhaltige Entwicklung.



Quelle: [https://www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030\\_agenda/index.html](https://www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/index.html)

### Einschätzung – GESIOP-Tool

Mit Blick auf die Anforderungen des GESIOP-Tools weisen folgende SDGs eine thematische Schnittmenge auf.

**SDG 3:** Gesundheit und Wohlergehen

**SDG 8:** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

**SDG 12:** Nachhaltiger Konsum und Produktion

Aus den Indikatoren der UN-Nachhaltigkeitsziele lässt sich ableiten, dass die SDGs als eine Voraussetzung für eine förderliche Umsetzung von BGM/ BGF verstanden werden können. Die Agenda erfüllt die Kriterien aus dem GESIOP-Tool nur an wenigen Stellen. Das SDG 8 kann aber dahingehend interpretiert werden, dass eine vollständige Abdeckung der GESIOP-Anforderungen (Kat. V) bezüglich der Beschäftigungsverhältnisse sowie eine Nicht-Diskriminierung vorhanden ist. Es wird auch das Ziel formuliert, Nachhaltigkeitsinformationen zu berichten – allerdings nicht explizit in Bezug auf Gesundheit.

**Tabelle 7: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – SDGs**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>V.1</b> Haben die Beschäftigten mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge oder Aussicht auf unbefristete Arbeitsverträge?</p> <p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>8.5</b> Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p>
<p><b>VI.1.3</b> Werden die Angebote ausgewogen (geschlechtergerecht, ohne einseitige Gesundheitsideale) beworben?</p> <p><b>VI.6.2</b> Wird auf öffentliche und finanzielle Belohnungen gesunden Verhaltens verzichtet?</p>	<p><b>5.1</b> Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden</p>
<p><b>VII.1.2</b> Findet ein Austausch mit Verbraucher*innen (Kund*innen, Klient*innen, Gästen etc.) in Bezug auf Gesundheitsförderung statt?</p>	<p><b>12.6</b> Die Unternehmen, insbesondere große und transnationale Unternehmen, dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen</p> <p><b>12.8</b> Bis 2030 sicherstellen, dass die Menschen überall über einschlägige Informationen und das Bewusstsein für nachhaltige Entwicklung und eine Lebensweise in Harmonie mit der Natur verfügen</p>

**Weiterführende Links:**

- Die Agenda 2030: [https://www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030\\_agenda/index.html](https://www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/index.html)
- SDG International: <https://www.unglobalcompact.org/sdgs/17-global-goals>
- Indikatoren der SDGs: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Nachhaltigkeitsindikatoren/Publicationen/Downloads-Nachhaltigkeit/indikatoren-un-nachhaltigkeitziele-2018-pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Nachhaltigkeitsindikatoren/Publicationen/Downloads-Nachhaltigkeit/indikatoren-un-nachhaltigkeitziele-2018-pdf.pdf?__blob=publicationFile)

## 4.1.7 Europäische Sozialcharta

### Kurzbeschreibung

Die Europäische Sozialcharta (European Social Charter) ist am 26. Februar 1965 in Kraft getreten und wurde 1996 revidiert. Deutschland hat die revidierte Fassung unterzeichnet, bisher aber noch nicht ratifiziert. In dieser Charta werden in insgesamt 31 Artikeln die sozialen und wirtschaftlichen Grundrechte aller Bürger Europas zusammengefasst. Die Europäische Sozialcharta stellt für den einzelnen Bürger keine Rechtsgrundlage für eine Klage vor Gericht dar – Kollektivbeschwerdeverfahren sind aber möglich. Inhalte:



European Social Charter | Charte Sociale Européenne

Quelle:  
<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter>

- Recht auf Arbeit,
- Koalitions- oder Vereinigungsrecht,
- Recht auf Kollektivverhandlungen,
- Recht auf soziale Sicherheit,
- Soziales Fürsorgerecht,
- Recht auf besonderen gesetzlichen, wirtschaftlichen und sozialen Schutz der Familie, und
- Schutzrechte für Wanderarbeiter und ihre Familien.

### Einschätzung – GESIOP Kriterien

Genau wie die Agenda 2030 kann die Charta als Voraussetzung für eine gesundheitsförderliche Arbeitspolitik verstanden werden. Komplexe Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt bezüglich einer BGF werden durch die Charta nicht erfüllt, aber es werden einzelne Elemente zu gesunden Arbeitsbedingungen, dem persönlichen Gesundheitszustand, Bildung, fairer Lohn und Nicht-Diskriminierung behandelt.

**Tabelle 8: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Europäische Sozialcharta**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<b>I.3</b> Werden Beschäftigte und Interessenvertretung bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt?	<b>Artikel 22</b> Die Arbeitnehmer haben das Recht auf Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt im Unternehmen.
<b>II.1</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/ Umgebungsbelastungen? <b>II.2</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Belastungen?	<b>Artikel 2.4</b> ... die Gefahren zu beseitigen, die gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Arbeiten innewohnen, und, wenn diese Gefahren noch nicht beseitigt oder hinreichend vermindert werden konnten, für eine verkürzte Arbeitszeit oder zusätzliche bezahlte Urlaubstage für Arbeitnehmer zu sorgen, die mit solchen Arbeiten beschäftigt sind.  <b>Artikel 3</b> Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>II.9</b> Wird Gesundheit bei betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und im Alltagshandeln gelebt?</p> <p><b>III.4</b> Werden Maßnahmen zur Förderung gesunden Verhaltens der Beschäftigten angeboten?</p> <p><b>IV.2</b> Werden bei Gesundheitsmaßnahmen die Erfordernisse verschiedener Gruppen berücksichtigt?</p>	<p><b>Artikel 11</b> Jedermann hat das Recht, alle Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, die es ihm ermöglichen, sich des besten Gesundheitszustands zu erfreuen, den er erreichen kann.</p>
<p><b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?</p>	<p><b>Artikel 10</b> Jedermann hat das Recht auf geeignete Möglichkeiten der beruflichen Bildung.</p>
<p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>Artikel 4</b> Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.</p>

**Weiterführende Links:**

- Informationswebsite der Charta: <https://www.sozialcharta.eu/>
- Inhalt der Charta: <https://www.sozialcharta.eu/europaeische-sozialcharta-revidiert-9162/>

## 4.2 Siegel, Standards und Awards auf der Unternehmensebene

### 4.2.1 GRI – Global Reporting Initiative

#### Kurzbeschreibung

Die GRI Standards (Global Reporting Initiative) sind ein Berichtsstandard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Im Gegensatz zu Zertifikaten oder Siegeln wird hier nicht die Einhaltung von Kriterien inhaltlich bewertet, sondern eingeschätzt, wie umfänglich und transparent ein Unternehmen über seine Nachhaltigkeitsleistung berichtet. Die Serie 100 der GRI-Standards bildet grundlegende Unternehmensstrukturen, Strategien und den Managementansatz ab. Darüber hinaus werden themenspezifische Standards aufgeführt wie die Serie ‚200 – Wirtschaft‘, ‚300 – Umwelt‘ und ‚400 – Soziales‘. Letzteres ist im Sinne des GESIOP-Projektes besonders relevant und besteht aus 20 separaten Unterstandards 401 bis 419 (hier mit Stand vom Jahr 2016):



Quelle:  
<https://www.globalreporting.org>

- GRI 401:** Beschäftigung
- GRI 402:** Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (Labor Management Relations)
- GRI 403:** Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Health and Safety)
- GRI 404:** Aus- und Weiterbildung (Training and Education)
- GRI 405:** Vielfalt und Chancengleichheit (Diversity and Equal Opportunity)
- GRI 406:** Gleichbehandlung (Non-discrimination)
- GRI 407:** Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (Freedom of Association and Collective Bargaining)
- GRI 408:** Kinderarbeit (Child Labor)
- GRI 409:** Zwangs- oder Pflichtarbeit (Forced or Compulsory Labor)
- GRI 410:** Sicherheitspraktiken (Security Practices)
- GRI 411:** Rechte der indigenen Völker (Rights of Indigenous Peoples)
- GRI 412:** Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (Human Rights Assessment)
- GRI 413:** Lokale Gemeinschaften (Local Communities)
- GRI 414:** Soziale Bewertung der Lieferanten (Supplier Social Assessment)
- GRI 415:** Politische Einflussnahme (Public Policy)
- GRI 416:** Kundengesundheit und Kundensicherheit (Customer Health and Safety)
- GRI 418:** Schutz der Kundendaten (Customer Privacy)

## Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Die GRI Standards berücksichtigen Gesundheitsförderung nicht im Sinne des GESIOP-Tools. Die meisten Bezugspunkte zu BGM bietet der Unterstandard „GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Health and Safety)“. Unternehmen könnten an dieser Stelle angeben, dass sie über eine GF verfügen. Im Abgleich der Kriterien ergeben sich jedoch wenig direkte inhaltliche Überschneidungen, obwohl die GRI ein recht umfangreicher Berichtsstandard ist.

**Tabelle 9: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – GRI**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<b>I.3</b> Werden Beschäftigte und Interessenvertretung bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt?	<b>403-1</b> Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten: <ol style="list-style-type: none"> <li>Die Ebene, auf der jeder formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz typischerweise innerhalb der Organisation tätig ist.</li> <li>Prozentsatz der Mitarbeiter, deren Arbeit oder Arbeitsplatz unter der Kontrolle der Organisation ist, die von formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen repräsentiert werden.</li> </ol>
<b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?	<b>404-1</b> Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem <b>404-2</b> Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe <ol style="list-style-type: none"> <li>Art und Umfang der durchgeführten Programme und unterstützenden Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten.</li> <li>Programme zur Übergangshilfe, die den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit fördern und den Berufsausstieg aufgrund von Eintritt in den Ruhestand oder Kündigung unterstützen.</li> </ol> <b>404-3</b> Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten <b>412-2</b> Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren
<b>III.3</b> Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten?	<b>401-3</b> Elternzeit <ol style="list-style-type: none"> <li>Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit nach Geschlecht.</li> <li>Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht.</li> <li>Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, nach Geschlecht.</li> <li>Gesamtzahl der Angestellten, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren, nach Geschlecht.</li> <li>Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht.</li> </ol>
<b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?	<b>405-2</b> Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern



GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>VI.1.3</b> Werden die Angebote ausgewogen (geschlechtergerecht, ohne einseitige Gesundheitsideale) beworben?</p> <p><b>VI.6.2</b> Wird auf öffentliche und finanzielle Belohnungen gesunden Verhaltens verzichtet?</p>	<p><b>406-1</b> Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen</p> <p>a) Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.</p> <p>b) Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Von der Organisation geprüfter Vorfall;</li> <li>II. Umgesetzte Abhilfepläne;</li> <li>III. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden, und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;</li> <li>IV. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.</li> </ol>
<p><b>VII.2.2</b> Erfolgt mit betrieblichen Kooperationspartnern ein wechselseitiger Informations- und Erfahrungsaustausch über Gesundheitsförderung?</p>	<p><b>413-1</b> Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen</p> <p>a) Geschäftsstandorte, an denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und/oder Förderprogramme umgesetzt wurden, darunter: [...]</p> <p>VII. Betriebsräte, Ausschüsse zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und andere Mitarbeitervertretungen zum Umgang mit den Auswirkungen;</p> <p><b>401</b> Managementansatz 1.2.3 ergriffene Maßnahmen zur Ermittlung von und zum Umgang mit Situationen, in denen Personen, die für Lieferanten arbeiten, nicht den Sozial- und Arbeitsschutz erhalten, der ihnen gemäß nationalem Arbeitsrecht zusteht;</p> <p><b>401</b> Managementansatz 1.2.4 ergriffene Maßnahmen zur Ermittlung von und zum Umgang mit Situationen, in denen die Arbeitsbedingungen in ihrer Lieferkette nicht den internationalen Arbeitsstandards und dem nationalen Arbeitsrecht entsprechen;</p>
<p><b>VII.2.3</b> Bestehen Kooperationsvereinbarungen mit Vertragspartnern, die gemeinsame Maßnahmen der Gesundheitsförderung unterstützen?</p>	<p><b>403-4</b> Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden</p> <p>Zu den Themen, die in Vereinbarungen auf lokaler Ebene normalerweise angesprochen werden, können gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• persönliche Schutzausrüstung;</li> <li>• Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;</li> <li>• Beteiligung von Mitarbeitervertretern an Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen, Audits und der Untersuchung von Unfällen;</li> <li>• Aus- und Weiterbildung;</li> <li>• Beschwerdeverfahren;</li> <li>• das Recht, unsichere Arbeit abzulehnen;</li> <li>• regelmäßige Inspektionen.</li> </ul> <p><b>414</b> Soziale Bewertung der Lieferanten</p> <p><b>414-1</b> Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden</p> <p><b>414-2</b> Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen</p>

**Weiterführende Links:**

- GRI-Standard deutsche Version: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-german-translations-download-center/>
- Website GRI: <https://www.globalreporting.org/>

## 4.2.2 Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)

### Kurzbeschreibung

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) ist ein Berichtsstandard zur Darstellung der Nachhaltigkeitsleistung von Organisationen jeglicher Größe und Rechtsform. Dieser wurde 2011 vom Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung im Rahmen eines Stakeholder-Prozesses entwickelt und wird regelmäßig aktualisiert. Er liegt derzeit in der vierten aktualisierten Fassung von 2017 vor. Um den Deutschen Nachhaltigkeitskodex zu erfüllen, müssen Anwender\*innen des Kodex eine Entsprechungserklärung zur Erfüllung der DNK-Kriterien abgeben. Damit decken Anwender\*innen automatisch einen Teil der Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) und der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) ab. Die Entsprechungserklärung eines Anwenders wird auf der DNK-Website in einer Datenbank veröffentlicht. Der DNK besteht aus insgesamt 20 Kriterien, die sich in vier Bereiche unterteilen. Mit Blick auf das GESIOP-Projekt ist vor allem der Bereich Gesellschaft relevant:



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

Quelle:  
<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de>

#### **Strategie**

- 1 Strategische Analyse und Maßnahmen
- 2 Wesentlichkeit
- 3 Ziele
- 4 Tiefe der Wertschöpfungskette

#### **Prozessmanagement**

- 5 Verantwortung
- 6 Regeln und Prozesse
- 7 Kontrolle
- 8 Anreizsysteme
- 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen
- 10 Innovations- und Produktmanagement

#### **Umweltbelange**

- 11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen
- 12 Ressourcenmanagement
- 13 Klimarelevante Emissionen

#### **Gesellschaft**

- 14 Arbeitnehmerrechte
- 15 Chancengleichheit
- 16 Qualifizierung
- 17 Menschenrechte
- 18 Gemeinwesen
- 19 Politische Einflussnahme
- 20 Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten

## Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Zur Beurteilung wurde anhand der DNK Broschüre 2017 zunächst geprüft, welchen GRI-Leistungsindikatoren ein DNK-Kriterium entspricht. Damit wurde auch eine bessere Vergleichbarkeit zur GRI hergestellt. Mit Blick auf das BGM ist der Standard „GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Health and Safety)“ besonders interessant. Unternehmen könnten an dieser Stelle angeben, dass sie über eine BGF/ ein BGM verfügen. Insgesamt zeigt der Abgleich der Kriterien mit dem GESIOP-Tool jedoch nur wenige Überschneidungen.

**Tabelle 10: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – DNK**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<b>I.3</b> Werden Beschäftigte und Interessenvertretung bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt?	DNK 15 → ist den GRI-Leistungsindikatoren 403-1 zuordenbar (siehe Tabelle 9)
<b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?	DNK 16 → ist den GRI-Leistungsindikatoren 404-1, 404-2, 404-3 und 412-2 zuordenbar (siehe Tabelle 9)
<b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?	DNK 15 → ist den GRI-Leistungsindikatoren 405-2 zuordenbar (siehe Tabelle 9)
<b>VII.2.3</b> Bestehen Kooperationsvereinbarungen mit Vertragspartnern, die gemeinsame Maßnahmen der Gesundheitsförderung unterstützen?	DNK 15 & 17 → ist den GRI-Leistungsindikatoren 403-4 und 414-1 und 2 zuordenbar (siehe Tabelle 9)

### Weiterführende Links:

- Website des Kodex: <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/>
- Leitfaden mit Kriterien: [https://www.nachhaltigkeitsrat.de/wp-content/uploads/2019/01/DNK\\_Leitfaden\\_BITV\\_DE\\_190226\\_1.pdf](https://www.nachhaltigkeitsrat.de/wp-content/uploads/2019/01/DNK_Leitfaden_BITV_DE_190226_1.pdf)

## 4.2.3 Deutsches Siegel Unternehmensgesundheit - DSUG

### Kurzbeschreibung

Der BKK Dachverband e.V. gibt das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit heraus. Das Label wurde von den Kooperationspartnern Deutsche Bahn AG, BAHN-BKK, der Technischen Universität Chemnitz und dem BKK Dachverband e.V. entwickelt. Es bietet Unternehmen die Möglichkeit, ihr BGM extern bewerten und zertifizieren zu lassen und es zusammen mit Expert\*innen der Arbeitsgesundheit systematisch umzusetzen. Insgesamt liegen dem Siegel sieben Qualitätskriterien zugrunde:

- Gesundheit als Managementaufgabe
- Kennzahlenerhebung und Analyse
- Planung und Umsetzung
- Organisationales Lernen
- Vernetzung
- Partizipation und Kommunikation
- Angebotsbreite



Quelle:  
<https://www.bkk-dachverband.de/gesundheit/gesundheitsfoerderung-selbsthilfe/betriebliche-gesundheitsfoerderung-bgf/deutsches-siegel-unternehmensgesundheit/>

Je nach Erfüllungsgrad erhalten Unternehmen das Siegel in der Ausführung Gold, Silber oder Bronze. Die Bewertung erfolgt dabei durch den wissenschaftlichen Partner TU Chemnitz. Auf das genaue Prüfverfahren zur Erlangung des DSUG wird im Weiteren nicht eingegangen, sondern auf die Website (s.u.) verwiesen.

### Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Die Einschätzung erfolgt auf Basis der Richtlinie zur Durchführung des Verfahrens „Deutsches Siegel Unternehmensgesundheit“ in der Fassung vom 01.09.2018. Diese ist nicht öffentlich einsehbar und wurde den Autor\*innen zur internen Analyse unter dem Gebot der Verschwiegenheit vom BKK Dachverband e.V. zur Verfügung gestellt. Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt bezüglich einer BGF finden sich auch im DSUG. Im Abgleich der Kriterien ergeben sich konkrete inhaltliche Schnittmengen. Vor allem der Abschnitt „I. Bedingungen und Strukturen für Gesundheitsförderungen“ des GESIOP-Tools deckt sich voll und ganz mit den DSUG-Kriterien. Weiter werden die GESIOP-Kriterien aus Abschnitt II und Abschnitt III vom DSUG nahezu vollständig abgedeckt. Die GESIOP-Kategorie V „Beschäftigungsverhältnisse“ findet keine Erwähnung. Die Kriterien der Abschnitte IV, VI und VII werden tangiert. Konkrete Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt bezüglich eines kooperativen Ansatzes über die Unternehmensgrenzen hinaus konnten beim DSUG nur im Ansatz identifiziert werden.

**Tabelle 11: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – DSUG**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>I.1</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahmenplan, Betriebsvereinbarung, Leitlinien, o.Ä.</li> <li>- Steuerungsgremium, Verantwortliche für Gesundheitsmanagement o.Ä.</li> <li>- Budget für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung</li> <li>- Fortbildungsangebot</li> <li>- Betriebliches Eingliederungsmanagement</li> <li>- Arbeitsschutz</li> <li>- Beschwerdemanagement</li> </ul>	<p>Siehe Fragenkomplexe aus 1 Betriebliche Gesundheitspolitik und 2 Betriebliches Eingliederungsmanagement</p>
<p><b>I.2</b> Werden regelmäßige und fundierte Gefährdungsbeurteilungen (GBU), bestehend aus Analyse, Maßnahmen und Evaluation durchgeführt?</p>	<p><b>4.1</b> Werden bei Gefährdungsbeurteilungen psychische Belastungen berücksichtigt?</p>
<p><b>I.3</b> Werden Beschäftigte und Interessenvertretung bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt?</p>	<p><b>1.7</b> Existiert eine Steuerungsgruppe (z.B. Arbeitskreis Gesundheit), welche sich bereichsübergreifend über Gesundheitsthemen austauscht? <b>1.18</b> Existieren Möglichkeiten und Strukturen, damit Mitarbeiter Vorschläge bei der Themenfindung und Angebotsentwicklung sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einbringen können? <b>1.19</b> Werden Mitarbeitervorschläge geprüft, weiterverfolgt und systematisch umgesetzt? <b>2.9</b> Werden die Interessensvertretungen bei der Integrationsteamsitzung einbezogen?</p>
<p><b>II.1</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/ Umgebungsbelastungen?</p>	<p><b>4.8</b> Werden Mitarbeitern Maßnahmen mit dem Fokus Ergonomie angeboten?</p>
<p><b>II.2</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Belastungen?</p>	<p><b>4.9</b> Werden Maßnahmen zur Vermeidung einer Über- bzw. Unterforderung angeboten?</p>
<p><b>II.3</b> Werden Arbeitsinhalte und -strukturen angestrebt, die motivierend sind und Lernmöglichkeiten bieten?</p>	<p><b>4.10</b> Werden Maßnahmen zur Förderung von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten?</p>
<p><b>II.5</b> Wird Gesundheitsförderung bei der Arbeitsorganisation berücksichtigt?</p>	<p><b>1.6</b> Gibt es eine etablierte Kommunikationsstruktur im Gesundheitsmanagement? <b>1.7</b> Existiert eine Steuerungsgruppe (z.B. Arbeitskreis Gesundheit), welche sich bereichsübergreifend über Gesundheitsthemen austauscht?</p>

<b>GESIOP-Kriterien</b>	<b>Kriterien des Siegels / Standards</b>
<b>II.6.</b> Werden bei der Arbeitstätigkeit Möglichkeiten zur sozialen Interaktion geschaffen?	<b>4.13</b> Werden Maßnahmen zur Verbesserung des Miteinanders bzw. Betriebsklimas angeboten?
<b>II.7.1</b> Führungskräfte werden befähigt, zur Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen beizutragen	<b>1.10</b> Werden Führungskräfte für ihre Rolle und die damit verbundene Verantwortung im Gesundheits-Management befähigt? <b>2.2</b> Sind die BEM-Akteure qualifiziert bzw. weitergebildet?
<b>II.7.2</b> Führungskräfte werden dazu angehalten, Kenntnisse der Gesundheitsförderung in ihre Abteilung einfließen zu lassen	Anhang 2: Beschäftigtenfragebogen (S.27-28) <i>„Meine Führungskraft bemüht sich darum, die gesundheitlichen Belastungen an meinem Arbeitsplatz zu mindern und Risiken zu vermeiden.“</i>  <i>„Meine Führungskraft informiert über Gesundheitsangebote des Betriebes.“</i>  <i>„Wenn ich gestresst wirke, spricht mich meine Führungskraft darauf an und versucht, Lösungen aufzuzeigen.“</i>
<b>II.8</b> Erfolgt eine Integration und/oder Berücksichtigung von Gesundheitsförderung in andere betriebliche Strukturen und Prozesse	<b>1.7</b> Existiert eine Steuerungsgruppe (z.B. Arbeitskreis Gesundheit), welche sich bereichsübergreifend über Gesundheitsthemen austauscht? <b>1.9</b> Bestehen interne / externe Kooperationen zur Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen?
<b>III.1.</b> Gibt es Maßnahmen zur Förderung personenbezogener Ressourcen oder zur Reduktion personenbezogener Risikofaktoren?	<b>3.5</b> Werden im Präventionsfeld Stressbewältigung und psychische Gesundheit (in den vergangenen 12 Monaten) Maßnahmen angeboten? <b>3.6</b> Werden im Präventionsfeld Suchtprävention (in den vergangenen 12 Monaten) Maßnahmen angeboten?
<b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?	<b>4.10</b> Werden Maßnahmen zur Förderung von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten?
<b>III.3</b> Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten?	<b>4.12</b> Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit- und Privatleben angeboten?
<b>III.4</b> Werden Maßnahmen zur Förderung gesunden Verhaltens der Beschäftigten angeboten?	<b>3.3</b> Werden im Präventionsfeld Ernährungsbildung (in den vergangenen 12 Monaten) Maßnahmen angeboten? <b>3.4</b> Werden im Präventionsfeld Bewegungsförderung (in den vergangenen 12 Monaten) Maßnahmen angeboten?
<b>IV.1.1</b> Spezielle Angebote für Beschäftigte in Nacht- und Schichtarbeit	<b>4.11</b> Werden für gesundheitliche Risiken von Arbeitszeiten (z.B. Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit) entsprechende Maßnahmen angeboten?
<b>IV.2.2</b> Berücksichtigung von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Angehörigen im Haushalt	<b>4.13</b> Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit- und Privatleben angeboten?

<b>GESIOP-Kriterien</b>	<b>Kriterien des Siegels / Standards</b>
<p><b>VI.1.1</b> Ist gewährleistet, dass bei den gesundheitsbezogenen Informationen alle Arbeitsbereiche erreicht werden können?</p>	<p><b>1.6</b> Gibt es eine etablierte Kommunikationsstruktur im Gesundheitsmanagement?</p> <p><b>3.1</b> Werden Mitarbeiter über geplante Maßnahmen zur Gesundheitsförderung informiert? Beschäftigtenfragebogen, Angebote der BGF im Unternehmen <i>... sind Ihnen die Ansprechpartner für das betriebliche Gesundheitsmanagement bekannt?'</i></p>
<p><b>VI.2.1.</b> Unterliegt die Kommunikation von Gesundheits- und Krankheitsdaten besonderen Datensicherheitsstandards?</p>	<p><b>2.5</b> Bestehen Regelungen zum Datenschutz?</p>
<p><b>VI.2.2</b> Werden Gesundheitsdaten nur von geschultem Personal verarbeitet?</p>	<p><b>1.4</b> Sind Verantwortliche für das Gesundheitsmanagement qualifiziert bzw. weitergebildet?</p>
<p><b>VI.4</b> Werden die Mitarbeitenden durch Anreize dazu motiviert, an gesundheitsbezogenen Maßnahmen teilzunehmen?</p>	<p><b>3.2</b> Werden Anreize zur Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen und -angeboten vor Ort angeboten?</p>
<p><b>VII.2.2</b> Erfolgt mit betrieblichen Kooperationspartnern ein wechselseitiger Informations- und Erfahrungsaustausch über Gesundheitsförderung?</p>	<p><b>1.7</b> Existiert ein externer Austausch bezüglich Gesundheitsthemen?</p>
<p><b>VII.2.3</b> Bestehen Kooperationsvereinbarungen mit Vertragspartnern, die gemeinsame Maßnahmen der Gesundheitsförderung unterstützen?</p>	<p><b>1.8</b> Bestehen interne / externe Kooperationen zur Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen?</p>

**Weiterführende Links:**

- Informationen zum DSUG: <https://siegel-unternehmensgesundheit.de/>

## 4.2.4 Corporate Health Award (CHA) - Qualifizierungsbogen

### Kurzbeschreibung

Der Corporate Health Award ist eine gemeinsame Initiative von EuPD Research Sustainable Management, dem Handelsblatt und der ias-Gruppe. Mit dem Award werden jährlich Unternehmen aus 13 verschiedenen Branchen (z. B. Handel, Finanzen, Konsumgüter) für ihr Engagement im BGM ausgezeichnet. Dabei wird zwischen den Kategorien „1. Platz“, „Exzellenz“ und „Prämiert“ differenziert. Der Bewerbungsprozess ist mehrstufig, wobei die Basis ein sogenannter Qualifizierungsbogen bildet. Darüber hinaus gibt es noch einen sogenannten „CHA Quick-Check“, der kostenfrei und öffentlich zugänglich ist (hier nicht näher betrachtet).

Der Qualifizierungsbogen für den Corporate Health Award (Stand 2016) besteht aus 21 Fragen sowie weiteren Unterpunkten und ist wie folgt aufgebaut:



#### **Teil A Struktur**

- › Interne Strukturen
- › Externe Kooperationen/Vernetzung
- › Kontinuierliche Verbesserungsprozesse/Qualitätsmanagement
- › Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)

#### **Teil B Strategie**

- › Prozesse/Zielorientierung
- › Kennzahlen/Controlling
- › Sensibilisierung

#### **Teil C Leistungsangebot**

- › Gesundheitskommunikation
- › Ergonomie
- › Ernährung
- › Sport / Bewegung
- › Psychische Gesundheit / Entspannung
- › Beratungsangebote für Mitarbeiter\*innen
- › Suchtprävention
- › Medizinische Vorsorge
- › Work-Life-Balance
- › Demografiemanagement

#### **Teil D Allgemeine Angaben**

#### **Teil E Fokusthemen CHA 2016**

- › Präventionsgesetz



## Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Die Einschätzung für den Abgleich mit den GESIOP-Kriterien erfolgt auf Basis des Qualifizierungsbogens des Corporate Health Awards (CHA) in der Fassung vom Jahr 2016. Die aktuelle Version aus dem Jahr 2018 war während der Erstellung der vorliegenden Siegelanalyse nicht zugänglich. Der CHA erfüllt allgemeine Erwartungen des GESIOP-Tools. Im Abgleich der Kriterien ergeben sich konkrete inhaltliche Schnittmengen. Vor allem der Abschnitt „I. Bedingungen und Strukturen für Gesundheitsförderung“ des GESIOP-Tools wird durch den CHA-Qualifizierungsbogen abgedeckt. Die Kriterien aus Abschnitt II und III werden von CHA zu weiten Teilen abgedeckt, die Abschnitte IV, VI und VII werden tangiert. Wie bereits beim DSUG (4.2.3) bestehen auch beim CHA Anforderungen bezüglich kooperativer Maßnahmen nur in Grundzügen. Es gibt zwar eine eigene Frage zur Kooperation im Rahmen der Gesundheitsförderung, allerdings bleibt unklar, wie die Zusammenarbeit ausgestaltet werden sollte.

**Tabelle 12: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Corporate Health Award 2016 (CHA)**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>I.1</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahmenplan, Betriebsvereinbarung, Leitlinien, o.Ä.</li> <li>- Steuerungsgremium, Verantwortliche für Gesundheitsmanagement o.Ä.</li> <li>- Budget für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung</li> <li>- Fortbildungsangebot</li> <li>- Betriebliches Eingliederungsmanagement</li> <li>- Arbeitsschutz</li> <li>- Beschwerdemanagement</li> </ul>	<p><b>6.</b> Existiert für Ihr Gesundheitsmanagement oder Teilbereiche eine schriftlich dokumentierte Qualitätssicherung?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheitsmanagement: (Auditierung/Zertifizierung durch unabhängigen externen Fachexperten liegt vor (z.B. Corporate Health Audit, DIN SPEC 91020, Zertifizierung „Gesundes Unternehmen“)</li> <li>- Arbeitssicherheit: Auditierung/Zertifizierung durch unabhängigen externen Fachexperten liegt vor (z.B. ISO, OHSAS, GQA)</li> <li>- Arbeitsmedizin: Auditierung/Zertifizierung durch unabhängigen externen Fachexperten liegt vor (z.B. ISO, OHSAS, GQB)</li> <li>- Qualitätsgesicherte Maßnahmen: Alle Maßnahmen und Trainer werden nach festen Qualitätskriterien bewertet (z.B. nach § 20 SGB V)</li> </ul> <p>Falls extern auditiert/zertifiziert, welches Zertifikat liegt vor?</p>
<p><b>I.2</b> Werden regelmäßige und fundierte Gefährdungsbeurteilungen (GBU), bestehend aus Analyse, Maßnahmen und Evaluation durchgeführt?</p>	<p><b>11a.</b> Führen Sie intern Gefährdungsbeurteilungen durch?</p>
<p><b>I.3</b> Werden Beschäftigte und Interessenvertretung bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt?</p>	<p><b>4.</b> Welche Teilbereiche sind fest in die Steuerungs-/Arbeitsstrukturen des BGM eingebunden? (Antwortoption u. a. Betriebsrat / Personalrat, Sonstige)</p> <p><b>10.</b> Welche Instrumente zur Datenerhebung setzen Sie im Gesundheitsmanagement ein?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anonyme Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen (MAB) (mindestens alle zwei Jahre)</li> <li>- Schriftliche Befragungen von Teilnehmern an Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)</li> <li>- Arbeitsplatzbegehungen mit Begehungsprotokollen</li> <li>- Bericht der Sozialberatung/des Employee Assistance Program</li> </ul>
<p><b>II.1</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/ Umgebungsbelastungen?</p>	<p><b>Teil C Ergonomie:</b> (Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Bewegungsberatung am Arbeitsplatz bspw. arbeitsplatzbezogene Rückenschule, Nutzung digitaler bzw. mobiler Angebote zu Ergonomiethemen)</p>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>II.2</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Belastungen?</p>	<p><b>11b.</b> Werden systematisch auch psychische Beanspruchungen und/oder Belastungen in den Gefährdungsbeurteilungen erfasst?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja, psychische Belastungen werden erfasst</li> <li>- Ja, psychische Beanspruchungen werden erfasst</li> <li>- Als Folge der ermittelten psychischen Belastungen/Beanspruchungen werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt</li> </ul>
<p><b>II.3</b> Werden Arbeitsinhalte und -strukturen angestrebt, die motivierend sind und Lernmöglichkeiten bieten?</p> <p><b>II.4</b> Werden Tätigkeitsspielräume und Autonomie am Arbeitsplatz gefördert?</p> <p><b>II.5</b> Wird Gesundheitsförderung bei der Arbeitsorganisation berücksichtigt?</p>	<p>Unterpunkt bei Frage 12:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maßnahmen zum „Lebenslangen Lernen“ (systematische fachliche/ persönliche Entwicklung der MA im Rahmen einer lebenszyklusorientierten Personalentwicklung)</li> </ul>
<p><b>II.6.</b> Werden bei der Arbeitstätigkeit Möglichkeiten zur sozialen Interaktion geschaffen?</p>	<p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demografiemanagement: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoring-Programme/altersgemischte Teams (zur Sicherstellung des Wissenstransfers zwischen langjährigen und jüngeren Mitarbeitern)</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>II.7.1</b> Führungskräfte werden befähigt, zur Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen beizutragen</p> <p><b>II.7.2</b> Führungskräfte werden dazu angehalten, Kenntnisse der Gesundheitsförderung in ihre Abteilung einfließen zu lassen</p> <p><b>II.8</b> Erfolgt eine Integration und/oder Berücksichtigung von Gesundheitsförderung in andere betriebliche Strukturen und Prozesse</p>	<p><b>10.</b> Welche Instrumente zur Datenerhebung setzen Sie im Gesundheitsmanagement ein?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schriftliche Befragung der Führungskräfte zum Themenkomplex Gesundheit (z.B. auch Auswertung des Antwortverhaltens der Kopfgruppe „Führungskräfte“ bei einer allgemeinen Gesundheitsbefragung oder MAB mit Fokus Gesundheit)</li> </ul> <p><b>14.</b> Wie werden Ihre Führungskräfte (FK) für die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter sensibilisiert?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existenz von Zielvereinbarungen zur Gesundheit/ Zufriedenheit/ Motivation der MA</li> <li>- Führungskräfte erhalten regelmäßiges Feedback von den MA (schriftlich geregelt, z.B. 180/360 Grad-Feedback bzw. strukturierte MA-Gespräche)</li> <li>- Regelmäßige MA Beratung zur betrieblichen Gesundheit/ zum Wohlbefinden (FK erhalten regelmäßig Informationen zum Wohlbefinden/ zu den gesundheitlichen Belastungen/Bedarfen der MA, z.B. über MAB mit Gesundheitsfokus)</li> <li>- Führungskräftebildungen zum Thema „Gesund Führen“</li> <li>- Führungskräfteberatung (Einzelberatung z.B. im Rahmen von Check-ups/ Coachings/ Vorsorgeuntersuchungen)</li> </ul>
<p><b>III.1.</b> Gibt es Maßnahmen zur Förderung personenbezogener Ressourcen oder zur Reduktion personenbezogener Risikofaktoren?</p>	<p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychische Gesundheit/Entspannung: Seminare/Beratung zum Thema Stressmanagement</li> <li>- Beratungsangebote für Mitarbeiter: Interne Beratungsstelle, Vor-Ort Präsenz einer qualifizierten Fachkraft, Fokus auf Face-to-Face Beratung</li> </ul>
<p><b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?</p>	<p>Unterpunkt bei Frage 12: Maßnahmen zum „Lebenslangen Lernen“ (systematische fachliche/persönliche Entwicklung der MA im Rahmen einer lebenszyklusorientierten Personalentwicklung)</p> <p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demografiemanagement: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebenszyklusorientierte Personalentwicklungsstrategie (unter Berücksichtigung der heutigen und zukünftigen Fähigkeitsprofile der Mitarbeiter)</li> </ul> </li> </ul>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>III.3</b> Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten?</p>	<p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work-Life-Balance: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen zur familiengerechten Arbeitsorganisation (flexible Arbeitszeiten, Home Office, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, etc.)</li> <li>• Kinderbetreuung (unternehmensintern oder Bezuschussung durch das Unternehmen)</li> <li>• Strukturierte Wiedereinstiegs-Programme nach der Elternzeit</li> <li>• Möglichkeit zur Nutzung von Sabbaticals (berufliche Auszeiten von mindestens drei Monaten)</li> <li>• Freistellung für ehrenamtliches Engagement</li> <li>• Freistellung für Familienpflegezeiten</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>III.4</b> Werden Maßnahmen zur Förderung gesunden Verhaltens der Beschäftigten angeboten?</p>	<p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ernährung (z. B. Ernährungsberatung, Gesundes Speisenangebot für Mitarbeiter, Ernährungs-Apps)</li> <li>- Sport/Bewegung (z. B. Sport-/Gymnastikkurse, Bewegungspausen/ Bürogymnastik)</li> </ul>
<p><b>IV.1.1</b> Spezielle Angebote für Beschäftigte in Nacht- und Schichtarbeit</p>	<p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ernährung: Kursangebote für spezielle Mitarbeitergruppen (z.B. Mitarbeiter im Schichtdienst, Außendienstmitarbeiter)</li> </ul>
<p><b>IV.2.2</b> Berücksichtigung von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Angehörigen im Haushalt</p>	<p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work-Life-Balance: Freistellung für Familienpflegezeiten</li> </ul>
<p><b>IV.2.6</b> Berücksichtigung von Teilzeitarbeitenden, Schichtarbeitenden, Minijobber*innen</p>	<p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <p>Ernährung: Kursangebote für spezielle Mitarbeitergruppen (z.B. Mitarbeiter im Schichtdienst, Außendienstmitarbeiter)</p>
<p><b>VI.1.3</b> Werden die Angebote ausgewogen (geschlechtergerecht, ohne einseitige Gesundheitsideale) beworben?</p>	<p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheitskommunikation <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftlich festgehaltene Ethikrichtlinie/ Unternehmenswerte Gesundheit</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>VI.4</b> Werden die Mitarbeitenden durch Anreize dazu motiviert, an gesundheitsbezogenen Maßnahmen teilzunehmen?</p>	<p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheitskommunikation <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige direkte persönliche Ansprache auf das eigene Wohlbefinden bzw. die Teilnahme an BGF-Angeboten (z.B. durch Gesundheitslotsen/Multiplikatoren/FK oder im Rahmen von Check-ups)</li> </ul> </li> <li>- Ernährung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktive Unterstützung bei der Auswahl gesunder Speisen (Rabattierung/ Zuschüsse, Information, etc.)</li> <li>• Kostenlose Getränkeversorgung (z.B. Wasserspender, Wasserkästen)</li> <li>• Ernährungs-Apps (Nährwertscanner, Kalorienzähler, etc.)</li> </ul> </li> <li>- Sport/Bewegung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewegungspausen/Bürogymnastik (aktiv beworben)</li> <li>• Eigene Sportevents/-aktionen (z.B. Schrittzähler, Sportturniere, Ausdauerests)</li> <li>• Apps zum Thema Bewegung/Sport</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>VII.1.1</b> Werden Maßnahmen der Gesundheitsförderung gegenüber Verbraucher*innen/der Öffentlichkeit kommuniziert?</p>	<p><b>Teil C Leistungsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheitskommunikation: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsbericht/Sozialbericht/Nachhaltigkeitsbericht</li> </ul> </li> </ul>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<b>VII.2.3</b> Bestehen Kooperationsvereinbarungen mit Vertragspartnern, die gemeinsame Maßnahmen der Gesundheitsförderung unterstützen?	<b>5.</b> Mit welchen externen Partnern kooperieren Sie im Rahmen des BGM bzw. bei internen Gesundheitsaktionen/-leistungen?

**Weiterführende Links:**

- Quick Check: <https://www.corporate-health-award.de/der-ch-award/cha-quick-check/>

## 4.2.5 Initiative „Gesunde Belegschaft“

### Kurzbeschreibung

Das Corporate Health Netzwerk wurde durch das EuPD Research Sustainable Management initiiert und besteht aus weiteren Partnern aus Wissenschaft und Praxis. Dieses Netzwerk bietet die Auszeichnung „Gesunde Belegschaft“ an, die speziell Gesundheit in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) fördern möchte. Interessierte KMU durchlaufen einen mehrstufigen Bewerbungsprozess, wobei hier ein sogenannter Qualifizierungsbogen den ersten Schritt bildet. Dieser Bogen liegt als Online-Version vor (Link) und ist Grundlage für den Abgleich mit dem GESIOP-Tool.

EuPD ist darüber hinaus ebenfalls Mitinitiator des Corporate Health Awards (4.2.4). Der Qualifizierungsbogen „Gesunde Belegschaft“ kann als komprimierte Variante für KMU verstanden werden, wobei die Fragen dem Qualifizierungsbogen des Corporate Health Awards entnommen wurden, respektive stark daran angelehnt sind. Der Qualifizierungsbogen „Gesunde Belegschaft“ ist wie folgt aufgebaut:



Quelle:  
<https://www.corporate-health-netzwerk.de/initiative-gesunde-belegschaft/>

#### **Teil A - Allgemeine Angaben**

- › Branche
- › Abteilung
- › Standorte
- › Anzahl Mitarbeiter\*innen
- › Kontaktdaten

#### **Teil B - Leistungsangebote betrieblicher Gesundheitsförderung**

- › Gesundheitskommunikation
- › Ergonomie
- › Ernährung
- › Sport / Bewegung
- › Psychische Gesundheit / Entspannung
- › Beratung für Führungskräfte
- › Suchtprävention
- › Personalentwicklung
- › Medizinische Vorsorge

#### **Teil C – Struktur und Strategie des Gesundheitsmanagements**

- › Interne Strukturen
- › Einbindung von Teilbereichen
- › Qualitätssicherung
- › BEM
- › Prozesse im Gesundheitsmanagement
- › Kennzahlen im Gesundheitsmanagement
- › Gefährdungsbeurteilung

#### **Teil D – Weitere Informationen**

## Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Die Einschätzung des online verfügbaren Qualifizierungsbogens für die Auszeichnung Gesunde Belegschaft bezieht sich auf die Version von November 2018. Im Abgleich der Kriterien ergeben sich einige inhaltliche Schnittmengen: Vor allem der Abschnitt „I. Bedingungen und Strukturen“ des GESIOP-Tools wird weitestgehend durch den Qualifizierungsbogen abgedeckt. Die Kriterien für Abschnitt II werden zur Hälfte und die für Abschnitt III zu weiten Teilen abgedeckt. Die Kriterien für Abschnitt VI werden tangiert. Wie bei den vorangegangenen Unternehmenssiegeln können auch hier die konkreten GESIOP-Anforderungen an kooperative Maßnahmen über die Unternehmensgrenzen hinaus nicht identifiziert werden.

**Tabelle 13: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Gesunde Belegschaft**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>I.1</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahmenplan, Betriebsvereinbarung, Leitlinien</li> <li>- Steuerungsgremium</li> <li>- Budget für Maßnahmen zur GF</li> <li>- Fortbildungsangebot</li> <li>- Betriebliches Eingliederungsmanagement</li> <li>- Arbeitsschutz</li> <li>- Beschwerdemanagement</li> </ul>	<p><b>Teil C – Interne Strukturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einheitliche Leitlinien/Rahmenvorgaben/Projektplan/ Betriebsvereinbarung zum BGM</li> <li>- BGM-Koordinator/zuständiger Gesundheitsmanager</li> <li>- Steuerkreis/Arbeitskreis BGM</li> <li>- Übergreifendes Controlling des Gesundheitsmanagements</li> </ul>
<p><b>I.2</b> Werden regelmäßige und fundierte Gefährdungsbeurteilungen (GBU), bestehend aus Analyse, Maßnahmen und Evaluation durchgeführt?</p>	<p><b>Teil C – Gefährdungsbeurteilung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführung von Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz</li> <li>- Durchführung von Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen</li> </ul>
<p><b>I.3</b> Werden Beschäftigte und Interessenvertretung bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt?</p>	<p><b>Teil A – Allgemeine Angaben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsrat / Personalrat / Mitarbeitervertretung</li> </ul> <p><b>Teil C – Einbindung von Teilbereichen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsrat / Personalrat / Mitarbeitervertretung</li> <li>- Personalabteilung</li> </ul>
<p><b>II.1</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/ Umgebungsbelastungen?</p>	<p><b>Teil B – Ergonomie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung</li> <li>- Ergonomieberatung am Arbeitsplatz</li> </ul>
<p><b>II.2</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Belastungen?</p>	<p><b>Teil B – Psychische Gesundheit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychologische Beratung</li> <li>- Sozialberatung</li> </ul>
<p><b>II.7.1</b> Führungskräfte werden befähigt, zur Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen beizutragen</p> <p><b>II.7.2</b> Führungskräften werden dazu angehalten, Kenntnisse der Gesundheitsförderung in ihre Abteilung einfließen zu lassen</p>	<p><b>Teil B – Beratung für Führungskräfte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existenz von Zielvereinbarungen zur Gesundheit/Zufriedenheit/ Motivation der MA</li> <li>- Führungskräfte erhalten regelmäßiges Feedback von den MA</li> <li>- Führungskräfteberatung zu Gesundheitsthemen</li> <li>- Untersuchungen / Check-Ups für Führungskräfte</li> </ul>

<b>GESIOP-Kriterien</b>	<b>Kriterien des Siegels / Standards</b>
<b>II.9</b> Wird Gesundheit bei betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und im Alltagshandeln gelebt?	<b>Teil C – Qualitätssicherung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheitsmanagement</li> <li>- Arbeitssicherheit</li> <li>- Arbeitsmedizin</li> </ul>
<b>III.1.</b> Gibt es Maßnahmen zur Förderung personenbezogener Ressourcen oder zur Reduktion personenbezogener Risikofaktoren?	<b>Teil B – Psychische Gesundheit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychologische Beratung</li> </ul> <b>Teil B – Medizinische Vorsorge</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Themenspezifische Untersuchungen und Maßnahmen</li> </ul>
<b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?	<b>Teil B – Personalentwicklung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lebensphasenorientierte Personalentwicklungsstrategie</li> </ul>
<b>III.3</b> Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten?	<b>Teil B – Personalentwicklung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maßnahmen zur familiengerechten Arbeitsorganisation</li> </ul>
<b>III.4</b> Werden Maßnahmen zur Förderung gesunden Verhaltens der Beschäftigten angeboten?	<b>Teil B Ernährung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundes Speisenangebot für Mitarbeiter</li> <li>- Räumlichkeiten für die Zubereitung gesunder Speisen</li> </ul> <b>Teil B - Sport/Bewegung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sportkurse / betriebsinterne Sportgruppen</li> <li>- Kooperation mit externen Fitnessanbietern</li> <li>- Niedrigschwellige Bewegungsangebote</li> </ul>
<b>VI.4</b> Werden die Mitarbeitenden durch Anreize dazu motiviert, an gesundheitsbezogenen Maßnahmen teilzunehmen?	<b>Teil B – Gesundheitskommunikation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitstellung von internen / externen Informationsmaterialien</li> <li>- Informationsveranstaltungen und Gesundheitsaktionen</li> <li>- Gesundheitstag</li> <li>- Kommunikation der Ergebnisse aus den Gremien an die Mitarbeiter</li> </ul> <b>Teil B - Ernährung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundes Speisenangebot für Mitarbeiter</li> <li>- Räumlichkeiten für die Zubereitung gesunder Speisen</li> </ul> <b>Teil B - Sport/Bewegung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sportkurse / betriebsinterne Sportgruppen</li> <li>- Kooperation mit externen Fitnessanbietern</li> <li>- Niedrigschwellige Bewegungsangebote</li> </ul>

#### Weiterführende Links:

- Website: [www.corporate-health-netzwerk.de/initiative-gesunde-belegschaft/](http://www.corporate-health-netzwerk.de/initiative-gesunde-belegschaft/)
- Fragebogen: [www.corporate-health-netzwerk.de/QB\\_GesundeBelegschaft](http://www.corporate-health-netzwerk.de/QB_GesundeBelegschaft)

## 4.2.6 DIN SPEC 91020 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

### Kurzbeschreibung

Die DIN SPEC 91020:2012-07 legt Anforderungen für ein Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem fest. Dabei geht die Spezifikation über Verpflichtungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und Maßnahmen der BGF hinaus und ist für alle Organisationen unabhängig von ihrer Größe und Hintergründen anwendbar. Im Anwendungsbereich der DIN SPEC wird formuliert, dass sie auch mit anderen Managementstandards in Einklang zu bringen ist, indem der ISO Guide 83 zu Grunde gelegt wird. Organisationen können sich nach dieser Norm freiwillig zertifizieren lassen. Die Spezifikation ist wie folgt aufgebaut:



Quelle:  
<https://www.din.de/mitwirken/normenausschuesse/naorg/din-spec/wdc-beuth:-din21:153182508>

1. Anwendungsbereich
2. Normative Verweisungen
3. Begriffe
4. Umfeld der Organisation
5. Führungsverhalten
6. Planung
7. Unterstützung
8. Betrieb
9. Evaluation der Leistung
10. Verbesserung

Anhang A – Entsprechungen zwischen DIN SPEC 91020 und ISO 9001:2008

### Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Die Einschätzung für den Abgleich mit dem GESIOP-Tool erfolgt auf Basis der DIN SPEC 91020 in der Fassung vom Juli 2012. Im Abgleich der Kriterien ergeben sich einige inhaltliche Schnittmengen: Vor allem der Abschnitt „I. Bedingungen und Strukturen“ des GESIOP-Tools wird weitestgehend abgedeckt. Die GESIOP-Kriterien für Abschnitt II und III werden jeweils zur Hälfte abgedeckt. Die Kriterien für Abschnitt VI und VII werden tangiert. Konkrete Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt bezüglich eines kooperativen Ansatzes über die Unternehmensgrenzen hinaus konnten nicht identifiziert werden. Besonders hervorzuheben ist, dass die DIN SPEC explizit nach Produkt- und dienstleistungsspezifischen Auswirkungen fragt, die vor dem Abschluss von Liefer- und Dienstleistungsverträgen ermittelt werden müssen. Damit entspricht die Spezifikation im Vergleich zu vielen anderen Standards und Labels dem GESIOP-Kriterium „VII.2.7: Ist GF von potenziellen Geschäftspartner\*innen ein relevantes Auswahlkriterium für eine Geschäftsbeziehung?“



**Tabelle 14: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – DIN SPEC 91020**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>I.1</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahmenplan, Betriebsvereinbarung, Leitlinien</li> <li>- Steuerungsgremium</li> <li>- Budget für Maßnahmen zur GF</li> <li>- Fortbildungsangebot</li> <li>- Betriebliches Eingliederungsmanagement</li> <li>- Arbeitsschutz</li> <li>- Beschwerdemanagement</li> </ul> <p><b>I.2</b> Werden regelmäßige und fundierte Gefährdungsbeurteilungen (GBU), bestehend aus Analyse, Intervention und Evaluation durchgeführt?</p>	<p><b>4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem</b> Die Organisation muss:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die für das Betriebliche Gesundheitsmanagementsystem erforderlichen Prozesse und ihre Anwendung in der Organisation festlegen;</li> <li>b) die Abfolge dieser Prozesse und ihre Wechselwirkung untereinander und zu anderen Prozessen der Organisation festlegen;</li> <li>c) die erforderlichen Kriterien und Methoden festlegen, um das wirksame Durchführen, Lenken und Prüfen dieser Prozesse sicherzustellen;</li> <li>d) die Verfügbarkeit von Ressourcen und Informationen sicherstellen, die zur Durchführung und Überwachung dieser Prozesse benötigt werden;</li> <li>e) diese Prozesse systematisch überwachen, soweit zutreffend, messen und analysieren; erforderliche Verbesserungsmaßnahmen festlegen (siehe Abschnitt 10).</li> </ul> <p><b>6.1 Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und -risiken</b> <i>ANMERKUNG 1</i> Folgende Methoden können zur Ermittlung und Bewertung der Gesundheitschancen und -risiken beitragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b) Gefährdungsbeurteilung;</li> </ul>
<p><b>I.3</b> Werden Beschäftigte und Interessenvertretung bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt?</p>	<p><b>3.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement</b> Maßnahmen des Betriebes, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und Arbeitsplätze zu erhalten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, mit Zustimmung der betroffenen Person und unter Beteiligung der zuständigen Interessenvertretungen und ggf. des Betriebsarztes</p> <p><b>8.1.3 Mitarbeiterorientierung</b> Hierzu gehört:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alle Organisationsmitglieder müssen die Möglichkeit haben, das Betriebliche Gesundheitsmanagement mitzugestalten und Vorschläge zur Verbesserung einzubringen.</li> <li>b) Die Organisation muss festlegen, wie die Mitglieder der Organisation in geplanten Abständen und bei Bedarf ein konstruktives persönliches Feedback über ihren Anteil an der Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems und dem Leistungsergebnis der Organisation erhalten.</li> </ul>
<p><b>II.1</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/ Umgebungsbelastungen?</p>	<p><b>4.2 Erfordernisse und Erwartungen der interessierten Parteien verstehen.</b> Von einem Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem profitieren vor allem Organisationen und deren Mitglieder, aber auch die weiteren Interessierten Parteien. Organisationen profitieren z. B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) eine Verminderung der Arbeitsbelastungen;</li> </ul> <p><b>6.2 Betriebliche Gesundheitsziele und Planung der Zielerreichung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c) Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass: aus den betrieblichen Gesundheitszielen Maßnahmen zur Erreichung der Gesundheitschancen und zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken resultieren (siehe 6.1)</li> </ul>
<p><b>II.7.1</b> Führungskräfte werden befähigt, zur Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen beizutragen.</p>	<p><b>7.2 Kompetenz, Qualifikation</b> Die Organisation muss über ein Verfahren verfügen, das Folgendes beinhaltet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ermittlung der notwendigen Kompetenz der Personen, insbesondere der Führungskräfte, und des personenbezogenen Qualifizierungsbedarfs;</li> <li>b) Ableitung, Planung und Umsetzung der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen (Schulungen oder andere Maßnahmen), um die personenbezogene notwendige Kompetenz zu erreichen;</li> <li>c) Beurteilung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen;</li> <li>d) Aktualisierung des personenbezogenen Kompetenzstatus.</li> </ul>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>II.7.2</b> Führungskräfte werden dazu angehalten, Kenntnisse der Gesundheitsförderung in ihre Abteilung einfließen zu lassen.</p>	<p><b>5.3 Aufgaben, Verantwortung und Befugnisse</b> Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass die Verantwortungen und Befugnisse für das Betriebliche Gesundheitsmanagement innerhalb der Organisation schriftlich festgelegt und bekannt gemacht werden, einschließlich der Delegation von Verantwortungen und Befugnissen, auch bezüglich der entsprechenden Beauftragten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass diese Verantwortungen und Befugnisse wahrgenommen werden. Insbesondere müssen alle Führungskräfte dazu verpflichtet werden, das Betriebliche Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe wahrzunehmen. Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass die Führungskräfte hierfür ausreichend qualifiziert und unterstützt werden.</p> <p><b>8.1.3 Mitarbeiterorientierung</b> a) Alle Organisationsmitglieder müssen die Möglichkeit haben, das Betriebliche Gesundheitsmanagement mitzugestalten und Vorschläge zur Verbesserung einzubringen. b) Die Organisation muss festlegen, wie die Mitglieder der Organisation in geplanten Abständen und bei Bedarf ein konstruktives persönliches Feedback über ihren Anteil an der Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems und dem Leistungsergebnis der Organisation erhalten.</p>
<p><b>II.8</b> Erfolgt eine Integration und/oder Berücksichtigung von Gesundheitsförderung in andere betriebliche Strukturen und Prozesse?</p>	<p><b>8. Betrieb</b> <b>8.1 Betriebliche Planung und Prüfung</b> <b>8.1.1 Allgemeines</b> Die Organisation muss unter Beachtung der Vorgaben zum Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem nach 4.4 die Maßnahmen und Prozesse entwickeln und dokumentieren, die zur Planung und Steuerung der Zielerreichung nach 6.2 erforderlich sind. Hierbei sind die Prozesse (Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse) und Strukturen der Organisation zu berücksichtigen.</p>
<p><b>II.9</b> Wird Gesundheit bei betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und im Alltagshandeln gelebt?</p>	<p><b>8.1.2 Produkt- und dienstleistungsspezifische Auswirkungen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement</b> Die Organisation muss vor Abschluss von Liefer- und Dienstleistungsverträgen ermitteln, welche Gesundheitschancen und -risiken für ihre Mitglieder resultieren.</p> <p><b>8.1.4 Infrastruktur</b> Die Organisation muss ihre Infrastruktur ermitteln und gesundheitsgerecht und leistungsförderlich bereitstellen und aufrechterhalten.</p>
<p><b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?</p>	<p><b>7.2 Kompetenz, Qualifikation</b> Die Organisation muss über ein Verfahren verfügen, das Folgendes beinhaltet: a) Ermittlung der notwendigen Kompetenz der Personen, insbesondere der Führungskräfte, und des personenbezogenen Qualifizierungsbedarfs; b) Ableitung, Planung und Umsetzung der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen (Schulungen oder andere Maßnahmen), um die personenbezogene notwendige Kompetenz zu erreichen; c) Beurteilung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen; d) Aktualisierung des personenbezogenen Kompetenzstatus.</p>
<p><b>III.3</b> Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten?</p>	<p><b>4.2 Erfordernisse und Erwartungen der interessierten Parteien verstehen</b> Organisationsmitglieder profitieren z. B. durch eine verbesserte Gesundheit, d. h. durch: h) eine verbesserte Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen</p>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>VI.1.1</b> Ist gewährleistet, dass bei den gesundheitsbezogenen Informationen alle Arbeitsbereiche erreicht werden können?</p>	<p><b>7.4 Kommunikation</b> Die oberste Leitung muss sicherstellen, dass geeignete Prozesse der Kommunikation innerhalb der Organisation und mit den interessierten Parteien eingeführt und umgesetzt werden. Es muss regelmäßig eine Kommunikation über die betrieblichen Gesundheitsziele, die entsprechenden gemeinsamen Überzeugungen, Werte und Regeln der Organisation und über den Nutzen und die Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems stattfinden.</p>
<p><b>VII.2.1</b> Erfolgt eine Bereitstellung von Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen für andere betriebliche Kooperationspartner?</p>	<p><b>8.1.2 Produkt- und dienstleistungsspezifische Auswirkungen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement</b> Die Organisation muss vor Abschluss von Liefer- und Dienstleistungsverträgen ermitteln, welche Gesundheitschancen und -risiken für ihre Mitglieder resultieren aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) den Anforderungen der Kunden an die Produkte bzw. Dienstleistungen der Organisation;</li> <li>b) der Entwicklung, Herstellung und Lieferung ihrer Produkte bzw. Erbringung ihrer Dienstleistungen. Die ermittelten Gesundheitschancen und -risiken sind zu bewerten und erforderliche Maßnahmen nach 6.1 abzuleiten. Geeignete Aufzeichnungen nach 7.5.3 sind zu führen.</li> </ul>
<p><b>VII.2.7</b> Ist GF von potenziellen Kooperationspartnern ein relevantes Auswahlkriterium für eine Geschäftsbeziehung?</p>	<p><b>8.1.2 Produkt- und dienstleistungsspezifische Auswirkungen auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement</b> Die Organisation muss vor Abschluss von Liefer- und Dienstleistungsverträgen ermitteln, welche Gesundheitschancen und -risiken für ihre Mitglieder resultieren</p>

**Weiterführende Links:**

- Website: [www.beuth.de/de/technische-regel/din-spec-91020/153182508](http://www.beuth.de/de/technische-regel/din-spec-91020/153182508)

## 4.2.7 Bündnis für nachhaltige Textilien

### Kurzbeschreibung

Im Oktober 2014 wurde auf Initiative des Bundesministers für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit, Dr. Gerd Müller, das Bündnis für nachhaltige Textilien gegründet. Der Kreis der Mitglieder umfasst sowohl Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften, NGOs als auch weitere Akteure. Ursprünglich wurde angestrebt, bis 2018 75% der relevanten Akteure des deutschen Textil- und Bekleidungsmarktes im Textilbündnis zu vereinen – zum jetzigen Stand sind es rund 50%. Die Mitglieder verfolgen das Ziel, die sozialen, ökologischen und ökonomischen Bedingungen in der Textillieferkette zu verbessern und so die Rahmenbedingungen in den Produktionsländern sozial- und umweltverträglicher zu gestalten. Die Ziele des Bündnisses werden in einem Drei-Säulen-Modell zusammengefasst:



Quelle:  
<https://www.textilbuendnis.com>



Quelle: [https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2018/11/BNT-Jahresbericht\\_2018.pdf](https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2018/11/BNT-Jahresbericht_2018.pdf), Seite 9, abgerufen am 12.12.2019

- Die individuelle Verantwortung umfasst die Erstellung eines individuellen Maßnahmenplans mit konkreten Zielen sowie die jährliche Berichterstattung zum Stand der Umsetzung. Erfolgt diese Veröffentlichung nicht, können Unternehmen sanktioniert oder sogar aus dem Textilbündnis ausgeschlossen werden (Review-Prozess). Dabei wird zwischen verpflichtenden und freiwilligen Angaben unterschieden. Im Fragebogen für den Review-Prozess ab 2018 für Standardorganisationen werden Schlüsselfragen gestellt, die Anwender\*innen beantworten müssen ([Links](#)).
- Die zweite Säule für eine gelingende Bündnisarbeit ist das Engagement vor Ort in den Produktionsländern in Form von Bündnisinitiativen (hier nicht weiter betrachtet).
- Im Rahmen der gegenseitigen Unterstützung soll Wissen aufgebaut und gegenseitig geteilt werden.

Seit 2018 gibt es im Bündnis Zeit- und Mengenziele, die von allen Mitgliedern erreicht werden müssen. Für Marken- und Handelsunternehmen gelten folgende verpflichtende Ziele im Bereich Sozialstandards und existenzsichernde Löhne ([Bündnisziele](#)). Marken und Handelsunternehmen müssen...

- ihre Produzenten und Geschäftspartner zur Einhaltung der sozialen Bündnisziele verpflichtet haben.
- einen Prozess etabliert haben, der den Umgang mit Fällen von Kinder - und/oder Zwangsarbeit (einschließlich Zugang zu Abhilfe) regelt.
- ihre Produzenten bei der Umsetzung der sozialen Bündnisziele unterstützen.
- identifizierte soziale Risiken und potenzielle negative Auswirkungen bei Lieferantenauswahl bzw. Auftragsvergabe berücksichtigen.
- einen Beitrag geleistet haben, um Beschäftigten den Zugang zu Beschwerdemechanismen zu erleichtern.
- an einer Maßnahme mitarbeiten, die darauf abzielt, Beschäftigten in Produktionsländern existenzsichernde Löhne zu zahlen.

Neben den individuellen Zielen wurden auch gemeinsame Bündnisziele formuliert. Beispielsweise soll bis 2020 der Anteil nachhaltiger Baumwolle in der Gesamtproduktion mindestens 35% betragen. Dabei müssen 10% der Gesamtmenge Bio-Baumwolle sein. Bis 2025 soll der Gesamtanteil nachhaltiger Baumwolle auf insgesamt 70% steigen, der von Biobaumwolle auf 20%.

### **Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien**

Die Einschätzung für den Abgleich mit den GESIOP-Kriterien erfolgt auf Basis des Fragebogens für den Review-Prozess ab 2018 für Standardorganisationen. Individuelle und freiwillige Zielsetzungen von einzelnen Organisationen, die über das Fragen-Set hinausgehen, können hier nicht berücksichtigt werden. Im Vorscreening der Recherche war den Autor\*innen der vorliegenden Analyse bewusst, dass die Schnittmenge zu den GESIOP-Kriterien voraussichtlich gering sein wird. Weil das Textilbündnis aber eine Brancheninitiative repräsentiert, wurde ein Augenmerk auf die Kooperationsanforderungen gelegt.

Das Textilbündnis kann als förderliche Grundlage für die Umsetzung von BGM verstanden werden. Das Bündnis behandelt einzelne Elemente zu Arbeitszeiten, Gesundheit und Sicherheit oder Diskriminierung aus dem GESIOP-Tool. Die Frage der Kooperation zwischen Organisationen im Textilbündnis findet sich allerdings nur teilweise im Fragebogen wieder.

**Tabelle 15: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Textilbündnis**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>VII.1.1</b> Werden Maßnahmen der Gesundheitsförderung gegenüber Verbraucher*innen/der Öffentlichkeit kommuniziert?</p>	<p><b>G.1</b> Fördert oder beteiligt sich Ihre Organisation an Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu nachhaltiger Textilproduktion gemäß den Bündniszielen?</p> <p><b>G.1.1</b> Welche Zielgruppen adressieren Sie mit Ihren Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu nachhaltiger Textilproduktion?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Verbraucher/Konsumenten</li> <li>b) Marken-/Handelsunternehmen</li> <li>c) Produzenten</li> <li>d) Beschäftigte in Produktionsländern</li> <li>e) Politische Entscheidungsträger</li> <li>f) Internationale Regierungsorganisationen</li> <li>g) Nichtregierungsorganisationen</li> <li>h) Eigene Mitglieder</li> <li>i) Weitere</li> </ul> <p><b>G.1.2</b> Zu welchen Bündnisthemen führt Ihre Organisation Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung durch?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Vereinigungsfreiheit &amp; Kollektivverhandlungen</li> <li>b) Diskriminierung</li> <li>c) Gesundheit und Sicherheit</li> <li>d) Lohn &amp; Sozialleistung</li> <li>e) Arbeitszeiten</li> <li>f) Kinderarbeit</li> <li>g) Zwangsarbeit</li> <li>h) Einsatz sicherer Chemikalien</li> <li>i) MRSL (Chemikalieninput in Verarbeitungsprozessen)</li> <li>j) RSL (Chemikalienoutput am Produkt)</li> <li>k) Pflanzenschutz &amp; Pestizidmanagement</li> <li>l) Good Housekeeping</li> <li>m) Umweltmanagementsystem</li> <li>n) Wasser- &amp; Abwassermanagement</li> <li>o) andere Emissionen (z.B. Abluft)</li> <li>p) Ressourceneffizienz</li> <li>q) Recycling</li> <li>r) Biodiversität &amp; Böden</li> <li>s) Erhalt von Schutzgebieten</li> <li>t) Tierhaltung</li> <li>u) Schafhaltung</li> <li>v) Mulesing</li> <li>w) Weitere</li> </ul> <p><b>G.1.3</b> Mit welchen Maßnahmen fördert Ihre Organisation bzw. an welchen Maßnahmen beteiligt sich Ihre Organisation zur Bewusstseinsbildung zu nachhaltiger Textilproduktion gemäß den Bündnisthemen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Publikation von Studien, Ergebnissen, Factsheets, Orientierungen oder Handreichungen</li> <li>b) Organisation und Durchführung von Workshops und Veranstaltungen</li> <li>c) Durchführung von Kampagnen</li> <li>d) Weitere</li> </ul>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>VII.2.3</b> Bestehen Kooperationsvereinbarungen mit Vertragspartnern, die gemeinsame Maßnahmen der Gesundheitsförderung unterstützen?</p>	<p><b>G.4</b> Kooperiert Ihre Organisation mit anderen Initiativen und Standardorganisationen? Bitte nennen Sie diese Initiativen und Organisationen und beschreiben Sie z.B. den Umfang, die Ebene &amp; Themen der Kooperation etc.</p> <p><b>G.2</b> Fördert oder beteiligt sich Ihre Organisation speziell an Schulungsmaßnahmen zur Umsetzung der Bündnisziele?</p> <p>a) Finanzielle Unterstützung von Maßnahmen b) Durchführung eigener Maßnahmen c) Konzeptionelle Unterstützung d) Weitere</p> <p><b>G.2.1.1</b> Welche Themenbereiche werden mit diesen Schulungsmaßnahmen adressiert?</p>
<p><b>VII.2.5</b> Wird mit anderen (vor Ort ansässigen) Unternehmen bei der Durchführung von Gesundheitsmaßnahmen zusammengearbeitet?</p>	<p><b>G.3</b> Beteiligt sich Ihre Organisation an der Förderung und Weiterentwicklung von Instrumenten?</p> <p>c) Einbezug von lokalen Akteuren und anderen betroffenen Gruppen</p>

**Weiterführende Links:**

- Webauftritt: <https://www.textilbuendnis.com>
- Factsheet: [www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2018/02/Factsheet\\_dt.pdf](http://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2018/02/Factsheet_dt.pdf)
- Ziele: <https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2017/12/Ziele-im-%C3%9Cberblick.pdf>
- Fragen für den Review-Prozess: <https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2017/12/Frageraster-Standardorganisationen.pdf>

## 4.2.8 ZNU-Standard Nachhaltiger Wirtschaften

### Kurzbeschreibung

Der ZNU-Standard Nachhaltiger Wirtschaften wurde vom Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung (ZNU) der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Universität Witten/Herdecke entwickelt. Der Standard untergliedert sich im Wesentlichen in die beiden Bereiche „Nachhaltige Unternehmensführung“ und „Nachhaltigkeitsthemen (Handlungsfelder)“. Der Standard setzt sich selbst das Ziel, nachhaltiges Wirtschaften in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Soziales, Umwelt, Wirtschaft) zu integrieren und kontinuierlich bei den Anwender\*innen zu fördern. Der Standard baut auf vielen weiteren Zertifizierungen auf und berücksichtigt z.B. ISO 9001, 14001, 22000 oder 26000. Anwender\*innen können sich auch nach diesem Standard zertifizieren lassen. Grundsätzlich baut sich der Standard wie folgt auf (Unterkategorien nach Bedarf angeführt):



Quelle:  
<https://www.znu-standard.com>

### **Nachhaltige Unternehmensführung**

- › Denken
- › Handeln
- › Messen
- › Kommunizieren
  - Dialogkultur

### **Handlungsfelder**

- › Umwelt
- › Wirtschaft
  - Daten
  - Ehrliche Werbung
  - Regionales Engagement
  - Beschaffung
  - Faire Bezahlung
- › Soziales
  - Arbeitssicherheit
  - Gesundheit
  - Menschenrechte
  - Kultur der Vielfalt
  - Demografie

### **Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien**

Die Einschätzung für den Abgleich mit den GESIOP-Kriterien erfolgt auf Basis des ZNU-Standards von 2018. Der ZNU-Standard hat eine klare Ausrichtung auf ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement. Dabei versteht sich ZNU als ein relevanter Baustein innerhalb unternehmerischer Nachhaltigkeitsstrategien und fordert auch ein systematisches Gesundheitsmanagement von seinen Anwender\*innen ein. Allerdings fordert der ZNU-Standard keine tiefgehenden Gesundheitsstrukturen und -maßnahmen, so wie es GESIOP verlangt. Der Grundgedanke aus dem GESIOP-Projekt bezüglich



einer BGF findet sich nur als ein Teilaspekt wieder. Bei manchen Kriterien wie z. B. beim Datenschutz ist zwar eine ähnliche Grundaussage vorhanden, allerdings fehlt oft der direkte Bezug zu GF.

**Tabelle 16: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – ZNU**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>I.1</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahmenplan, Betriebsvereinbarung, Leitlinien</li> <li>- Steuerungsgremium</li> <li>- Budget für Maßnahmen zur GF</li> <li>- Fortbildungsangebot</li> <li>- Betriebliches Eingliederungsmanagement</li> <li>- Arbeitsschutz</li> <li>- Beschwerdemanagement</li> </ul>	<p><b>II.20 Gesundheit</b> Das Unternehmen arbeitet präventiv und systematisch am Schutz / an der Erhaltung der Gesundheit der Menschen innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Dokumentiertes Gesundheitsmanagement, dieses wird regelmäßig auf seine Leistungsfähigkeit hin überprüft (interne Audits) und bewertet (Management Review).</p>
<p><b>I.1.6</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsschutz</li> </ul>	<p><b>II.19 Arbeitssicherheit</b> Das Unternehmen hält Arbeitssicherheitsanforderungen ein und arbeitet systematisch an der Verbesserung der Arbeitssicherheit auf Unternehmens- bzw. Standortebene (Grundprinzip „Prävention ist wichtiger als Schadensbegrenzung“) und entlang der Wertschöpfungskette.</p>
<p><b>II.1</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/ Umgebungsbelastungen?</p> <p><b>II.2</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Belastungen?</p>	<p><b>II.20 Gesundheit</b> Das Unternehmen stellt dar, wie es die Arbeitsbedingungen und das berufliche Arbeitsumfeld der Beschäftigten systematisch verbessert, um so deren körperlichen und psychischen Bedürfnissen gerecht zu werden.</p>
<p><b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?</p>	<p><b>II.23 Demografie</b> Das Unternehmen berücksichtigt die demografische Entwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- im Unternehmen – für eine vorausschauende Personalpolitik, die Handlungsspielräume für die Zukunft sichert</li> </ul> <p>Dokumentation der Ziele und Maßnahmen zur ausbalancierten Altersstruktur der Beschäftigten (z. B. lebenslanges Lernen, Umgang mit Berufsein- und -ausstieg, Arbeitsplatzwechsel, Umschulungen, Pflegezeiten o. ä.)</p>
<p><b>III.3</b> Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten?</p>	<p><b>II.22 Kultur der Vielfalt</b> Das Unternehmen fördert Vielfalt (Diversity) mit dem Ziel der Gleichbehandlung/ Chancengleichheit der Beschäftigten sowie der Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Lebensstil etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</li> </ul>

<b>GESIOP-Kriterien</b>	<b>Kriterien des Siegels / Standards</b>
<b>IV.2.2</b> Berücksichtigung von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Angehörigen im Haushalt	<b>II.22 Kultur der Vielfalt</b> Das Unternehmen fördert Vielfalt (Diversity) mit dem Ziel der Gleichbehandlung/ Chancengleichheit der Beschäftigten sowie der Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Lebensstil etc. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung,</li> <li>- flexible Arbeitszeitmodelle</li> </ul>
<b>IV.2.3</b> Berücksichtigung des unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds	<b>II.22 Kultur der Vielfalt</b> Das Unternehmen fördert Vielfalt (Diversity) mit dem Ziel der Gleichbehandlung/ Chancengleichheit der Beschäftigten sowie der Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Lebensstil etc.
<b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?	<b>II.17 Faire Bezahlung</b> Die Beschäftigten werden unter Einhaltung der Mindestlohngesetzgebung fair bezahlt, d. h. Festangestellte sowie Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter werden zumindest gemäß den tariflichen und gesetzlichen Anforderungen eingruppiert und entlohnt. Dabei ist u.a. auf Branchenzuschläge und Durchschnittsberechnungen zu achten. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Bindung / Einhaltung von Tarifverträgen</li> <li>- Nachweise zur Entlohnung, die unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion etc. ist sowie leistungsorientierte Bezahlung</li> <li>- Dienstleistungsverträge, Verpflichtungen der Subunternehmen zur Einhaltung der fairen Bezahlung / des Mindestlohns</li> <li>- Report zur Arbeitszeit und -ort und Entlohnung auch der außertariflichen Beschäftigten, Angabe wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in feste Arbeitsverhältnisse übernommen wurden</li> <li>- Ziele und Maßnahmen zur fairen Bezahlung aller Beschäftigten</li> </ul>
<b>VI.2.1</b> Unterliegt die Kommunikation von Gesundheits- und Krankheitsdaten besonderen Datensicherheitsstandards?	<b>II.12</b> Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung stellt das Unternehmen den sensiblen Umgang mit Daten aller Art sicher. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dokumentiertes System zum Datenschutz / zum Umgang mit Daten und Informationen (Schulungsnachweise zur internen Kommunikation, Sicherheitsmaßnahmen), Datenschutzbeauftragte bzw. Datenschutzbeauftragter</li> <li>- Ziele, Maßnahmen und Kooperationen mit Anspruchsgruppen zum Umgang mit Daten im digitalen Zeitalter</li> </ul>
<b>VII.2.1</b> Erfolgt eine Bereitstellung von Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen für andere betriebliche Kooperationspartner?	<b>II.16 Beschaffung</b> Nachhaltigkeit wird bei der Auswahl, Bewertung und Überprüfung der Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner berücksichtigt und ist somit fester Bestandteil der Beschaffungskriterien.
<b>VII.2.3</b> Bestehen Kooperationsvereinbarungen mit Vertragspartnern, die gemeinsame Maßnahmen der Gesundheitsförderung unterstützen?	<b>I.5.4</b> Kooperationen mit Akteurinnen und Akteuren der Wertschöpfungskette und mit anderen Organisationen (Unternehmen, Hochschulen, Verbraucherschutzverbänden o. a.) sind etabliert. Bildungsprojekte / Maßnahmen fördern das Bewusstsein für und das Wissen über nachhaltigeres Produzieren und Konsumieren in Branche und Gesellschaft.

**Weiterführende Links:**

- Website: [www.znu-standard.com](http://www.znu-standard.com)
- Download des Standards: <https://www.znu-standard.com/download/>

## 4.2.9 INQA-Check „Gesundheit“

### Kurzbeschreibung

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) entstammt einem Netzwerk aus interdisziplinären Partnern wie verschiedenen Bundesministerien, Krankenkassen, Gewerkschaften, Unternehmen und Wissenschaftler\*innen. Der entwickelte INQA-Check adressiert die vier Schwerpunktthemen „Führung“, „Chancengleichheit & Diversity“, „Gesundheit“ sowie „Wissen & Kompetenz“. Für jeden dieser Bereiche gibt es einen eigenen INQA-Check. Anwender\*innen können den INQA-Check als Selbstbewertungstool nutzen und sich darüber hinaus auditieren lassen.



Quelle:  
[https://www.inqa.de/DE/Startseite/start\\_node.html](https://www.inqa.de/DE/Startseite/start_node.html)



Quelle: [https://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/unternehmen-verwaltungen-zukunft.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/unternehmen-verwaltungen-zukunft.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Im Fokus des Abgleichs mit dem GESIOP-Tool stand zunächst der INQA-Check Gesundheit. Wurde beim Abgleich keine inhaltliche Schnittmenge identifiziert, wurden im Anschluss die anderen INQA-Checks für die fehlenden Abdeckungen nach möglichen Überschneidungen gescreent. Daher ist es möglich, dass sich ggf. noch weitere Überschneidungen für Kriterien finden lassen, die bereits durch den INQA-Check Gesundheit hinreichend erfüllt wurden. Der INQA-Check Gesundheit ist wie folgt strukturiert:

1. Gesundes Unternehmen (Strategie)
2. Gesundes Arbeitsumfeld
3. Gesunde Organisation
4. Gesunde Führung
5. Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur)
6. Gesundes Verhalten

## Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Die Einschätzung für den Abgleich mit den GESIOP-Kriterien erfolgt im Kern auf Basis des INQA-Checks Gesundheit mit Stand November 2016 und wurde bei Bedarf durch die anderen drei INQA-Checks ergänzt. Konkrete Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt bezüglich eines kooperativen Ansatzes über die Unternehmensgrenzen hinaus konnten bei dem INQA-Check in Grundzügen identifiziert werden. Im Abschnitt „1.1. Gesundheit und Arbeitgeberattraktivität“ heißt es u. a., dass „das Thema Gesundheit und die sichere Gestaltung der Arbeit nicht an unseren Unternehmensgrenzen halt machen (Wertschöpfungsketten, Zulieferer, Produkte etc.)“. Im konkreten Abgleich der Kriterien ergeben sich folgende inhaltliche Schnittmengen. Die Abschnitte I, II und III der GESIOP-Kriterien werden durch den INQA-Check abgedeckt. Die GESIOP-Kriterien für Abschnitt IV, V und VII werden tangiert – der Abschnitt VI wird zur Hälfte abgedeckt.

**Tabelle 17: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – INQA - Gesundheit**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>I.1</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahmenplan, Betriebsvereinbarung, Leitlinien</li> <li>- Steuerungsgremium</li> <li>- Budget für Maßnahmen zur GF</li> <li>- Fortbildungsangebot</li> <li>- Betriebliches Eingliederungsmanagement</li> <li>- Arbeitsschutz</li> <li>- Beschwerdemanagement</li> </ul>	<p><b>Abschnitt 1: Gesundes Unternehmen (Strategie)</b></p> <p><b>1.1 Gesundheit und Arbeitgeberattraktivität</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- [...] das Thema Gesundheit und die sichere Gestaltung der Arbeit nicht an unseren Unternehmensgrenzen haltmachen (Wertschöpfungsketten, Zulieferer, Produkte etc.)</li> </ul> <p><b>1.3 Ressourcen zur Förderung der Gesundheit</b> Eigene Ressourcen sind zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Budget für Gesundheit, Zeitbudget für die betrieblichen Akteure</li> <li>- Gesundheitswissen und -kompetenzen der Beschäftigten, zum Beispiel Trainerlizenzen</li> <li>- Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer</li> <li>- Wenn vorhanden: Betriebs-/Personalrat bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligen</li> </ul> <p><b>3.5 Krankheitsbedingte Abwesenheit von Beschäftigten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschäftigten, die länger als 6 Wochen innerhalb eines Jahres erkrankt sind, Hilfen zum Wiedereinstieg anbieten (BEM, Betriebliches Eingliederungsmanagement)</li> </ul>
<p><b>I.2</b> Werden regelmäßige und fundierte Gefährdungsbeurteilungen (GBU), bestehend aus Analyse, Intervention und Evaluation durchgeführt?</p>	<p><b>1.2 Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel</b> Gefährdungsbeurteilung nutzen und kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)</p>
<p><b>I.3</b> Werden Beschäftigte und Interessenvertretung bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt?</p>	<p><b>1.2 Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfahrung und Wissen der Beschäftigten bei der Arbeitsplanung und -gestaltung</li> </ul> <p><b>3.2 Risikobetrachtung, Bestandsaufnahme und Steuerung</b> Wir analysieren unter Einbindung der Beschäftigten die Arbeitsbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten, um geeignete Maßnahmen zu finden und deren Wirksamkeit zu überprüfen. Kriterien für die Bestandsaufnahme und Steuerung sind zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gefährdungsbeurteilungen</li> <li>- Analyse von Daten, wie Fehlzeiten, Arbeits-, Dienst- und Wegeunfälle,</li> </ul>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>I.3</b> Werden Beschäftigte und Interessenvertretung bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt?</p>	<p>Erste-Hilfe-Leistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsplatzbegehungen</li> <li>- Mitarbeitergespräche, um Erfahrungen der Beschäftigten zu berücksichtigen</li> <li>- Workshops mit Beschäftigten (Arbeitssituationsanalysen und Gesundheitszirkel)</li> <li>- Beschäftigtenbefragung, Zufriedenheitsanalyse</li> <li>- Gespräche mit Beschäftigten nach Krankheit, mit Fachleuten, Beratern (wie Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Präventionsberater der Krankenkassen)</li> </ul> <p>Für größere Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einbindung des Betriebsrats/Personalrats</li> <li>- zusätzlich unterstützende Strukturen nutzen (zum Beispiel Steuerungskreis Gesundheit, Arbeitsschutzausschuss)</li> </ul>
<p><b>II.1</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/ Umgebungsbelastungen?</p>	<p><b>2.2 Arbeitsmittel und Schutzausrüstung</b></p> <p>Wir stellen Arbeitsmittel nach dem Stand der Technik und die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung, um ein sicheres, gesundheitsgerechtes und effizientes Arbeiten zu ermöglichen.</p> <p>Hierzu gehören zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ergonomische Arbeitsplatzeinrichtungen (Mobiliar wie zum Beispiel höhenverstellbare Arbeitstische, Stehhilfen, ergonomische Arbeitsstühle)</li> </ul>
<p><b>II.2</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Belastungen?</p>	<p><b>3.3 Gesunde Arbeitsorganisation</b></p> <p>Wir optimieren die Arbeitsorganisation und -abläufe, um Belastungen der Beschäftigten gering und ihre Motivation hoch zu halten. Wir berücksichtigen dabei die Erfahrungen und Kompetenzen der Beschäftigten.</p> <p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Klare Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse</li> <li>- Förderung eigenverantwortlichen Handelns</li> <li>- Wenn möglich Aufgabenwechsel/Mischtätigkeit</li> <li>- Angemessene und transparente Leistungs-/Zeitvorgaben (möglichst Lebenssituation/Interessen der Beschäftigten und familienbezogene Anforderungen) berücksichtigen</li> <li>- Klare Absprachen zur Erreichbarkeit</li> <li>- Klare Absprachen zu Schnittstellen im Team</li> <li>- Einhaltung von Pausenzeiten, Angebote zur aktiven Pausengestaltung</li> <li>- Vermeidung von Überforderung</li> <li>- Stellvertretungsregelungen oder andere Absprachen für Urlaub und Krankheit</li> <li>- Unterstützung beim Umgang mit Kunden und Klienten („Freundlichkeitsdruck“)</li> <li>- Informationen zum sicheren Fahren, Fahrgemeinschaften und Dienstfahrten</li> </ul>
<p><b>II.3</b> Werden Arbeitsinhalte und -strukturen angestrebt, die motivierend sind und Lernmöglichkeiten bieten?</p>	<p><b>3.4 Personaleinsatz</b></p> <p>Wir beachten beim Personaleinsatz die individuellen Fähigkeiten und Interessen unserer Beschäftigten. Qualifikationen, Kompetenzen und gesundheitliche Voraussetzungen der Beschäftigten werden regelmäßig mit den Anforderungen der Arbeit abgeglichen.</p> <p>Beim Personaleinsatz sind zum Beispiel folgende Aspekte zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsaufgaben passend zu den Kenntnissen, Kompetenzen und Qualifikationen</li> <li>- Flexible Arbeitszeitgestaltung, zum Beispiel Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen</li> <li>- gesundheitsgerechte Schichtarbeit und Planung von Dienstreisen- und Fahrten</li> <li>- Vollständigkeit und Abwechslungsreichtum der Arbeitsaufgabe</li> <li>- Fachliche Kompetenzen für die Tätigkeiten – ggf. zusätzliche Qualifizierung</li> <li>- Individuelle Vorstellungen und Entwicklungspotenziale der Beschäftigten</li> <li>- Einsatz von Beschäftigten mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit (Krankheit oder Behinderung)</li> <li>- Umfassende Einarbeitung und Unterweisung neuer Beschäftigter</li> <li>- Arbeitsmedizinische Vorsorge und ggf. Eignungsuntersuchungen</li> </ul>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>II.4</b> Werden Tätigkeitsspielräume und Autonomie am Arbeitsplatz gefördert?</p>	<p><b>3.3 Gesunde Arbeitsorganisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung eigenverantwortlichen Handelns</li> <li>- Wenn möglich Aufgabenwechsel/Mischtätigkeit</li> </ul>
<p><b>II.5</b> Wird Gesundheitsförderung bei der Arbeitsorganisation berücksichtigt?</p>	<p><b>3.3 Gesunde Arbeitsorganisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einhaltung von Pausenzeiten, Angebote zur aktiven Pausengestaltung</li> <li>- Vermeidung von Überforderung</li> </ul>
<p><b>II.6.</b> Werden bei der Arbeitstätigkeit Möglichkeiten zur sozialen Interaktion geschaffen?</p>	<p><b>5.1 Umgangsformen</b> Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang als verlässliche Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir fördern dies zum Beispiel durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einen freundlichen, respektvollen, offenen und fairen Umgang miteinander</li> <li>- Gelegenheiten für informellen Austausch, zum Beispiel Kaffeeküche</li> </ul> <p><b>5.3 Gegenseitige Unterstützung</b> Wir unterstützen uns gegenseitig bei der Umsetzung eines gesunden Lebens- und Arbeitsstils. Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gegenseitiges Vorbild sein und sich entsprechend Rückmeldung geben</li> <li>- Gegenseitig auf eine gesundheitsgerechte Arbeitsweise achten und sich unterstützen</li> <li>- Sich zu gesundem Ess- und Trinkverhalten austauschen</li> <li>- Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungspausen durchführen</li> <li>- Akzeptanz und Unterstützung von gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten</li> <li>- Gegenseitiges Verständnis für familienbezogene Anforderungen, wie Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen</li> <li>- Falls vorhanden: Sicherheitsbeauftragte unterstützen sicheres und gesundes Arbeiten</li> </ul>
<p><b>II.7.1</b> Führungskräfte werden befähigt, zur Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen beizutragen</p>	<p><b>4.1 Voraussetzungen für gesunde Führung</b> Wir schaffen bestmögliche Voraussetzungen für unsere Beschäftigten, sodass sie ihre Arbeitsaufgaben motiviert, produktiv und gesundheitsgerecht umsetzen können. Ein entsprechendes Führungsverhalten wird regelmäßig thematisiert und ggf. durch Weiterbildungen/Einzelcoaching ausgebaut.</p>
<p><b>II.7.2</b> Führungskräfte werden dazu angehalten, Kenntnisse der Gesundheitsförderung in ihre Abteilung einfließen zu lassen</p>	<p><b>4.1 Voraussetzungen für gesunde Führung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interesse für die Bedürfnisse und Gesundheit der Beschäftigten zeigen</li> <li>- Die Erfahrungen und die Kompetenzen der Beschäftigten berücksichtigen</li> <li>- Möglichst ganzheitliche Aufgabengestaltung, die den Kompetenzen und Interessen der Beschäftigten entspricht</li> <li>- Handlungs- und Entscheidungsspielräume schaffen</li> <li>- Offenes Ohr bei Mehrbelastung und bei Über- bzw. Unterforderung haben</li> <li>- Beschäftigte für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil sensibilisieren</li> <li>- Regelmäßige Mitarbeitergespräche führen und Vereinbarungen über Entwicklungsmöglichkeiten abschließen</li> </ul> <p><b>4.3 Informationsfluss</b> Die Beschäftigten erhalten von uns rechtzeitig alle für die Arbeit erforderlichen Informationen. Dabei werden die gesundheits- und sicherheitsrelevanten Aspekte der Arbeit berücksichtigt. Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persönliche Gespräche mit den Beschäftigten, Arbeits- und Teambesprechungen</li> <li>- Einweisungen, zum Beispiel an neuen Arbeitsplätzen, in neue Aufgaben, an neuen Maschinen</li> <li>- Eindeutige und für alle zugängliche Informations- und Kommunikationswege</li> </ul>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>II.7.2</b> Führungskräfte werden dazu angehalten, Kenntnisse der Gesundheitsförderung in ihre Abteilung einfließen zu lassen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, zum Beispiel zur Arbeitsaufgabe, Erste Hilfe</li> <li>- Hinweisschilder, Aushänge, zum Beispiel Gehörschutz tragen</li> </ul> <p><b>4.4 Vorbildfunktion</b> Als Führungskraft bin ich mir meiner Vorbildfunktion bewusst und lebe sicherheits- und gesundheitsorientiertes Verhalten vor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einhaltung von Pausen</li> <li>- Kennen und Einhalten der persönlichen Belastungsgrenzen</li> <li>- Benutzen der Persönlichen Schutzausrüstung</li> <li>- Weiterbildung, Qualifikation, Nutzung der Gesundheitsangebote im Betrieb</li> <li>- ‚Präsentismus‘ nicht vorleben</li> <li>- Eigene Stärken und Schwächen reflektieren</li> <li>- Ein gesunder Lebens- und Arbeitsstil</li> </ul>
<p><b>II.8</b> Erfolgt eine Integration und/ oder Berücksichtigung von Gesundheitsförderung in andere betriebliche Strukturen und Prozesse</p>	<p><b>4.2 Klare Vorgaben und konsequentes Handeln</b> Wir informieren alle Beschäftigten kontinuierlich über Weiterbildungsmöglichkeiten, die durch uns initiiert, angeboten und unterstützt werden. Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Im Intranet oder am schwarzen Brett informieren</li> <li>- Führungskräfte werben gezielt für Weiterbildungsangebote und unterbreiten Vorschläge</li> <li>- Ansprechpartner/-in für Weiterbildung im Unternehmen benennen</li> <li>- Auf Arbeits-, Bereichs- oder Teamsitzungen informieren</li> <li>- Weiterbildungskatalog mit bewährten Anbietern und Formaten erstellen und veröffentlichen</li> </ul>
<p><b>II.9</b> Wird Gesundheit bei betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und im Alltagshandeln gelebt?</p>	<p><b>3. Gesunde Organisation</b> Ziel: Wir achten darauf, dass Gesundheit in allen relevanten betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und im Alltagshandeln gelebt wird (Präventionskultur). Bei der Arbeitsplanung und -gestaltung berücksichtigen wir die Erfahrungen und das Wissen der Beschäftigten und deren Vielfalt.</p>
<p><b>III.1.</b> Gibt es Maßnahmen zur Förderung personenbezogener Ressourcen oder zur Reduktion personenbezogener Risikofaktoren?</p>	<p><b>6.1 Gesunder Arbeitsstil</b> Wir motivieren unsere Beschäftigten, ihre Arbeit gesund und sicher auszuführen. Wir befähigen sie, Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen umzusetzen und stärken ihre Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz.</p> <p>Zur Gesundheitskompetenz gehören beispielsweise Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsschutzvorgaben, zum Beispiel Nutzung der technischen Schutzeinrichtung, Tragen der Persönlichen Schutzausrüstung, sicherer Umgang mit Gefahrstoffen, Hygienevorschriften, Hautschutzplan, Mutterschutz</li> <li>- Gesundheitliche Bedeutung der Einhaltung von Arbeitszeiten und Pausen („Erholungsfähigkeit“)</li> <li>- Rückengerechtes Arbeiten</li> <li>- Umgang mit Stress (Bewältigungskompetenz)</li> <li>- Umgang mit Kunden/Patienten etc. („Freundlichkeitsdruck“)</li> <li>- Umgang mit emotional belastenden Ereignissen</li> </ul> <p>Methoden/Instrumente zur Förderung der Gesundheitskompetenz sind zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterweisungen (regelmäßig und anlassbezogen)</li> <li>- Verhaltensschulungen am Arbeitsplatz, zum Beispiel Rückenfit am Arbeitsplatz</li> <li>- Gesundheitsinformationen (Broschüren, Vorträge, E-Learning)</li> <li>- Beschäftigte ermutigen, Vorgesetzte und Kollegen auf Sicherheitsmängel und Gesundheitsgefahren hinzuweisen</li> <li>- Sich offen und nachvollziehbar mit Verbesserungsvorschlägen auseinandersetzen</li> </ul>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>III.1.</b> Gibt es Maßnahmen zur Förderung personenbezogener Ressourcen oder zur Reduktion personenbezogener Risikofaktoren?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermittlung gesundheitsrelevanter Informationen in Teammeetings</li> <li>- Gesundheitssprechstunden und individuelle Beratungen</li> <li>- Seminare zu Stress- und Zeitmanagement, Life-Balance etc.</li> <li>- Befähigung von Beschäftigten, einfache Gesundheitsangebote (zum Beispiel bewegte Pausen oder Entspannungsübungen) durchzuführen</li> </ul>
<p><b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?  z.B. bedarfsgerechte Weiterbildungsprogramme, Laufbahnberatung</p>	<p><b>6.1 Gesunder Arbeitsstil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheitssprechstunden und individuelle Beratungen</li> </ul> <p><b>4.2 Klare Vorgaben und konsequentes Handeln</b> <i>Wir informieren alle Beschäftigten kontinuierlich über Weiterbildungsmöglichkeiten, die durch uns initiiert, angeboten und unterstützt werden. Anregungen aus der Praxis:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Im Intranet oder am schwarzen Brett informieren</li> <li>- Führungskräfte werben gezielt für Weiterbildungsangebote und unterbreiten Vorschläge</li> <li>- Ansprechpartner/-in für Weiterbildung im Unternehmen benennen</li> <li>- Auf Arbeits-, Bereichs- oder Teamsitzungen informieren</li> <li>- Weiterbildungskatalog mit bewährten Anbietern und Formaten erstellen und veröffentlichen</li> </ul>
<p><b>III.3</b> Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten?</p>	<p><b>3.4 Personaleinsatz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexible Arbeitszeitgestaltung, zum Beispiel Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, gesundheitsgerechte Schichtarbeit und Planung von Dienstreisen und Fahrten</li> </ul>
<p><b>III.4</b> Werden Maßnahmen zur Förderung gesunden Verhaltens der Beschäftigten angeboten?</p>	<p><b>1.4 Unternehmenskooperationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungsangebote, Kurse und Seminare</li> </ul> <p><b>5.3 Gegenseitige Unterstützung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sich zu gesundem Ess- und Trinkverhalten austauschen</li> <li>- Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungsphasen durchführen</li> </ul> <p><b>6.2 Gesunder Lebensstil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuelle Bewegungs- und Ernährungsberatung durch externe Anbieter, Zuschuss für Fitnessstudio</li> <li>- interne oder überbetriebliche („Betriebsnachbarschaft“) Sport- und Bewegungsangebote, Kursangebote zur Entspannung und Erholung, zum Beispiel Yoga</li> <li>- Organisation von Bewegungsangeboten wie zum Beispiel Lauffreize und Nordic Walking</li> <li>- Motivation zur Treppen- und Fahrradnutzung</li> </ul> <p><b>6.3 Gesundheitsaktionen</b> <i>Wir führen regelmäßig Gesundheitsaktionen durch, um unsere Beschäftigten für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil zu sensibilisieren. Wir berücksichtigen dabei die Wünsche und Anregungen unserer Beschäftigten und motivieren sie, an den Aktionen teilzunehmen. Gesundheitsaktionen können zum Beispiel sein:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivations- und Informationskampagnen, zum Beispiel Schrittzählerwettbewerb, Plakate zu Ausgleichsübungen, Ernährungs-, Entspannungs- und Bewegungstipps, gesundes und sicheres Verhalten auf den täglichen Wegen</li> <li>- Individuelle Gesundheitsberatung, zum Beispiel Ernährung, Bewegung, Entspannung</li> </ul>



GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>IV.1.1</b> Spezielle Angebote für Beschäftigte in Nacht- und Schichtarbeit</p> <p><b>IV.1.2</b> Spezielle Angebote für Beschäftigte mit hohen emotionalen Anforderungen</p> <p><b>IV.1.3</b> Spezielle Angebote für Beschäftigte mit hohen körperlichen Anforderungen</p>	<p><b>3.4 Personaleinsatz</b> Flexible Arbeitszeitgestaltung, zum Beispiel Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, gesundheitsgerechte Schichtarbeit und Planung von Dienstreisen- und Fahrten</p> <p><b>5.4 Informationsaustausch</b> Spezifische Bedarfslage von Beschäftigten in anderen Arbeitsformen berücksichtigen, zum Beispiel Mobil, HomeOffice</p>
<p><b>IV.2.2</b> Berücksichtigung von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Angehörigen im Haushalt</p> <p><b>IV.2.3</b> Berücksichtigung des unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds</p> <p><b>IV.2.5</b> Berücksichtigung der Außendienst-Mitarbeitenden</p>	<p><b>INQA – Diversity</b></p> <p><b>2.3 Informationen vermitteln</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationen für Beschäftigte auch im HomeOffice oder Außendienst sicherstellen</li> </ul> <p><b>4.2 Arbeitsprozesse vorbereiten</b></p> <p>Bei der Gestaltung von Schichtplänen die persönlichen Bedarfe der Beschäftigten unter Berücksichtigung betriebsspezifischer Notwendigkeiten bedenken, zum Beispiel Pflege Angehöriger oder Betreuung von Kindern, Fastenzeit/Ramadan, Gesundheitszustand</p>
<p><b>VI.1.1</b> Ist gewährleistet, dass bei den gesundheitsbezogenen Informationen alle Arbeitsbereiche erreicht werden können?</p>	<p><b>4.3 Informationsfluss</b> Die Beschäftigten erhalten von uns rechtzeitig alle für die Arbeit erforderlichen Informationen. Dabei werden die gesundheits- und sicherheitsrelevanten Aspekte der Arbeit berücksichtigt.</p> <p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persönliche Gespräche mit den Beschäftigten, Arbeits- und Teambesprechungen</li> <li>- Einweisungen, zum Beispiel an neuen Arbeitsplätzen, in neue Aufgaben, an neuen Maschinen</li> <li>- Eindeutige und für alle zugängliche Informations- und Kommunikationswege</li> <li>- Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, zum Beispiel zur Arbeitsaufgabe, Erste Hilfe</li> <li>- Hinweisschilder, Aushänge, zum Beispiel Gehörschutz tragen</li> </ul> <p><b>5.4 Informationsaustausch</b> Bei uns geben alle Beschäftigten relevante Informationen für einen optimalen Arbeitsablauf an Personen und Führungskräfte, die sie betreffen, weiter. Dies ist eine Voraussetzung für einen reibungslosen Ablauf sowie ein positives Arbeitsergebnis und hilft, Ärger untereinander zu vermeiden.</p>
<p><b>VI.1.2</b> Ist gewährleistet, dass Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen für alle Beschäftigten verständlich formuliert sind?</p>	<p><b>INQA – Diversity</b></p> <p><b>2.3 Informationen vermitteln</b> Unsere Führungskräfte berücksichtigen die unterschiedlichen persönlichen Voraussetzungen der Beschäftigten, so dass alle die Informationen, Anweisungen und Unterweisungen verstehen.</p> <p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationen, Anweisungen und Unterweisungen in adressatengerechter Sprache und/oder Bildsprache geben, barrierefreie/leichte und gendergerechte Sprache</li> <li>- Fachbegriffe und Abkürzungen erklären, so dass sie allgemein verständlich sind</li> </ul>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>VI.2.1</b> Unterliegt die Kommunikation von Gesundheits- und Krankheitsdaten besonderen Datensicherheitsstandards?</p> <p><b>VI.2.2</b> Werden Gesundheitsdaten nur von geschultem Personal verarbeitet?</p>	<p><b>5.2 Rückmeldung zum Führungsverhalten</b> Notwendig ist bei allen Maßnahmen eine umfassende Vorbereitung: zum Beispiel Gespräche mit Führungskräften und Beschäftigten, möglichst externe Auswertung und Vorstellung der Ergebnisse mit Maßnahmenplanungen zur Verbesserung, Vertraulichkeit der Daten und Anonymität der Beschäftigten muss sichergestellt werden.</p> <p><b>6.3 Gesundheitsaktionen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Freiwilligkeit, Datenschutz, gesundheitliche Eignung und eine entsprechende Qualifikation der eingesetzten Trainer/Dozenten muss gewährleistet sein. Nutzen Sie hierzu die Angebote der Krankenkassen (§ 20b SGB V) und der Berufsgenossenschaften</li> </ul>
<p><b>VI.3</b> Werden bewusst Maßnahmen in den Unternehmensalltag integriert, die zu gesundem Verhalten motivieren?</p>	<p><b>6.2 Gesunder Lebensstil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesunde Verpflegungsangebote, Bereitstellen von Obst und Wasser</li> <li>- Informationen zum Unfall- und Gesundheitsschutz zu Hause und in der Freizeit</li> <li>- Motivation zur Treppen- und Fahrradnutzung</li> </ul>
<p><b>VI.4</b> Werden die Mitarbeitenden durch Anreize dazu motiviert, an gesundheitsbezogenen Maßnahmen teilzunehmen?</p>	<p><b>6.2 Gesunder Lebensstil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesunde Verpflegungsangebote, Bereitstellen von Obst und Wasser</li> </ul> <p><b>6.3 Gesundheitsaktionen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivations- und Informationskampagnen, zum Beispiel Schrittzählerwettbewerb, Plakate zu Ausgleichsübungen, Ernährungs-, Entspannungs- und Bewegungstipps, gesundes und sicheres Verhalten auf den täglichen Wegen</li> <li>- Erlebnisorientierte Aktionen (Koordinationsparcours/ Rauschbrillen/ Smoothies/ Massage)</li> <li>- Aktion „Sicherheitsmängel und Gesundheitsgefahren finden“</li> <li>- Teamevents zum Beispiel Hochseilgarten, Firmenlauf</li> </ul>
<p><b>VII.2.1</b> Erfolgt eine Bereitstellung von Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen für andere betriebliche Kooperationspartner?</p>	<p><b>1.1 Gesundheit und Arbeitgeberattraktivität</b> <i>Wir legen Wert darauf, dass wir bei unseren Kunden, bei Investoren, in der Region und bei potenziellen Beschäftigten als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen werden („Gesundheit“ als Teil der Strategie nach außen). Wir machen u. a. deutlich, dass:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- unsere Produkte und Dienstleistungen sicher und gesundheitsgerecht erstellt werden</li> <li>- wir Wert auf die psychische und körperliche Gesundheit unserer Beschäftigten legen, zum Beispiel Gefährdungsbeurteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Qualifizierung</li> <li>- wir auch über Gesundheitsförderung die Zufriedenheit und die Identifikation unserer Beschäftigten mit dem Unternehmen weiter erhöhen wollen</li> <li>- das Thema Gesundheit und die sichere Gestaltung der Arbeit nicht an unseren Unternehmensgrenzen halt machen (Wertschöpfungsketten, Zulieferer, Produkte etc.)</li> </ul> <p>Beispielsweise realisiert durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, zum Beispiel Anzeigen, Tag der offenen Tür, Homepage, Flyer etc.</li> <li>- Engagement in gemeinnützigen Organisationen, zum Beispiel Sportvereine, gesunde Region</li> <li>- Auszeichnungen, zum Beispiel Gesundheitspreis</li> <li>- Zertifizierungen, zum Beispiel Arbeitsschutzmanagement-System (AMS), INQA-Audit</li> </ul> <p><b>1.4 Unternehmenskooperationen</b> Wir nutzen Kooperationen mit anderen Unternehmen, um Gesundheitsmaßnahmen kostengünstiger und wirkungsvoller umsetzen zu können und um Erfahrungen auszutauschen. Mögliche Inhalte der Kooperationen sind:</p>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>VII.2.1</b> Erfolgt eine Bereitstellung von Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen für andere betriebliche Kooperationspartner?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen aus der Nachbarschaft/Region über Möglichkeiten der gemeinsamen Nutzung von Gesundheitsangeboten</li> <li>- Organisation gemeinsamer Verpflegungsangebote</li> <li>- Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungsangebote, Kurse und Seminare</li> <li>- Gesundheitsaktionen/-tage im Verbund</li> <li>- Überbetriebliche Nutzung von psychosozialer Beratung unter Bewahrung der Anonymität, zum Beispiel Suchtberatung, Burnout, Pflege von Angehörigen</li> <li>- Gemeinsame Organisation von Kinderbetreuung und Pflegeangeboten</li> <li>- Gemeinsame sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung (Poolbetreuung)</li> </ul>
<p><b>VII.2.2</b> Erfolgt mit betrieblichen Kooperationspartnern ein wechselseitiger Informations- und Erfahrungsaustausch über Gesundheitsförderung?</p>	<p><b>1.4 Unternehmenskooperationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen aus der Nachbarschaft/Region über Möglichkeiten der gemeinsamen Nutzung von Gesundheitsangeboten</li> </ul> <p><b>5.2 Rückmeldung zum Führungsverhalten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 360°-Feedback – Führungskräfte erhalten von Vorgesetzten, anderen Führungskräften, Beschäftigten und Kunden/Lieferanten eine Rückmeldung über ihr (Führungs-)Verhalten</li> </ul> <p><b>5.4 Informationsaustausch</b> <i>Bei uns geben alle Beschäftigten relevante Informationen für einen optimalen Arbeitsablauf an Personen und Führungskräfte, die sie betreffen, weiter. Dies ist eine Voraussetzung für einen reibungslosen Ablauf sowie ein positives Arbeitsergebnis und hilft, Ärger untereinander zu vermeiden.</i></p>
<p><b>VII.2.3</b> Bestehen Kooperationsvereinbarungen mit Vertragspartnern, die gemeinsame Maßnahmen der Gesundheitsförderung unterstützen?</p> <p><b>VII.2.4</b> Können sich Angehörige anderer Unternehmen an der GF Ihres Unternehmens beteiligen?</p>	<p><b>1.3 Ressourcen zur Förderung der Gesundheit</b> <i>Wir wissen, welche Ressourcen für die Umsetzung des Unternehmensziels „Gesundheit“ vorhanden sind und welche wir zusätzlich benötigen. Wir stellen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung und nutzen interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten. Eigene Ressourcen sind zum Beispiel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Budget für Gesundheit, Zeitbudget für die betrieblichen Akteure</li> <li>- Gesundheitswissen und -kompetenzen der Beschäftigten, zum Beispiel Trainerlizenzen</li> <li>- Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer</li> <li>- Wenn vorhanden: Betriebs-/Personalrat bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligen</li> </ul> <p>Externe Angebote und Unterstützer sind zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Krankenkassen unterstützen den Aufbau gesundheitsförderlicher Strukturen und sensibilisieren für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil</li> <li>- Berufsgenossenschaften/Unfallkassen und Rentenversicherungsträger unterstützen bei Fragen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</li> <li>- Externe sicherheitstechnische und/oder arbeitsmedizinische Betreuung</li> <li>- Beratungsangebote der Sozialpartner (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) und weiterer Verbände, Innungen und Kammern</li> <li>- Förderprogramme, zum Beispiel: „Unternehmens Wert: Mensch“, Potentialberatung NRW</li> </ul> <p><b>1.4 Unternehmenskooperationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen aus der Nachbarschaft/Region über Möglichkeiten der gemeinsamen Nutzung von Gesundheitsangeboten</li> <li>- Organisation gemeinsamer Verpflegungsangebote</li> <li>- Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungsangebote, Kurse und Seminare</li> <li>- Gesundheitsaktionen/-tage im Verbund</li> </ul>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>VII.2.3</b> Bestehen Kooperationsvereinbarungen mit Vertragspartnern, die gemeinsame Maßnahmen der Gesundheitsförderung unterstützen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überbetriebliche Nutzung von psychosozialer Beratung unter Bewahrung der Anonymität, zum Beispiel Suchtberatung, Burnout, Pflege von Angehörigen</li> <li>- Gemeinsame Organisation von Kinderbetreuung und Pflegeangeboten</li> <li>- Gemeinsame sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung (Poolbetreuung)</li> </ul>
<p><b>VII.2.4</b> Können sich Angehörige anderer Unternehmen an der GF Ihres Unternehmens beteiligen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überbetriebliche Nutzung von psychosozialer Beratung unter Bewahrung der Anonymität, zum Beispiel Suchtberatung, Burnout, Pflege von Angehörigen</li> <li>- Gemeinsame Organisation von Kinderbetreuung und Pflegeangeboten</li> <li>- Gemeinsame sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung (Poolbetreuung)</li> </ul>

#### Weiterführende Links:

- Website: [www.inqa.de](http://www.inqa.de)
- Fokus Gesundheit: <https://www.inqa-check-gesundheit.de/check-gesundheit/daten/mittelstand/index.htm>
- Fokus Vielfalt: <https://www.inqa-check-vielfalt.de/check-diversity/daten/mittelstand/index.htm>
- Fokus Wissen und Kompetenz: <http://www.inqa-check-wissen.de/check-wissen/daten/mittelstand/index.htm>
- Fokus Personalführung: <https://www.inqa-check-personalfuehrung.de/check-personal/index.html>

## 4.3 Produktsiegel für Endverbraucher\*innen

### 4.3.1 Textilien

#### 4.3.1.1 EU Ecolabel für Schuhe

##### Kurzbeschreibung

Die Europäische Kommission hat bereits 1992 das EU-Ecolabel ins Leben gerufen, das an Produkte und Dienstleistungen vergeben wird, die umweltfreundlicher sind als vergleichbare, konventionelle Produkte. Alle EU-Mitgliedsstaaten sowie Norwegen, Island, die Schweiz und die Türkei erkennen das EU-Ecolabel an, anhand dessen Verbraucher\*innen das vergleichsweise umweltfreundlichere oder auch gesündere Produkt erkennen können. Für zahlreiche Produktgruppen existieren jeweils eigene Kriterien, die neben Umweltaspekten auch soziale Kriterien berücksichtigen können. Beispielsweise gelten für Schuhe auch Kriterien zur sozialen Verantwortung der Unternehmen im Bereich der Arbeitsbedingungen (Kriterium 8). Die Kriterien lassen sich wie folgt untergliedern:



Quelle:  
<http://www.eu-ecolabel.de>

#### **I. Kinderarbeit**

#### **II. Zwangs- oder Pflichtarbeit**

#### **III. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

#### **IV. Diskriminierung**

- › Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951 (Nr. 100)  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c100\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_de.htm))
- › Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Nr. 111)  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c111\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_de.htm))

#### **V. Arbeitszeit**

- › IAO-Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben, 1919 (Nr. 1).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c001\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c001_de.htm))

#### **VI. Vergütung**

- › IAO-Übereinkommen über die Mindestlohnfestsetzung, 1970 (Nr. 131)  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c131\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c131_de.htm))
- › Existenzminimum sicherstellen unter Bezugnahme auf die Anleitung zur Vergütung nach SA8000  
([http://www.sa-intl.org/\\_data/n\\_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf](http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf))

#### **VII. Gesundheit und Sicherheit**

- › IAO-Übereinkommen über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit 1981 (Nr. 170)  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c170\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c170_de.htm))
- › IAO-Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1990 (Nr. 155)  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c155\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_de.htm))

Ebenfalls bei den Kriterien für Schuhe gilt: Am Ort der Endfertigung müssen die Arbeitsbedingungen den Anforderungen der ILO - Dreigliedrige Grundsatzklärung, den OECD-Leitlinien, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und dem UNGC entsprechen. Es gibt auch ein Kriterium (10) zur Verbraucher\*inneninformation, wobei hier bedingt durch die Ausrichtung des Labels die Schwerpunkte nicht auf GF liegen.

### **Einschätzung – GESIOP Kriterien**

Die Kriterien der EU-Ecolabel unterscheiden sich hinsichtlich sozialer Kriterien. Während beispielsweise für Bettmattens keine sozialen Kriterien gefordert werden, sind für die Produktgruppe Schuhe einige Kriterien vorhanden, die sich teils mit den GESIOP-Kriterien decken. Dies ist auch durch die Einbeziehung internationaler Standards begründet. Das EU-Ecolabel kann – abhängig von der Produktgruppe – dahingehend als ein förderliches Label für GF verstanden werden. Anforderungen, die über einen in Deutschland üblichen Standard hinausgehen, erfüllt das Siegel nicht.

**Tabelle 18: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – EU Ecolabel**

<b>GESIOP-Kriterien</b>	<b>Kriterien des Siegels / Standards</b>
<p><b>I.1.6</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen: - Arbeitsschutz</p>	<p><b>Kriterium 8. VII verweist auf ILO-Übereinkommen 170, Artikel 13.f</b> ...oder, falls die vorstehenden Maßnahmen nicht ausreichen, die Bereitstellung und ordnungsgemäße Instandhaltung von persönlicher Schutzausrüstung und Schutzkleidung, ohne dass den Arbeitnehmern dadurch Kosten entstehen, und die Durchführung von Maßnahmen, durch die ihre Verwendung sichergestellt wird.</p> <p><b>Kriterium 8. VII verweist auf ILO-Übereinkommen 155 Artikel 4.2</b> Ziel dieser Politik muss es sein, Unfälle und Gesundheitsschäden, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, zu verhüten, indem die mit der Arbeitsumwelt verbundenen Gefahrenursachen, soweit praktisch durchführbar, auf ein Mindestmaß herabgesetzt werden. (und weitere Artikel z. B. 16).</p> <p><b>Grund (5) verweist auf OECD-Leitsätze und somit auf V.4.c</b> Im Rahmen ihrer Aktivitäten müssen Unternehmen angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen.</p>
<p><b>V.1</b> Haben die Beschäftigten mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge oder Aussicht auf unbefristete Arbeitsverträge?</p>	<p><b>Grund (5) verweist auf Dreigliedrige Grundsatzklärung der ILO und somit auf den entsprechenden Artikel 25</b> Multinationale Unternehmen sollten in gleicher Weise wie nationale Unternehmen mit Hilfe einer aktiven Arbeitskräfteplanung bemüht sein, ihren Arbeitnehmern eine stabile Beschäftigung zu bieten...</p>
<p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>Kriterium 8. VI verweist auf ILO-Übereinkommen 131, Artikel 3</b> Bei der Bestimmung der Höhe der Mindestlöhne sind, soweit dies im Hinblick auf die innerstaatlichen Gepflogenheiten und Verhältnisse möglich und angebracht ist, unter anderem zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen unter Berücksichtigung der allgemeinen Höhe der Löhne in dem betreffenden Land, der Lebenshaltungskosten, der Leistungen der Sozialen Sicherheit und des vergleichbaren Standes der Lebenshaltung anderer sozialer Gruppen;</li> <li>b) wirtschaftliche Gegebenheiten, einschließlich der Erfordernisse der wirtschaftlichen Entwicklung, der Produktivität und des Interesses daran, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und aufrechtzuerhalten.</li> </ul> <p><b>Grund (5) verweist auf die Dreigliedrige Grundsatzklärung der ILO und somit auf den entsprechenden Artikel 33.</b> Multinationale Unternehmen sollten ihren Arbeitnehmern keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten als vergleichbare Arbeitgeber in dem betreffenden Land.</p>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>Grund (5) verweist auf die OECD-Leitsätze und somit auf V.52 Erläuterungen zur Beschäftigung und zu den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern</b> ...Multinationale Unternehmen können über ihr Arbeitsmanagement, die Schaffung qualitativ anspruchsvoller, gut bezahlter Arbeitsplätze sowie ihren Beitrag zum Wirtschaftswachstum eine positive Rolle bei den Bemühungen spielen, den eigentlichen Ursachen der Armut im Allgemeinen und der Kinderarbeit im Besonderen zu begegnen.</p>
<p><b>VI.6.2</b> Wird auf öffentliche und finanzielle Belohnungen gesunden Verhaltens verzichtet?</p>	<p><b>Kriterium 8.IV verweist auf ILO-Übereinkommen 111, Artikel 1a)</b> [...] jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen [...]</p> <p><b>Grund (5) verweist auf UNGC und somit auf Leitprinzip 6</b> Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.</p>
<p><b>VII.1.1</b> Werden Maßnahmen der Gesundheitsförderung gegenüber Verbraucher*innen/der Öffentlichkeit kommuniziert?</p> <p><b>VII 2.</b> Kommunikation und Kooperation mit anderen Organisationen</p>	<p><b>Grund (5) verweist auf die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO und somit auf entsprechenden Artikel 39.</b> Multinationale Unternehmen sollten sich an der Arbeit internationaler Organisationen beteiligen, die mit der Ausarbeitung und Annahme internationaler Arbeitsschutznormen befasst sind.</p> <p><b>Grund (5) verweist auf Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO und somit auf entsprechenden Artikel 40.</b> Multinationale Unternehmen sollten entsprechend der innerstaatlichen Praxis in vollem Umfang mit den zuständigen Arbeitsschutzbehörden, den Vertretern der Arbeitnehmer und ihrer Verbände und anerkannten Arbeitsschutzorganisationen zusammenarbeiten. Soweit angebracht, sollten Fragen des Arbeitsschutzes in Vereinbarungen mit Vertretern der Arbeitnehmer und ihrer Verbände verankert werden.</p> <p><b>Grund (5) verweist auf OECD-Leitsätze und somit auf Leitsatz VIII. Verbraucherinteressen</b> Die Anstrengungen zur Förderung der Aufklärung der Verbraucher in den Bereichen stützen, die ihre Geschäftstätigkeit betreffen, insbesondere mit dem Ziel, die Fähigkeit der Verbraucher zu verbessern,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>sachkundige Entscheidungen in Bezug auf komplexe Waren, Dienstleistungen und Märkte zu treffen,</li> <li>die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Folgen ihrer Entscheidungen besser zu verstehen und</li> <li>einen nachhaltigen Konsum zu unterstützen.</li> </ol>

**Weiterführende Links:**

- Website: [www.eu-ecolabel.de/home.html](http://www.eu-ecolabel.de/home.html)
- Übersicht aller ILO-Übereinkommen: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO>

## 4.3.2 Lebensmittel

### 4.3.2.1 Bioland

#### Kurzbeschreibung

Label-Inhaber ist der Bioland e.V. Er setzt sich aus den Landwirt\*innen zusammen, die sich vertraglich verpflichten, die Bioland-Kriterien einzuhalten. Dem Verein gehören zudem Fördermitglieder an. Bioland ist eine der bedeutendsten Organisationen des ökologischen Landbaus in Deutschland. Ihm gehören insgesamt 6.200 Erzeugerbetriebe und darüber hinaus noch über 1.000 Partnerbetriebe an. Ziel des Siegels ist es, den organisch-biologischen Landbau zu fördern und weiterzuentwickeln. Organisch-biologische Landwirtschaft will insbesondere den Boden pflegen und langfristig dessen Fruchtbarkeit erhalten. Die Förderung von Kreislaufwirtschaft, bei der beispielsweise Tierdung aus eigener Tierhaltung dem Boden wieder Nährstoffe zuführen soll, ist in den Siegelkriterien mit inbegriffen. Neben den Richtlinien bestehen sieben haus-eigene Prinzipien:



Quelle:  
<https://www.bioland.de/start.html>

- **Bioland-Prinzip 1** Im Kreislauf wirtschaften
- **Bioland-Prinzip 2** Bodenfruchtbarkeit fördern
- **Bioland-Prinzip 3** Tiere artgerecht halten
- **Bioland-Prinzip 4** Wertvolle Lebensmittel erzeugen
- **Bioland-Prinzip 5** Biologische Vielfalt fördern
- **Bioland-Prinzip 6** Natürliche Lebensgrundlagen bewahren
- **Bioland-Prinzip 7** Menschen eine lebenswerte Zukunft sichern

#### Einschätzung – GESIOP Kriterien

Das Thema Gesundheit spielt bei Bioland vor allem mit Blick auf gesunde Lebensmittel sowie auf Tiergesundheit eine wesentliche Rolle – ebenso wie die Pflege und Erhaltung natürlicher Lebensgrundlagen. Kooperationen zwischen Bioland-Unternehmen sind von großer Bedeutung – jedoch nicht mit Blick auf GF. Die hohen Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt werden in dem Siegel nicht berücksichtigt.



**Tabelle 19: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – BIOLAND**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>Prinzip 7 – 1 Faire Partnerschaften mit Herstellern, Handel und Kunden pflegen</b> Hochwertige Bioland-Lebensmittel zu Preisen, die allen Beteiligten ein existenzsicherndes Auskommen ermöglichen, sind Voraussetzung für eine nachhaltige Lebensmittelversorgung.</p> <p><b>Prinzip 7 – 1 Gute Lebens- und Arbeitsbedingungen auf den Höfen schaffen</b> Der Hof ist für seine Bewohner Arbeitsplatz und Lebensraum zugleich. Bioland engagiert sich dafür, Bedingungen wie Arbeitszeiten, Entlohnung und Belastungen an gesellschaftsübliche Standards anzugleichen.</p>

**Weiterführende Links:**

- Website: [www.bioland.de/start.html](http://www.bioland.de/start.html)
- Begleitende Informationen über die Biolandprinzipien: <https://www.bioland.de/ueber-uns/sieben-prinzipien.html>
- Richtlinien: <https://www.bioland.de/ueber-uns/richtlinien.html>

### 4.3.2.2 Ecoland

#### Kurzbeschreibung

Beim Ecoland Siegel handelt sich um ein anspruchsvolles Label, das wesentlich zu ökologischen Verbesserungen im Anbau und bei der Verarbeitung von Nahrungsmitteln beiträgt und dabei auch Nachhaltigkeitsaspekte wie regionale Wirtschaftskreisläufe oder faire Handelspartnerschaften berücksichtigt. Label-Inhaber ist der ökologische Anbauverband Ecoland e.V. Er wurde 1997 von Bio-Bauern in Baden-Württemberg gegründet. Ziel des Labels ist es, naturgemäßen Landbau zu fördern sowie Natur- und Umweltschutz mit dem Erhalt der Kulturlandschaft und der Stärkung des ländlichen Raumes zu verbinden. Diese setzen den Standard des EU-Bio-Siegels voraus, gehen aber mit eigenen Richtlinien im Bereich Umwelt weit darüber hinaus.



Quelle:  
<https://label-online.de/label/ecoland/>

#### Einschätzung – GESIOP Kriterien

Das Thema Gesundheit spielt bei Ecoland ähnlich wie bei Bioland in puncto gesunde Lebensmittel sowie Tiergesundheit eine wichtige Rolle. Es gibt auch Anforderungen (4.7.1) bezüglich Betriebskooperationen, jedoch nicht mit Blick auf GF. Das Label adressiert keine Kriterien des GESIOP-Tools.

#### **Weiterführende Links:**

- Website: <https://ecoland.de/>
- Richtlinien: [https://www.hoflieferant-munz.de/Ecoland\\_Richtlinien\\_2009.pdf](https://www.hoflieferant-munz.de/Ecoland_Richtlinien_2009.pdf)

### 4.3.2.3 Fairtrade Kakao

#### Kurzbeschreibung

Fairtrade verfolgt das Ziel, Konsument\*innen, Unternehmen und Erzeuger\*innen miteinander zu verbinden und den Handel zu verändern - durch bessere Preise für Kleinbauernfamilien sowie durch menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Beschäftigte auf Plantagen in Entwicklungs- und Schwellenländern. Die Liste an Fairtrade Produkten scheint endlos, von Kaffee, Tee, Kakao bis hin zu sogenannten Mischprodukten oder auch Non-Food-Artikeln wie Textilien. An dieser Stelle kann nicht die Unterscheidung nach Fairtrade Standards, System, Programmen und Siegel getroffen werden. Exemplarisch werden hier daher die Fairtrade Anforderungen für Kakao vorgestellt, wobei der allgemeine Fairtrade Standard for Small Producer Organizations, der spezifische Fairtrade Standard for Cocoa und das Fairtrade-Kakaoprogramm relevant sind. Letzteres zielt darauf ab, an fairem Einkauf interessierte Akteure zusammenzubringen und z. B. Abnahmeverpflichtungen einzugehen, um den fairen Rohstoffeinkauf auszubauen. Für die Untersuchung des Labels auf dessen Aussagekraft bezüglich BGF ist der Abschnitt 3.3 „Labour Conditions“ des Standards Fairtrade Standard for Small Producer Organizations interessant. Teilweise wird hier Bezug auf ILO Konventionen wie ILO 111 (Diskriminierung) genommen. Im Fairtrade Standard for Cocoa werden auch Anforderungen an die Farmer\*innen und Händler\*innen bezüglich Trainings und Einhaltung der Fairtrade-Standards gestellt, allerdings nicht explizit in Bezug auf Gesundheit.



Quelle:  
<https://www.fairtrade-deutschland.de>

#### **Fairtrade Standard für kleine Organisationen**

1. Allgemeine Anforderungen
2. Handel
3. Produktion
  1. Management des Produktionsprozesses
  2. Entwicklung und Umwelt
  3. Arbeitsbedingungen
    - I. Keine Diskriminierung
    - II. Keine Zwangsarbeit
    - III. Keine Kinderarbeit und Schutz des Kindeswohls
    - IV. Versammlungsfreiheit und Interessenvertretungen
    - V. Vertragskonditionen
    - VI. Arbeitssicherheit und Gesundheit
4. Unternehmen und Entwicklung

#### **Fairtrade Standard für Kakao**

1. Allgemeine Anforderungen
2. Handel
3. Produktion
4. Unternehmen und Entwicklung

## Einschätzung – GESIOP Kriterien

Die Arbeitnehmersgesundheit berücksichtigt das Fair Trade Cacao Siegel in erster Linie mit Blick auf die Arbeitssicherheit und den Unfallschutz. Im Gegensatz zu anderen Produktsiegeln und im Gegensatz zu nahezu allen Siegeln, Standards und Awards auf Unternehmensebene, ist das Fair Trade Cacao Siegel sensibel für das GESIOP Kriterium V „Beschäftigungsverhältnisse“ und fordert bestimmte Lohnniveaus ein. Darüber hinaus deckt das Siegel nur punktuell Anforderungen aus den Kategorien I, III, und VI ab.

**Tabelle 20: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Fairtrade Kakao**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>I.1.6</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen: - Arbeitsschutz</p>	<p><b>Fairtrade Standard for Small Producer Organizations</b> <b>Occupational health and safety</b></p> <p>3.3.27 Sie und die Mitglieder Ihrer Organisation müssen Arbeitsabläufe, Arbeitsplätze, Maschinen und Anlagen auf Ihrer Produktionsstätte sicher machen.</p> <p>3.3.28 Kinder unter 18 Jahren, schwangere oder stillende Frauen, geistig Behinderte, Menschen mit chronischen, Leber- oder Nierenerkrankungen und Menschen mit Atemwegserkrankungen dürfen keine potenziell gefährlichen Arbeiten ausführen.</p> <p>3.3.33 Sie und die Mitglieder Ihrer Organisation müssen Arbeitnehmer, die gefährliche Arbeiten durchführen, über die Gefahren, die von dieser Arbeit für ihre Gesundheit und die Umwelt ausgehen, sowie über das Verhalten im Falle eines Unfalls schulen.</p> <p>3.3.35 Sie und die Mitglieder Ihrer Organisation müssen persönliche Schutzausrüstung für alle Arbeiter, die gefährliche Arbeiten ausführen, bereitstellen und bezahlen. Sie müssen sicherstellen, dass die persönliche Schutzausrüstung verwendet wird und dass Ersatz ausrüstung bestellt und verteilt wird, wenn die vorhandene Ausrüstung abgenutzt ist.</p> <p>3.3.36 Sie und die Mitglieder Ihrer Organisation müssen die Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen verbessern durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufstellen von Warnschildern, die Gefahrenbereiche und Gefahrenpotentiale in der jeweiligen Landessprache kennzeichnen und wenn möglich mit Piktogrammen versehen.</li> <li>- Information der Arbeitnehmer über Sicherheitsanweisungen und Verfahren, einschließlich Unfallverhütung und -reaktion</li> <li>- das Anbringen von Sicherheitsvorrichtungen an allen gefährlichen Maschinen und Geräten und Schutzvorrichtungen über beweglichen Teilen</li> <li>- Bereitstellung von Sicherheitsausrüstung für alle Arbeitnehmer, die gefährliche Aufgaben wahrnehmen, und Unterweisung und Überwachung der Arbeitnehmer über deren ordnungsgemäße Verwendung</li> <li>- sichere Lagerung von Geräten für das chemische Spritzen.</li> </ul>
<p><b>I.3</b> Werden Beschäftigte und Interessenvertretung bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt?</p>	<p><b>Fairtrade Standard for Small Producer Organizations</b> <b>Occupational health and safety</b></p> <p>3.3.32 Sie und die Mitglieder Ihrer Organisation müssen sicherstellen, dass die Arbeitnehmer einen Vertreter benennen, der sich mit Gesundheits- und Sicherheitsfragen auskennt und die Bedenken der Arbeitnehmer in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsfragen gegenüber der Unternehmensleitung äußert.</p>
<p><b>III. 2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?</p>	<p><b>Fairtrade Standard for Small Producer Organizations</b> <b>Conditions of employment</b></p> <p>3.3.16 Sie und die Mitglieder Ihrer Organisation müssen die Arbeitnehmer schulen, um ihr Bewusstsein für die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer zu verbessern. Die Ausbildung muss während der bezahlten Arbeitszeit erfolgen.</p>

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>Fairtrade Standard for Small Producer Organizations</b> <b>Conditions of employment</b></p> <p>3.17 Sie und die Mitglieder Ihrer Organisation müssen die Gehälter für die Arbeitnehmer nach den CBA-Vorschriften festsetzen, sofern sie existieren, oder zu regionalen Durchschnittslöhnen oder zu offiziellen Mindestlöhnen für ähnliche Berufe, je nachdem, welcher Wert am höchsten ist. Sie müssen die Löhne für alle Mitarbeiterfunktionen angeben.</p> <p>3.3.18 Für Arbeiten, die auf Produktion, Quoten und Akkordarbeit basieren, müssen Sie und die Mitglieder Ihrer Organisation während der normalen Arbeitszeit den anteiligen Mindestlohn oder den entsprechenden Branchendurchschnitt zahlen, je nachdem, welcher höher ist. Informationen über diesen Lohnsatz müssen für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerorganisationen verfügbar sein.</p> <p>3.3.23 Sie und die Mitglieder Ihrer Organisation müssen die Gehälter schrittweise über den regionalen Durchschnitt und den offiziellen Mindestlohn erhöhen.</p>
<p><b>VI.1.1</b> Ist gewährleistet, dass bei den gesundheitsbezogenen Informationen alle Arbeitsbereiche erreicht werden können?</p>	<p><b>Fairtrade Standard for Small Producer Organizations</b> <b>Occupational health and safety</b></p> <p>3.3.34 Wenn Sie gefährliche Arbeiten ausführen, müssen Sie und die Mitglieder Ihrer Organisation alle Informationen, Sicherheitshinweise, Wiedereintrittsintervalle und Hygieneempfehlungen am Arbeitsplatz deutlich und sichtbar in der/ den Landessprache(n) und mit Piktogrammen anzeigen.</p>

**Weiterführende Links:**

- Webauftritt in Deutschland: <https://www.fairtrade-deutschland.de/>
- Webauftritt International: <https://www.fairtrade.net/>
- Fairtrade Standard for Small Producer Organizations: [https://files.fairtrade.net/standards/SPO\\_EN.pdf](https://files.fairtrade.net/standards/SPO_EN.pdf)
- Fairtrade Standard for Cocoa: [https://www.fairtrade.it/wp-content/uploads/2017/04/cocoa\\_spo\\_en.pdf](https://www.fairtrade.it/wp-content/uploads/2017/04/cocoa_spo_en.pdf)
- Fairtrade – Kakaoprogramm: <https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/fairtrade-siegel/programm-siegel/fairtrade-kakaoprogramm.html>

### 4.3.2.4 Naturland

#### Kurzbeschreibung

Seit 1982 betreibt Naturland ökologischen Landbau für verschiedene Produkte – von der Erzeugung über die Verarbeitung bis zur Gastronomie. Dabei gehen die Regelungen über die Vorschriften der EU zum ökologischen Landbau weit hinaus. Bei der Verarbeitung gelten neben einer Allgemeinen Richtlinie für die Herstellung von Naturland-Produkten diverse produktspezifische Richtlinien. Zusätzlich besteht eine eigene Richtlinie für Soziale Verantwortung, die bereits in den jeweiligen Richtlinien für Erzeugung und Verarbeitung integriert ist (Teil A, Kapitel III, der Naturland Richtlinien Erzeugung und im Teil C, Kapitel VII, der Naturland Richtlinien für Verarbeitung) und somit für alle zertifizierten Naturland-Betriebe verpflichtend ist. Zusätzlich und auf freiwilliger Basis können sich bereits Naturland zertifizierte Erzeuger\*innen, Verarbeiter\*innen und Händler\*innen nach der Naturland Fair Richtlinie zertifizieren lassen. Die Richtlinie für Nachhaltige Fischerei enthält neben ökologischen Aspekten auch Sozialrichtlinien für Fischer\*innen und Angestellte in der Fischverarbeitung. Aufgrund der Vielzahl der Richtlinien werden nur exemplarische Richtlinien mit Fokus auf die Sozialverantwortung betrachtet. Zur Übersicht sind im Folgenden alle Naturland Richtlinien aufgeführt:



Quelle:  
[www.naturland.de/](http://www.naturland.de/)

#### **Erzeugung**

- Erzeugung
- Aquakultur
- Imkerei
- Waldnutzung

#### **Verarbeitung**

- Verarbeitung
  - › Fleisch und Fleischerzeugnisse
  - › Milch und Milcherzeugnisse
  - › Brot und Backwaren
  - › Getreide, Getreideerzeugnisse und Teigwaren
  - › Futtermittel
  - › Erzeugnisse aus der Aquakultur und nachhaltiger Fischerei
  - › Brauerzeugnisse
  - › Gemüse und Obst
  - › Wein, Perlwein, Schaumwein, Fruchtwein, Weinessig, Rektifiziertes Traubenmostkonzentrat/Süßreserve, Likörwein und Edelbrände
  - › Speiseöle und Speisefette
  - › Hefe, Hefezeugnisse, Sauerteig und Backfermenten
  - › Mikroalgen und Mikroalgenprodukte
  - › Textilien
  - › Kosmetische Produkte
  - › Heimtierfuttermittel

- › Gastronomie
- › Transport und Schlachtung
- Gastronomie
- Kosmetik
- Holz

#### **Weitere Richtlinien**

- Soziale Verantwortung
- Naturland Fair
- Nachhaltige Fischerei

### **Naturland Richtlinien Erzeugung mit Fokus auf Sozialverantwortung**

[Naturland Richtlinie Verarbeitung Teil C.VII ist inhaltlich identisch]

#### **Teil A. Allgemeine Regelungen für die Erzeugung**

- I. Vertragswesen und Zertifizierungsverfahren
- II. Allgemeine (Bewirtschaftungs-)Auflagen bzw. sonstige übergeordnete Bestimmungen
- III. Soziale Verantwortung
  1. Menschenrechte
  2. Freie Arbeitswahl
  3. Versammlungsfreiheit, Zugang zu Gewerkschaften
  4. Gleichstellung
  5. Kinderrechte
  6. Gesundheit und Sicherheit
  7. Arbeitsverhältnisse
    1. Verträge
    2. Gleichbehandlung
    3. Löhne
    4. Zahlungen für Kost und Logis
    5. Arbeitszeit
    6. Sozialleistungen
    7. Weiterbildung

#### **Teil B. Regelung für die einzelnen Produktionszweige Erzeugung**

Teil A. III.1 Soziale Verantwortung – Menschenrechte schreibt vor, dass die UN Konventionen, die ILO-Konventionen und Empfehlungen, die UN Kinderrechtskonventionen und die Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker Anwendung finden. Darüber hinaus werden grundlegende soziale Anforderungen formuliert – beispielsweise zur Kinderarbeit. Die Richtlinien gelten sowohl für dauerhaft Beschäftigte als auch für Saisonarbeitskräfte sowie Arbeiter\*innen in Subunternehmen.

## Einschätzung – GESIOP Kriterien

Das Naturlandsiegel ist in erster Linie ein Umweltlabel und weist dementsprechend wenige Überschneidungen mit dem GESIOP-Tool auf. Auffällig ist allerdings, dass das Siegel im besonderen Maße soziale Standards einfordert. An dieser Stelle ist es mit dem GESIOP-Kriterium V „Beschäftigungsverhältnisse“ deckungsgleich.

**Tabelle 21: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Naturland**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>I.1.6</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen: - Arbeitsschutz</p>	<p><b>A. III.6. Gesundheit und Sicherheit</b> ...Bei mehr als 10 Beschäftigten sind Leitlinien zur „Sicherheit am Arbeitsplatz“ zu erstellen und allen Beschäftigten zugänglich zu machen.</p> <p><b>A. III.6. Gesundheit und Sicherheit</b> Alle Arbeiter, Angestellten und deren Familien müssen Zugang zu Trinkwasser, Essen, Unterkunft und medizinischer Grundversorgung haben. Der Arbeitgeber ist für Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz verantwortlich, dies beinhaltet gegebenenfalls Schulungen der Beschäftigten, um das Bewusstsein für etwaige Gefahren am Arbeitsplatz und für Hygienevorschriften zu schärfen.</p>
<p><b>III.2</b> Wird eine persönliche Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht?</p>	<p><b>A. III.7.7 Weiterbildung</b> Der Betrieb stellt seinen Angestellten Angebote zur Weiterbildung bzw. zur Berufsausbildung zur Verfügung.</p>
<p><b>V.1</b> Haben die Beschäftigten mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge oder Aussicht auf unbefristete Arbeitsverträge?</p>	<p><b>A. III.1 Soziale Verantwortung – Menschenrechte verweist auf Allgemeine Menschenrechte - Artikel 23.1</b> Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.</p> <p><b>A. III.7.5 Arbeitszeit</b> Um Flexibilität und Überstunden in der Hochsaison (z.B. Ernte) zu ermöglichen, ist entweder eine jährliche Begrenzung der Jahresarbeitsstunden oder eine gegenseitige Vereinbarung zur Arbeit in Spitzenzeiten erforderlich. Diese Vereinbarung muss den nationalen Gesetzgebungen und den tariflichen Vereinbarungen entsprechen.</p> <p><b>A III.7.6 Sozialleistungen</b> Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Beschäftigten eine Grundabsicherung bei Mutterschaft, Krankheit und Alter bekommen. In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten werden Leitlinien zu Gehaltsleistungen und zur sozialen Absicherung erstellt, die allen Beschäftigten zugänglich sind.</p>
<p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>A. III.7.3 Löhne</b> Die Löhne müssen mindestens den geltenden gesetzlichen Mindestlöhnen des Landes entsprechen oder den relevanten Industriestandards (bei Verarbeitungsbetrieben) bzw. den tariflichen Vereinbarungen, sollten diese darüber hinausgehen. Beschäftigte werden bar ausbezahlt oder in einer von ihnen gewünschten Form.</p> <p><b>A. III.1 Soziale Verantwortung – Menschenrechte verweist auf ILO-Kernarbeitsnormen: Übereinkommen 100, Artikel 2.1</b> Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit Jedes Mitglied hat mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen.</p>



GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>A. III.1 Soziale Verantwortung – Menschenrechte verweist auf Allgemeine Menschenrechte - Artikel 23.2</b> Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.</p> <p><b>A. III.1 Soziale Verantwortung – Menschenrechte verweist auf Allgemeine Menschenrechte - Artikel 23.2 und 23.3</b> Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.</p> <p><b>A. III.4 Gleichstellung</b> In den Betrieben dürfen Ethnie, Glauben, Geschlecht, Mitgliedschaften oder politische Überzeugung nicht zu Ungleichbehandlung der Beschäftigten führen. Für die gleiche Tätigkeit und Verantwortung erhalten alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe und Glaubensbekenntnis die gleichen Löhne und Möglichkeiten.</p>

**Weiterführende Links:**

- Naturland Fair Richtlinien: <https://www.naturland.de/de/naturland/richtlinien.html>

### 4.3.3 Technik / IT

#### 4.3.3.1 Energy Star

##### Kurzbeschreibung und Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Energy Star ist ein internationales freiwilliges Kennzeichnungsprogramm für Strom sparende Bürogeräte, das 1992 vom US-amerikanischen Umweltbundesamt (EPA) gestartet wurde. Durch ein Abkommen mit der US-Regierung nimmt die Europäische Gemeinschaft seit 2002 am Energy Star-Programm teil, soweit sich dieses auf Bürogeräte bezieht. Ziel des 1992 gegründeten und inzwischen weltweit vergebenen Umweltzeichens ist es, besonders energieeffiziente Bürogeräte auszuzeichnen und auf diese Weise Anreize für die Herstellung solcher Produkte zu schaffen. Für jeden Gerätetyp gibt es eigene Spezifikationen mit entsprechenden Kriterien. Die Kriterien für die Vergabe des Energy Stars haben ausschließlich einen Umweltbezug. Generell fehlen soziale Kriterien. Gesundheitliche Anforderungen oder sonstige Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt bezüglich einer BGF werden hier nicht gestellt.



Quelle:  
<https://energystar.gov/>

##### **Weiterführende Links:**

- Website: <https://www.energystar.gov/>
- Display Specification Version 7.0: [https://www.energystar.gov/products/spec/displays\\_specification\\_version\\_7\\_0\\_pd](https://www.energystar.gov/products/spec/displays_specification_version_7_0_pd)

## 4.3.4 Sonstige

### 4.3.4.1 EU Ecolabel für Bettmatratzen

#### Kurzbeschreibung und Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Die Kriterien für die Vergabe des EU-Umweltzeichens für Bettmatratzen haben ausschließlich einen Umweltbezug, z. B. bezüglich Bioziden, Weichmachern oder Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen. Soziale Kriterien, gesundheitliche Anforderungen oder sonstige Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt bezüglich einer BGF werden hier nicht gestellt.



Quelle:  
<http://www.eu-ecolabel.de>

#### **Weiterführende Links:**

- Website: [www.eu-ecolabel.de/home.html](http://www.eu-ecolabel.de/home.html)
- Übersicht aller ILO-Übereinkommen: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

### 4.3.4.2 Grüner Strom Label (GSL)

#### Kurzbeschreibung und Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Stromanbieter, die zertifizierte Produkte mit dem Zeichen Grüner Strom Label anbieten, beliefern ihre Kund\*innen mit Strom aus nachweislich erneuerbaren Energien. Darüber hinaus wird ein fixer Betrag je kWh in den Ausbau erneuerbarer Energien investiert. Lediglich Kriterium 4.7 beschreibt eine soziale Komponente – darin heißt es u.a.: „Der Anbieter geht fair mit seinen Kunden um und verhält sich verantwortungsvoll gegenüber seinen Mitarbeitern.“ Diese Aussage ist jedoch zu unspezifisch. Es sind Elemente zur Verbraucher\*innenkommunikation vorhanden, jedoch ausschließlich aus ökologischer Perspektive. Anforderungen aus dem GESIOP-Projekt bezüglich einer BGF werden hier nicht gestellt.



Quelle:  
<https://www.gruenerstromlabel.de>

#### **Weiterführende Links:**

- <https://www.gruenerstromlabel.de//gruener-strom/kriterienkatalog/>

### 4.3.4.3 Fairtrade Gold

#### Kurzbeschreibung

Generell verfolgt Fairtrade das Ziel, die nachhaltige Entwicklung zu fördern und die Armut durch faireren Handel zu verringern (siehe 4.3.2.3). Fairtrade kann zu einer Verbesserung des sozialen und wirtschaftlichen Wohlergehens der Kleinerzeuger\*innen sowie zu ihrer Stärkung und zur ökologischen Nachhaltigkeit führen. Dafür gelten in verschiedenen Produktgruppen spezifische Anforderungen.

Das übergeordnete Ziel des Fairtrade Gold Standards ist es, Möglichkeiten für Handwerks- und Kleinbergleute und ihre Gemeinden zu schaffen, indem die Formalisierung des handwerklichen und kleinen Bergbausektors, das sogenannte Artisanal and small-scale mining (ASM) durch die Gründung von auf Mitgliedschaft basierenden handwerklichen und kleinen Bergbauorganisationen (ASMO) gefördert wird. Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Bergleute und die Stärkung von Bergbauorganisationen und deren Lobbyarbeit. Die Ziele auf einen Blick:

- Gesetzgebung und öffentliche Politik, die einen verantwortungsvollen ASM-Sektor fördern;
- Verbesserung des Umweltmanagements (einschließlich der Verringerung des Einsatzes von Quecksilber und der ökologischen Wiederherstellung);
- soziale Sicherheit;
- Gleichstellung der Geschlechter;
- Kinderschutz und die Beseitigung von Kinderarbeit in Bergbaugemeinden;
- das Wohlergehen von Familien und Kindern, gerechterer Marktzugang;
- Vorteile für lokale Gemeinschaften in mineralreichen Ökosystemen;
- Verbesserung der Governance in diesem Sektor.



Quelle:  
<https://www.fairtrade-deutschland.de>

#### Einschätzung bzgl. GESIOP Kriterien

Beispielsweise schreibt der Fairtrade Gold Standard vor, grundlegende Menschenrechte zu achten, schutzbedürftige Gruppen zu beschäftigen oder die Interessen indigener Bevölkerungsgruppen zu wahren. Zudem sollen Zertifikatnehmer in Kontakt mit der lokalen Bevölkerung stehen. Mit Blick auf den Handel stehen Anforderungen wie die Rückverfolgbarkeit der verwendeten Rohstoffe oder die Vermeidung von Rohstoffen aus Konfliktgebieten im Fokus – bei Produzenten z. B. die Wiederherstellung der Umwelt nach Schließung einer Mine. Darüber hinaus gibt es noch einen Abschnitt zu „Business and Development“. Mit Blick auf die GESIOP-Anforderungen ist insbesondere Kriterium 3.3 „Labour Conditions“ relevant, das 57 soziale Unterkriterien enthält. Der Standard bezieht sich dabei auf die ILO-Kernarbeitsnormen sowie auf weitere ILO-Übereinkommen. Beispielsweise sollen Zertifikatnehmer auf körperliche Bestrafungen (3.3.5) verzichten oder genaue Anforderungen bezüglich Kinderarbeit beachten (z. B. 3.3.18). Der Standard deckt eher Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen ab – wobei es bei einzelnen Kriterien inhaltliche Schnittmengen zu GESIOP gibt – teilweise aber mit einem erhöhten Interpretationsgrad.

**Tabelle 22: Inhaltliche Schnittmengen GESIOP – Fairtrade Gold**

GESIOP-Kriterien	Kriterien des Siegels / Standards
<p><b>I.1.6</b> Gibt es ein Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen: - Arbeitsschutz</p>	<p><b>3.3.47 Schutzausrüstung</b> Sie stellen sicher, dass alle Arbeiter und Bergleute in ihrem Produktionssystem entsprechend der Art des Bergwerks, der zu verrichtenden Arbeiten und des Ortes eine angemessene Ausrüstung für den Personenschutz verwenden. Diese Ausrüstung muss vom Arbeitgeber bezahlt werden.</p> <p><b>3.3.48 Prozesssicherheit und Maschinensicherheit</b> Sie und alle Arbeitgeber in ihrem Produktionssystem stellen sicher, dass Arbeitsprozesse, Arbeitsplätze, Maschinen und Anlagen auf dem Produktionsgelände so sicher wie möglich sind. Auf Verlangen der Zertifizierungsstelle legt die ASMO eine Untersuchung einer zuständigen Behörde oder einer unabhängigen Prüfstelle vor.</p>
<p><b>II.1</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/ Umgebungsbelastungen? <b>II.2</b> Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Belastungen?</p>	<p><b>3.3.3 Anstellungspolitik</b> Auf der Grundlage der Bewertung in Anforderung 3.3.1 entwickeln Sie eine Beschäftigungspolitik, die sich mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer befasst, die direkt oder indirekt von Ihnen und Ihren registrierten Bergarbeitern beschäftigt werden.</p>
<p><b>III.3</b> Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten?</p>	<p><b>3.3.9 Unterstützung schwangerer und stillender Frauen</b> Sie und Ihre Mitglieder unterstützen alle schwangeren und stillenden Bergarbeiterinnen in Ihrem Produktionssystem (selbständige Frauen, Mineraliensammlerinnen oder vertraglich gebundene Bergarbeiterinnen), damit sie leichtere, ungefährliche Arbeit aufnehmen können, Zugang zu Gesundheitsdiensten haben, Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen haben, in denen sie ihre Kinder stillen können und (wo zutreffend) Sozialversicherungsleistungen erhalten.</p>
<p><b>V.1</b> Haben die Beschäftigten mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge oder Aussicht auf unbefristete Arbeitsverträge? <b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>3.3.35 Arbeitszeit</b> Die Arbeitszeiten und Überstunden entsprechen den geltenden Gesetzen und Branchenstandards. Die Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten.</p> <p><b>3.3.36 Überstunden</b> Sie verlangen von Ihren Mitarbeitern keine Überstunden. Überstunden sind zulässig, wenn sie freiwillig und nicht regelmäßig in Anspruch genommen werden und sich nicht über einen Zeitraum von mehr als drei aufeinander folgenden Monaten erstrecken. Sie darf 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor. In allen Fällen gelten Überstundensätze. Die nationalen Rechtsvorschriften müssen eingehalten werden, wenn sie über diese Anforderung hinausgehen.</p> <p><b>3.3.37 Kompensierung von Überstunden</b> Sie kompensieren Überstunden zu einem Prämiensatz. Für die am regionalen Ruhetag geleistete Arbeit muss der Prämiensatz mit dem Faktor 1,5 und für Feiertage und Nacharbeit mit dem Faktor 2 bezahlt werden, sofern in den nationalen Rechtsvorschriften, durch die CBA oder durch Vereinbarungen mit den Gewerkschaften nichts anderes festgelegt ist. Wenn Sie Überstunden durch die Verrechnung von Freizeit kompensieren, wenden Sie den Prämienfaktor an.</p> <p><b>3.3.27 Lohn</b> <i>[Hinweis: Fehlerhafte Nummerierung vom Standard übertragen]</i> Sie legen die Löhne für Arbeitnehmer und andere Beschäftigungsbedingungen nach den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen fest, sofern diese bestehen, oder zu regionalen Durchschnittslöhnen oder zu offiziellen Mindestlöhnen für ähnliche Berufe, je nachdem, welcher Wert höher ist. Sie legen die Löhne für alle Funktionen fest. Durchschnittseinkommen aus Gewinnbeteiligungsverträgen (wo zutreffend) sind im Vergleich zu Festgehältern nicht nachteilig.</p>

<b>GESIOP-Kriterien</b>	<b>Kriterien des Siegels / Standards</b>
<p><b>V.1</b> Haben die Beschäftigten mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge oder Aussicht auf unbefristete Arbeitsverträge?</p> <p><b>V.2</b> Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt?</p>	<p><b>3.3.33 Abzüge</b> Sie nehmen keine Abzüge von Gehältern vor, es sei denn, sie sind durch nationale Gesetze erlaubt, durch einen Tarifvertrag festgelegt oder der Arbeitnehmer hat seine schriftliche Zustimmung gegeben. Wenn Sie für von Ihnen erbrachte Leistungen Abzüge vom Gehalt vornehmen, entsprechen die Beträge den tatsächlich angefallenen Kosten und werden nicht für disziplinarische Zwecke verwendet.</p> <p><b>3.3.40 Gehaltserhöhungen</b> Sie erhöhen regelmäßig das Lohnniveau.</p>
<p><b>VI.1.1</b> Ist gewährleistet, dass bei den gesundheitsbezogenen Informationen alle Arbeitsbereiche erreicht werden können?</p>	<p><b>3.3.49 Zugang zu Informationen bzgl. Gesundheit und Sicherheit</b> Sie stellen sicher, dass alle Bergleute in Ihrem Produktionssystem Zugang zu Informationen und einer Grundausbildung über Gesundheit und Sicherheit im Bergbau, seine Hauptrisiken und -gefahren sowie über die Prävention, Vorbereitung und Reaktion auf Notfälle haben.</p>
<p><b>VII.2.1</b> Erfolgt eine Bereitstellung von Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen für andere betriebliche Kooperationspartner?</p>	<p><b>3.3.57 Sensibilisierung der Gemeinden in denen Bergbau betrieben wird</b> Sie sensibilisieren die umliegende Bergbaugemeinde für Gesundheits- und Sicherheitsrisiken.</p>
<p><b>VII.2.4</b> Können sich Angehörige anderer Unternehmen an der GF Ihres Unternehmens beteiligen?</p>	<p><b>3.3.41 Gerechte Nutzenverteilungen für alle Mitarbeitenden</b> Einheimische, Wanderarbeitnehmer, Saisonarbeiter und Festangestellte erhalten gleichwertige Leistungen und Beschäftigungsbedingungen für gleichwertige Arbeit. In Fällen, in denen gleichwertige Leistungen, wie z. B. ein Rentensystem oder eine Sozialversicherung, einer Gruppe von Arbeitnehmern, z. B. Wanderarbeitnehmern oder Saisonarbeitnehmern, nicht zur Verfügung gestellt werden können, erhalten diese Arbeitnehmer das Gleichwertige oder eine Alternative auf anderem Weg</p>

**Weiterführende Links:**

- Website: <https://www.fairtrade-deutschland.de/produkte-de/gold/hintergrund-fairtrade-gold.html>

# 5

## Matching – Kriterien und Labels?



---

## 5 MATCHING – KRITERIEN UND LABELS?

### 5.1 Allgemeine Aussagen

---

Berücksichtigen die in Deutschland gängigen Siegel, Standards und Awards Faktoren der Mitarbeitendengesundheit und der BGF als Vergabekriterien? Und falls dem so ist, welches BGF-Niveau wird durch die betreffenden Label garantiert? Gibt es bereits aussagekräftige Gesundheitssiegel, an denen Verbraucher\*innen die BGF-Qualität von Unternehmen ablesen können? Existieren vielversprechende Label, die lediglich um einzelne BGF-Kriterien erweitert werden sollten, oder ist es möglicherweise sogar geboten, ein gänzlich neues Verbrauchersiegel für gute BGF zu entwickeln und auf dem Markt einzuführen? Das sind die Leitfragen dieser Analyse.

In einem ersten Überblick wurde die Landschaft der Siegel, Standards und Awards in Deutschland in drei Segmente unterteilt. 1) Internationale Standards und Richtlinien, die in erster Linie politische Akteure und international agierende Unternehmen adressieren, 2) Standards, Siegel und Awards innerhalb der Unternehmenskommunikation und des Recruitments, und 3) Produktsiegel, die sich an Endverbraucher\*innen richten. Orientierungspunkt der dreigliedrigen Segmentunterteilung war die jeweilige Hauptadressatengruppe. Das letzte Segment der Produktsiegel wurde aufgrund dessen großer Vielfalt zudem noch in Produktkategorien unterteilt. In einem zweiten Schritt haben Expert\*innen der VERBRAUCHER INITIATIVE e.V. in enger Kooperation mit dem Dienst [„Siegelklarheit“](#) des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Siegel, Standards und Awards zusammengestellt, die das Thema Mitarbeitendengesundheit über das gesetzlich verbindliche Maß hinaus berücksichtigen. Zu diesem Zweck wurden die Vergabekriterien der Siegel in einem Schnelltest gesannt (siehe **Anhang 9.1**) Neben Siegeln, die diesen Test erfolgreich durchlaufen haben, wurden auch einzelne besonders bekannte Label in den jeweiligen drei Segmenten als Referenzpunkte berücksichtigt. Anschließend wurden die Label mit dem GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit, dem zum Zeitpunkt der Abfassung (Frühjahr 2019) wissenschaftlich elaboriertesten Standard für eine die Wertschöpfungskette umfassende, ethisch sensible und nachhaltige Gesundheitsförderung, abgeglichen und evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluation werden in dem Abschnitt Highlights hervorgehoben. Auf diesen Highlights aufbauend, wird in einer politischen Empfehlung die Frage beantwortet, ob die Entwicklung eines BGF-sensiblen Gesundheitssiegels sinnvoll ist, oder ob es erfolgsversprechender ist, bereits bestehende Siegel um wichtige BGF-Vergabekriterien zu erweitern.

### 5.2 Highlights

---

In der ersten Evaluationsphase, dem Screening (Anhang 8.1), entsprachen 29 von 48 Labels nicht den Mindestanforderungen an eine nachhaltige BGF oder ein gleichwertiges BGM. Mit Rücksicht auf den besonderen Bekanntheitsgrad einiger Label wurden dennoch insgesamt 25 Label im zweiten Evaluationsschritt analysiert. Die Label, die in der umfassenden Analyse berücksichtigt wurden, finden sich in Grafik 1.



Grafik 1 Prüfung BGF Relevanz nach Label-Segmenten (eigene Darstellung)

Von allen drei Label-Segmenten sind die Siegel, Standards und Awards, die Unternehmen adressieren, am erfolgreichsten aus der Evaluation herausgegangen. Von den neun in diesem Bereich evaluierten Labels, konnten fünf als besonders vielversprechend bewertet werden: der INQA Check (4.2.9), der Corporate Health Award (4.2.4), das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit (4.2.3), die Initiative Gesunde Belegschaft (4.2.5) und die DIN SPEC 91020 (4.2.6).

Insgesamt ist der **INQA Check-Gesundheit** ein besonders umfassendes und weitsichtiges Auditierungsangebot, das Unternehmen, potentiellen Arbeitnehmer\*innen und Gesundheitsexpert\*innen gegenüber die professionelle Qualität der ausgezeichneten BGF oder BGM signalisiert. In der Analyse konnte der Check jedoch mehrere wichtige Aspekte des GESIOP-Tools nicht abdecken. Zunächst überprüft und empfiehlt der INQA Check keinen kommunikativen und kooperativen Austausch mit gewerblichen Kund\*innen oder Endverbraucher\*innen (GESIOP-Tool Kriterium VII.1, (siehe **Anhang 9.2**). Für ein nachhaltiges und ethisch sensibles Gesundheitslabel ist dieses Kriterium jedoch aus vier Gründen unerlässlich: Eine kommunikative Struktur mit gewerblichen Kund\*innen und Endverbraucher\*innen eröffnet einen transparenten gesellschaftlichen Umgang mit dem Thema Mitarbeitendengesundheit. Kooperationspartner können am Vorbild anderer Unternehmen lernen. Lokal organisierte und gemeinsam durchgeführte Gesundheitsangebote bergen für die beteiligten Unternehmen und deren Mitarbeitenden Einsparpotentiale bei einem gleichzeitig größeren Angebot. Die transparente Kommunikation und die Einbeziehung von Endverbraucher\*innen kommt auf der anderen Seite dem Unternehmensimage zugute und fördert das Stakeholder-Involvement. Darüber hinaus sollte für Unternehmen, die sich als echte Mitglieder einer sozialen Gemeinschaft wahrnehmen (Corporate Citizen), der transparente Umgang mit Gesundheit eine Selbstverständlichkeit sein. Nur wenn Konsumierende im Bereich der Arbeitsgesundheit über ein hinreichendes Wissen verfügen, ist es ihnen als Mitarbeitende möglich, gesünder zu leben und als Konsumierende ihre Konsument\*innenverantwortung (ConSR) wahrzunehmen sowie in ihrem Kaufverhalten gesundheitsrelevante Strukturen zu berücksichtigen. Hierin liegt für ein Unternehmen wiederum die Möglichkeit, über sogenannte push and pull Effekte gesellschaftliche Forderungen und Konsumwünsche nach einer guten BGF verantwortlich zu realisieren. Diese Kritik trifft im selben Maße alle fünf Siegel, Standards und Awards.

Zweitens versäumt der INQA Check es, auf die Relevanz demografisch sensibler BGF-Angebote aufmerksam zu machen (GESIOP-Tool Kriterium IV.2.4, siehe **Anhang 9.2**). Der gesellschaftliche demografische Wandel ist eine Herausforderung, der sich alle Unternehmen stellen müssen und sie trifft den Bereich der Arbeitsgesundheit besonders sensibel. Mit höherem Alter nimmt die Anzahl der Arbeitsunfähigkeiten, chronischen Erkrankungen und psychischen Komorbiditäten zu (Gaber 2000). Diesen sozial und ökonomisch schwerwiegenden Effekten kann mit einer guten Präventionskultur begegnet werden. Für eine solche ist es aber unerlässlich, dass sie für die Lebenslagen der Mitarbeitenden und deren gesundheitliche Situation sensibel ist. Mit unterschiedlichem Alter müssen sich Mitarbeitende statistisch mit unterschiedlichen gesundheitlichen Problemen auseinandersetzen. Ebenso wenig wird auf unterschiedliche Arbeitszeitregelungen wie Schichtarbeit, Teilzeitbeschäftigungen und geringfügige Anstellungen Bezug genommen. Zwar wird darauf geachtet, dass die Mitarbeitenden für bestimmte Arbeitszeitmodelle auch gesundheitlich geeignet sind (Unterpunkt 3.4 Personaleinsatz), Gesundheitsangebote, die auf die Arbeitszeitmodelle zurechtgeschnitten sind und sowohl die Anwesenheitszeiten der Mitarbeitenden vor Ort wie auch die durch das Arbeitszeitmodell bedingten gesundheitlichen Herausforderungen betonen, werden jedoch nicht eingefordert.

Drittens thematisiert der INQA Check nicht die möglichen sozialen Auswirkungen und ethischen Probleme von Incentives im betrieblichen Gesundheitskontext (GESIOP-Tool VI.6, **Anhang 9.2**). Angebote am Arbeitsplatz stehen immer in einem Spannungsverhältnis zwischen autonomer Selbstbestimmung und idealisierten und vorgegebenen Arbeitsabläufen. Gesundheitsangebote, die mit sozialen oder ökonomischen Incentives verbunden werden, besitzen das Potential, Mitarbeitende aufgrund ihres Gesundheitszustandes oder aufgrund ihres vertraglich nicht gebundenen Engagements im Gesundheitsbereich relativ zueinander zu bevorzugen bzw. zu benachteiligen. Erhält ein\*e Mitarbeiter\*in einen gesundheitsbezogenen Bonus, so wird er\*sie in Relation zu anderen Mitarbeiter\*innen, die nicht gesund sind, bevorzugt. Neben der relativen Ungleichbehandlung können Incentives soziale Spannungen erzeugen, beispielsweise durch sportliche Team-Challenges. Eine nachhaltige und ethisch sensible BGF sollte klare Vorgaben und Bewertungskriterien für Incentives vorweisen, die eine strukturelle Benachteiligung aufgrund von Krankheit sowie soziale Zwänge ausschließt.

Viertens und letztens ist zu bemerken, dass der INQA Check Kooperationen im betrieblichen Gesundheitsbereich zwar begrüßt und dabei erfreulicherweise auch über den reinen Informationsaustausch hinausgeht, die Gesundheitsstrukturen oder gar das BGM potentieller gewerblicher Kooperationspartner aber nicht als eigene Parameter einstuft, die für oder gegen eine Kooperation sprechen (GESIOP-Tool VII.2.7 **Anhang 9.2**). Es bleibt darüber hinaus offen, ob die Kooperation in der BGF über Einzelmaßnahmen hinausgehend die Unternehmenspartner dazu motiviert, ihre Arbeitsprozesse mit Rücksicht auf eine möglichst gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung für alle Mitarbeitenden aufeinander abzustimmen (GESIOP-Tool VII.2.6 **Anhang 9.2**). Möglicherweise wird der letzte Aspekt in dem Auditierungsverfahren, das INQA anbietet, konkretisiert.

Der **Corporate Health Award** befriedigt dieselben vier Kriterien nicht – Verbraucher\*innenkommunikation, erweiterte Kooperationen, Berücksichtigung des demografischen Wandels und Rahmenordnungen für Gesundheitsincentives – an denen es auch dem INQA Check mangelt. Darüber hinaus ist auffällig, dass der Award neben Schicht- und Nachtarbeit nicht für die gesundheitlichen Bedarfe weiterer Arbeitsgruppen sensibilisiert. Zu nennen wären hier die Arbeitsbereiche mit besonderen emotionalen und körperlichen Anforderungen sowie die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen. Es fehlt auch eine Sensibilisierung der BGF für kulturelle Diversität. Dem Corporate Health Award ist aber zugute zu halten, dass er eine öffentlichkeitswirksame Auszeichnung ist, die gesellschaftlich offensiv kommuniziert wird und nicht nur auf den unternehmensinternen und den B2B Bereich beschränkt bleibt.

Das **Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit** ist auf demselben hohen Niveau anzusiedeln, wie der INQA Check. Genau wie dieser befriedigt das Siegel jedoch nicht die Themen Kund\*innen- und Endverbraucher\*innenkommunikation und gibt auch keine Richtschnur zur Anwendung von Incentives aus. Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit fordert zwar die Kooperation von gewerb-

lichen Partnern und Dienstleistern in der BGF ein, ist dabei aber wesentlich unkonkreter als der INQA Check. Auch Fragen zu kooperativen Arbeitsprozessen, die sich an der Gesundheit der Mitarbeitenden orientieren, können die Siegelkriterien nicht beantworten. Insgesamt überzeugt das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit durch seine Praxis der Datenerhebung, die nicht nur unternehmensinterne Gesundheitsexpert\*innen, sondern zahlreiche Stakeholder mit einbezieht.

Der wohl schwächste Vertreter dieser Niveauspitze ist die **Initiative Gesunde Belegschaft**. Neben den drei bekannten Problemen Verbraucher\*innenkommunikation, Kooperation und Incentives, berücksichtigt die Initiative eine ganze Reihe bedingungsbezogener Kriterien nicht. Es wird ebenso wenig danach gefragt, ob Arbeitsstrukturen auf die Mitarbeitenden motivierend wirken (GESIOP-Tool II.4, **Anhang 9.2**), noch ob diese sich in ihrem Arbeitskontext als autonom und wertschätzend behandelt erleben (GESIOP-Tool II.5, **Anhang 9.2**). Beide Kriterien stellen basale Elemente einer gesunden Arbeitsumgebung dar. Eine motivierende Beschäftigung und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld stärkt die persönlichen Ressourcen beträchtlich. Besonders deutlich wird diese Tatsache in der Forschung im Kontext gesunder Führung (Siegemund 2018). Trotz dieser Kritik muss der Initiative Gesunde Belegschaft zugutegehalten werden, dass sie keine Großunternehmen, sondern gezielt kleine und mittelständische Unternehmen anspricht. Diese haben tendenziell geringere finanzielle und persönliche Ressourcen, um ein umfassendes BGM zu etablieren (Simon und Heger 2009). Darüber hinaus repräsentiert die Zertifizierung selbst ein proaktives Zeugnis gelebter Kooperationsbereitschaft im Bereich der BGF. Die zertifizierten Unternehmen werden Mitglied im Corporate Health Netzwerk und sind damit regional und überregional verbunden mit Krankenkassen, Dienstleistern und anderen Unternehmen, die Wissen und Best Practices austauschen und gemeinsame Gesundheitsinitiativen planen.

Schließlich bleibt noch die **DIN SPEC 91020** zu erwähnen. Auch sie deckt die Bereiche Öffentlichkeits- und Verbraucher\*innenkommunikation, Richtlinien für Incentives und Kooperationsbedingungen nicht ab. Insgesamt ist sie aber ebenfalls auf einem sehr hohen Niveau angesiedelt und berücksichtigt die Kriterien des GESIOP-Tools in einem beträchtlichen Maße. Besonders hervorzuheben ist, dass die Norm explizit nach Produkt- und dienstleistungsspezifischen Auswirkungen fragt, die vor dem Abschluss von Liefer- und Dienstleistungsverträgen ermittelt werden müssen. Damit entspricht sie im Vergleich zu allen anderen Labels als einzige dem GESIOP-Kriterium VII.2.7 (**Anhang 9.2**), das bei der Wahl potentieller betrieblicher Kooperationspartner die Qualität ihrer BGF als Parameter mitberücksichtigt. Dies ist aus mehreren Gründen zu begrüßen: Unternehmen, die als betriebliche Partner in Wertschöpfungsketten verbunden sind, haben Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeitenden in den Partnerunternehmen. Mit diesem Einfluss geht eine Verantwortung für die Gesundheit der Mitarbeitenden einher. Sie begründet sich einmal kausal durch den Prozess der Arbeitsteilung und zum anderen durch ein hohes Potential, das proaktive Gesundheitskooperationen für die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen verspricht. Die proaktiven Kooperationsleistungen können sich in einem informellen Austausch, in institutionalisierten und professionalisierten Informations- und Erfahrungsaustauschen und in punktuellen oder regelmäßigen kooperativen Maßnahmen ausdrücken.

Auf der darüber liegenden Ebene der internationalen Standards und Richtlinien, die vornehmlich politische Institutionen und internationale Unternehmen und Organisationen adressieren, werden die Kriterien des GESIOP-Tools grundsätzlich in einem geringeren Maße berücksichtigt. Dies ist insbesondere der Tatsache geschuldet, dass diese Standards in der Regel einen globalen Geltungsanspruch besitzen und dementsprechend in jeder Nation ratifizierbar sein sollen. Bei den Kriterien des GESIOP-Tools für Gesunde Arbeit handelt es sich um das höchste Niveau von BGF, das seinerseits ein generelles Niveau von Arbeitsschutz und -sicherheit, der Wahrung der Menschen- und Bürgerrechte und einen demokratischen Ordnungsrahmen voraussetzt. Auf konkrete BGF-Vorgaben können Standards mit internationalem Geltungsanspruch nicht hoffen und fordern darum auch viel basalere und allgemeinere Praktiken ein. Somit überschneiden sich die Label aus diesem Segment mit den GESIOP-Kriterien nur in den Bereichen Arbeitsschutz und -sicherheit, Diversität und Toleranz, Anti-Diskriminierung sowie Transparenz und Demokratiebestreben.

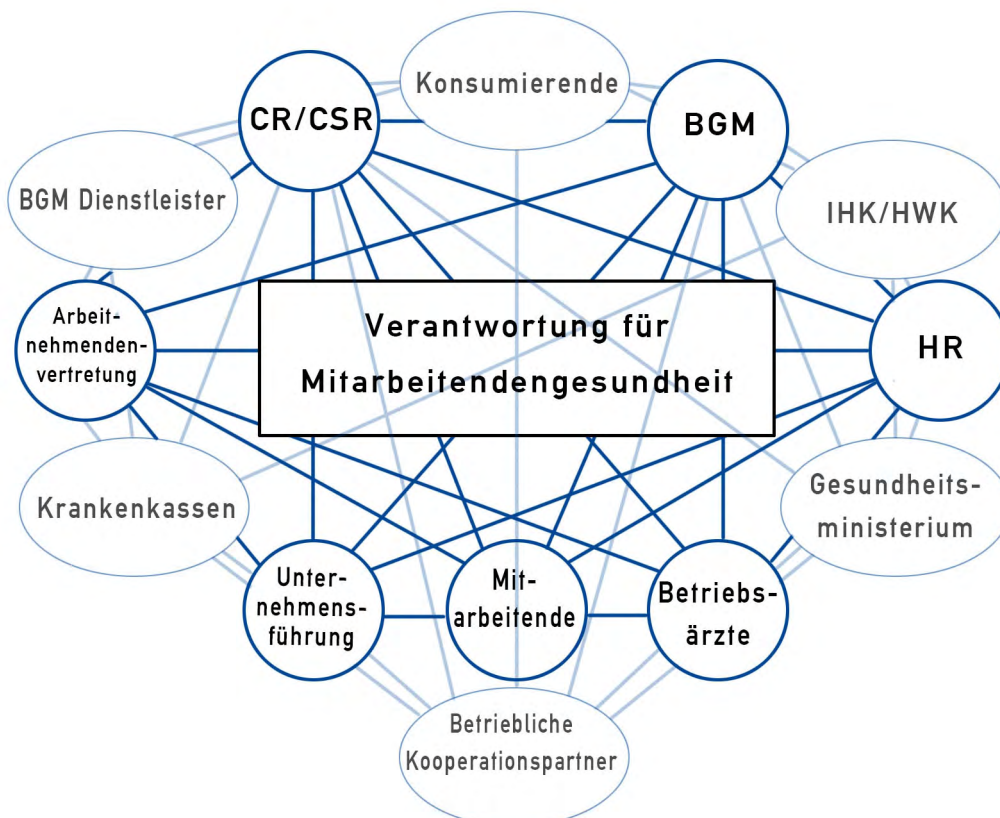
Zum Abschluss ist noch das Segment der Produktsiegel zu nennen, das Endverbraucher\*innen direkt adressiert. Insgesamt wird hier das Thema Mitarbeitendengesundheit nur in Ausnahmen über einen Mindeststandard im Arbeitsschutz hinaus kommuniziert. Der Grund dafür ist aus Sicht der Siegelgeber leicht verständlich. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, fokussieren sich Produktsiegel auf nur einen Themenbereich. Sie informieren Verbraucher\*innen über die Qualität eines Produktes im Hinblick auf den Aspekt, ‚biologisch verträglich‘, ‚fair gehandelt‘, ‚frei von Kinderarbeit‘, ‚frei von Giftstoffen‘ usw. Nur wenige Siegel informieren über mehrere Themenbereiche gleichzeitig. Das eingangs aufgeführte Beispiel des Siegels Der Blaue Engel zeigt, dass Verbraucher\*innen durch die Zertifizierung mehrerer Produktattribute mit einem Label verwirrt werden können. Dennoch führen manche Produktsiegel, die sich für eine nachhaltige Arbeitsgestaltung in nicht-industrialisierten oder ärmeren Ländern einsetzen, Aspekte der Mitarbeitendengesundheit mit sich. Fair Trade Gold beispielsweise fordert kooperative lokale Partnerschaften und eine verstärkte Kommunikation im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit, um das Verständnis für Gesundheit und gesunde Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden und der lokalen Bevölkerung zu stärken. Wie weit diese Forderung allerdings über basale Arbeitssicherheitsmaßnahmen hinausgeht, ist auf Grundlage der Vergabekriterien nicht einzuschätzen.

# 6

## Politische Empfehlung

## 6 POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

Wie sich in der Analyse gezeigt hat, existieren somit auf der Ebene der Unternehmenskommunikation Label, welche gesunde Arbeit auszeichnen. Insgesamt fünf dieser Label - Der INQA Check (4.2.9), der Corporate Health Award (4.2.4), das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit (4.2.3), die Initiative Gesunde Belegschaft (4.2.5) und die DIN SPEC 91020 (4.2.6) – weisen ein sehr hohes BGM Niveau auf. Dennoch mangelt es allen Labels an einer Sensibilität für ethische Probleme der Gerechtigkeit und Autonomie, sowie an Kriterien, die BGF und BGM auf ihre Eignung für gesundheitlich oder sozial vulnerable Gruppen hin bewerten. Gerade besondere Maßnahmen für Menschen mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen sowie eine Berücksichtigung des demografischen Wandels im Gesundheitsangebot werden von den Labels nicht erfasst. Auch kooperative Kriterien fehlen. Gute gesundheitliche Strukturen zwischen der Unternehmenszentrale und dessen Filialnetz oder dessen Außendienststellen werden genauso wenig beachtet wie die Integration externer und mobil arbeitender Arbeitskräfte oder proaktive Kooperationen in der Wertschöpfungskette oder zwischen lokalen Unternehmen. Es ist besonders auffällig, dass nicht eines der fünf Label auf die Kommunikation mit einer breiten Öffentlichkeit und insbesondere auf die Kommunikation mit Endverbraucher\*innen ausgerichtet ist. Wie wir in Kapitel 1.2 und 5.2 ausführlich darlegen konnten, ist die Gesundheit von Mitarbeiter\*innen eine Herausforderung, die viele Akteure gleichzeitig in die Verantwortung nimmt. Diese geteilte Verantwortung besitzt nicht die Struktur eines Nullsummenspiels. Stattdessen ist angesichts eines gesellschaftlich hoch relevanten und folgenreichen Themas wie der Mitarbeitendengesundheit jeder Akteur gemessen an seinen oder ihren Aufgaben, den eigenen Fähigkeiten und der Gestaltungsmacht dazu aufgerufen, Verantwortung zu übernehmen (Müller et al. 2017). Grafik 2 gibt einen Überblick über potentiell verantwortliche Akteure innerhalb und außerhalb von Unternehmen. Der Überblick hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere Akteure können dem Schaubild hinzugefügt werden.



Grafik 2

Geteilte Verantwortung für Mitarbeitendengesundheit (eigene Darstellung)

Die bisherigen Labels im Bereich der Unternehmensgesundheit verhindern durch strukturelle Defizite in der betrieblichen Organisation und Kommunikation derartig umfassende geteilte Verantwortungszuschreibungen und -übernahmen. Gleichzeitig offenbart sich in der eingeschränkten Kommunikation ein innerer Widerspruch, der den fünf Unternehmenslabels inhärent ist. Sie zeichnen Unternehmen mit einem hohen BGF oder BGM Niveau aus, verzichten aber gleichzeitig darauf, das soziale und nachhaltige Engagement der Unternehmen in die gesellschaftliche Öffentlichkeit zu tragen. Endverbraucher\*innen werden für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz bestenfalls durch ihre\*n eigene\*n Arbeitgeber\*in oder ihre Krankenkasse, nicht aber durch entsprechende Informationsinhalte bei ihrem täglichen Einkauf sensibilisiert. Mangelhafte Kommunikation verhindert auch den Austausch von relevanten Praxisbeispielen zwischen betrieblichen Kooperationspartnern. Darüber hinaus werden Einsparpotentiale bei gleichzeitig verbesserten und quantitativ größeren Gesundheitsangeboten innerhalb kooperativer Gesundheitsbemühungen nicht hinreichend realisiert. Ohne einen transparenten Einblick in die Gesundheit am Arbeitsplatz fällt es nicht zuletzt politischen Institutionen schwer, proaktiv Präventionsprogramme zu gestalten, gezielte Hilfestellungen zu bieten und gesetzliche Strukturen sinnvoll anzupassen.

Was bedeutet diese Einschätzung nun abschließend für die einzelnen Akteure des BGM Stakeholderdialogs?

### **Empfehlungen für einzelne Akteure**

Angesichts des großen Aufwandes, ein neues Label für Mitarbeiter\*innengesundheit zu etablieren, und angesichts des in vielen Segmenten bereits gesättigten Label-Marktes, empfehlen wir **politischen Akteuren**, die mit der Entwicklung von Gesundheitslabels betraut sind, die Erweiterung bereits etablierter Label mit einem besonders hohen BGM Niveau um die Kriterien des GESIOP-Tools. Der INQA Check und das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit bieten sich aufgrund ihrer hohen Übereinstimmung mit den GESIOP-Kriterien für eine derartige Erweiterung an. Begleitend dazu sollten die politischen Akteure Unternehmen befähigen, ein entsprechend hohes Gesundheitsniveau in ihren Unternehmen zu erreichen. Diese Förderung kann niederschwellig durch die Verbreitung von Informationsmaterialien und Best Practices erfolgen oder direkter durch die Förderung kooperativer Beziehungen zwischen lokal und betrieblich verbundenen Unternehmen beim Thema Mitarbeitendengesundheit.

Neben der Zertifizierung oder der Selbstevaluation der eigenen BGF Bemühungen oder des BGM empfehlen wir **Unternehmen** verliehene Gesundheitslabel oder den eigenen BGF Status gegenüber Endverbraucher\*innen und betrieblichen Kooperationspartnern transparent zu kommunizieren. Die Kommunikation des eigenen Engagements kann sich entweder direkt auf Produktpackungen und über andere Werbemittel wie Newsletter und Printmedien abspielen und/oder stärker auf kooperative betriebliche Beziehungen zugeschnitten werden. Hierfür sind Kommunikationskanäle wie Jahresabschluss- und Nachhaltigkeitsberichte, Kooperationsvereinbarungen, Codes of Conduct und lokale Geschäftsverbände geeignet.

Durch verbesserte Kommunikationsstruktur werden auch **Endverbraucher\*innen** für das Thema Mitarbeitendengesundheit stärker sensibilisiert. Verbraucher\*innen sind prinzipiell aufmerksam gegenüber dem sozialen Engagement von Unternehmen. Wenn es ein hohes gesellschaftliches Bewusstsein für die Gesundheit am Arbeitsplatz gibt, dann können Verbraucher\*innen dieses Bewusstsein auch in ihre Konsumgewohnheiten einfließen lassen. Sie können zum einen dazu motiviert werden, sich im direkten Kontakt mit Mitarbeiter\*innen achtsam zu verhalten und so positiven Einfluss auf deren Gesundheit zu nehmen. Zum anderen können sie durch ihren Kauf die gesunden Arbeitsstrukturen von Unternehmen honorieren und/oder diese einfordern. Um beides zu leisten sind die Verbraucher\*innen auf eine transparente und authentische Unternehmenskommunikation angewiesen, auf die sie eingehen können. Es ist die Aufgabe von Unternehmen, ihr Engagement erkennbar zu machen und auch Missstände wahrheitsgemäß zu vermitteln. Zugleich liegt es aber in der Verantwortung der Endverbraucher\*innen, diese Informationen nicht zu ignorieren und das Engagement der Unternehmen zu bestärken.



**7**

**Impressum**

## 7 IMPRESSUM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

### 7.1 Autor\*innen

#### Sebastian Müller

Lehrstuhl für Praktische Philosophie  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel  
Leibnizstr. 4 | 24118 Kiel  
Tel.: 0431 / 880 2829  
[mueller@philesem.uni-kiel.de](mailto:mueller@philesem.uni-kiel.de) |  
[www.philesem.uni-kiel.de](http://www.philesem.uni-kiel.de)

#### Prof. Dr. Ludger Heidbrink

Lehrstuhl für Praktische Philosophie  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel  
Leibnizstr. 4 | 24118 Kiel  
Tel.: 0431 / 880 2826  
[heidbrink@philesem.uni-kiel.de](mailto:heidbrink@philesem.uni-kiel.de) |  
[www.philesem.uni-kiel.de](http://www.philesem.uni-kiel.de)

#### Eva Kuhn

Institut für Geschichte und Ethik der Medizin  
Technische Universität München  
Ismaninger Straße 22, 81675 München  
Tel.: 0 89 4140-4042 | Fax: 0 89 4140-4970  
[eva.kuhn@tum.de](mailto:eva.kuhn@tum.de) | [www.get.med.tum.de/](http://www.get.med.tum.de/)

#### Prof. Dr. Alena Buyx

Institut für Geschichte und Ethik der Medizin  
Technische Universität München  
Ismaninger Straße 22, 81675 München  
Tel.: 0 89 4140-4041 | Fax: 0 89 4140-4970  
Sekretariat: [adina.von-malm@tum.de](mailto:adina.von-malm@tum.de) |  
[www.get.med.tum.de/](http://www.get.med.tum.de/)

#### Christoph Teusch

Die VERBRAUCHER INITIATIVE e.V.  
(Bundesverband)  
Berliner Allee 105 | 13088 Berlin  
Tel.: 030.53 60 73 3 | Fax: 030.53 60 73 45  
[mail@verbraucher.org](mailto:mail@verbraucher.org) | [www.verbraucher.org](http://www.verbraucher.org)

### 7.2 Gestaltung

**JAN** grafik +  
webdesign  
**HOORN**

#### Jan Hoorn

Beim Schlump 10a | 20144 Hamburg  
Tel.: +49 176 / 709 598 62  
[kontakt@janhoorn.de](mailto:kontakt@janhoorn.de) | [www.janhoorn.de](http://www.janhoorn.de)

#### Vincent Lange

Rappstr. 20 | 20146 Hamburg  
Tel.: +49 163 / 265 500 9  
[vincentlange@posteo.de](mailto:vincentlange@posteo.de) |



**BMBF-Projekt GESIOP** (Gesundheitsmanagement aus inter-organisationaler Perspektive durch die Einbeziehung von Kunden und Kooperationspartnern) Projektlaufzeit: 2016-2019.

[info@gesiop-gesundearbeit.de](mailto:info@gesiop-gesundearbeit.de) | [www.gesiop-gesundearbeit.de](http://www.gesiop-gesundearbeit.de)

#### Januar 2020

Das Projekt GESIOP wurde im Rahmen des Förderschwerpunktes „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Förderkennzeichen: 02L14A041

# 8

## Literatur- und Quellenverzeichnis

## 8 LITERATUR UND QUELLENVERZEICHNIS

### 8.1 Literatur

- Antonovsky, A. (1997) *Salutogenese. Zur Entmystifizierung von Gesundheit*. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Bala, C.; Schuldzinski, W. (2016) Neuer sozialer Konsum, in: Christian Bala & Wolfgang Schuldzinski (Hgg.) *Prosuming und Sharing – neuer sozialer Konsum*. Düsseldorf: VZ NRW.
- Boulstridge, E.; Carrigan, M. (2000) Do Consumers Really care about corporate Responsibility? Highlighting the Attitude-Behaviour Gap. *Journal of Communication Management*, 4, 355–368.
- Didier, T.; Lucie, S. (2008) Measuring consumer's willingness to pay for organic and Fair Trade products. *International Journal of Consumer Studies*, 32, 479–490.
- Fernqvist, F.; Ekelund, L. (2013) Consumer Attitudes towards Origin and Organic – The Role of Credence Labels on Consumers' Liking of Tomatoes. *European Journal of Horticultural Science*, 78 (4), 184–190.
- de Ferran, J.; Grunert, K. G. (2007) French fair trade coffee buyers' purchasing motives: An exploratory study using means-end chains analysis. *Food Quality and Preference*, 18 (2), 218–229.
- Folkes, V. S.; Kamins, A. (1999) Effects of information about firms ethical and unethical actions on consumers' attitudes. *Journal of Consumer Psychology*, 8 (3), 243–259.
- Franke, A. (2012) *Modelle von Gesundheit und Krankheit*. Bern: Hogrefe.
- Freeman, R.; Velamuri, S. R. (2008) A New Approach to CSR: Company Stakeholder Responsibility. *SSRN Electronic Journal*.
- Gaber, E. (2000) Gegenüberstellung von Morbiditätsindikatoren. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 43, 438–442.
- Hofmann, J.; Brand, M. (2015) Informationen gegen Irrationalität - Welche Faktoren beeinflussen Kaufentscheidungen? in: Christian Bala & Klaus Müller (Hgg.) *Abschied vom Otto Normalverbraucher*. Essen: Klartext, 95–110.
- Kawashita, F.; Taniyama, Y.; Hwi, S. Y.; Fujisaki, T.; Kameda, T.; Mori, K. (2005) Occupational Safety and Health Aspects of Corporate Social Responsibility (CSR) in Japanese Companies Listed on the Tokyo Stock Exchange (TSE) First Section. *Journal of Occupational Health*, 47 (6), 533–539.
- Larceneux, F.; Benoit-Moreau, F.; Renaudin, V. (2012) Why might organic labels fail to influence consumer choices? Marginal labelling and brand equity effects. *Journal of Consumer Policy*, 35, 85–104.
- Loos, J.; Bertels, V.; Müller, S. (2013) Die Wirkung des vertrauensstiftenden Fair Trade-Siegels auf die Kaufentscheidung von Verbrauchern. In: Jens Vollmar, Roman Becker & Isabella Hoffend (Hgg.) *Macht des Vertrauens. Perspektiven und aktuelle Herausforderungen im unternehmerischen Kontext*. Wiesbaden: Springer, 149–183.
- Montero, M. J.; Araque, R. A.; Rey, J. M. (2009) Occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility. *Safety Science*, 47 (10), 1440–1445.
- Müller S., Kuhn E. und Buyx A. (2017) Corporate Social Responsibility und Betriebliches Gesundheitsmanagement – Eine Betrachtung der Gemeinsamkeiten. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, 18(3), 307–327.
- Neuhäuser, C. (2011) *Unternehmen als moralische Akteure*. Stuttgart: Suhrkamp.
- O'Riordan, L.; Fairbrass, J. (2014) Managing CSR Stakeholder Engagement: A New Conceptual Framework. *Journal of Business Ethics*, 125 (1), 121–145.

- Palomo, R. R.; Martínez, C. V.; Bosch, I. C. (2015) The Influence of Social and Environmental Labels on Purchasing: An Information and Systematic-heuristic Processing Approach. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 25 (57), 121–132.
- De Pelsmaker, P.; Driesen, L.; Rayp, G. (2005) Do Consumers Care about Ethics? Willingness to Pay for Fair-Trade Coffee. *The Journal of Consumer Affairs*, 39 (2), 363–385.
- Richter, M.; Hurrelmann, K. (hgg.) (2016) *Soziologie von Gesundheit und Krankheit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Rugulies, R.; Ando, E.; Ayuso-Mateos, J. L.; Bonafede, W.; Cabello, M.; Di Tecco, C. et al. (2019) WHO/ILO work-related burden of disease and injury: Protocol for systematic reviews of exposure to long working hours and of the effect of exposure to long working hours on depression. *Environmental International*, 125, 515–528.
- Seele, P.; Lock, I. (2015) Instrumental and/or Deliberative? A Typology of CSR Communication Tools. *Journal of Business Ethics*, 131 (2), 401–414.
- Shaw, D.; Grehan, E.; Shiu, E.; Hassa, L.; Thomson, J. (2005) An exploration of values in ethical consumer decision making. *Journal of Consumer Behaviour*, 4 (3), 185–200.
- Siegemund B. (2018) Gesunde Führung – der Erfolgsfaktor für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in einer digitalisierten Arbeitswelt. In: David Matusiewicz & Linda Kaiser (hgg.) *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Simon, D. und Heger, G. (hgg.) (2009) Neue Wege für mehr Gesundheit im Unternehmen - Betriebliche Gesundheitsförderung als innovative Dienstleistung. HTW-Transfer Nr. 55-2009, Berlin.
- Sowden, P.; Sinha, S. (2005) *Promoting health and safety as a key goal of the Corporate Social Responsibility agenda*. Research Report 339, HSE Books.
- Stieß, I.; Birzle-Harder, B.; Schietinger, E. (2013) Der Blaue Engel – ein Klassiker mit Potenzial. In: Eine empirische Studie zu Verbraucherakzeptanz und Marktdurchdringung des Umweltzeichens. ISOE-Studientexte (20).
- Tanner, G.; Bamberg, E. (hgg.) (2020) *Betriebliches Gesundheitsmanagement (er)weiter(t) denken. Handlungsempfehlungen aus dem Projekt GESIOP*. Open Access: <https://www.vr-elibrary.de/doi/pdfplus/10.13109/9783666453274>
- Teychenne, M.; Stephens, L. D.; Costigan, S. A.; Olstad, D. L.; Stubbs, B.; Turner, A. I. (2019) The association between sedentary behaviour and indicators of stress: a systematic review. *BMC Public Health*, 19, 1–15.
- Ulich, E.; Wülser, M. (2015) *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven*, 6. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Vermeir, I.; Verbeke, W. (2005) Sustainable food consumption, involvement, certainty and values. An application of the Theory of Planned Behaviour. *Ecological Economics*, 64 (3), 542–553.

## 8.2 Online Quellen

- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) (2017) *Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften.* ([https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Documents/PDFs/Sustainability-Code/DNK\\_Broschuere\\_2017](https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Documents/PDFs/Sustainability-Code/DNK_Broschuere_2017)). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Bioland (2019) *Siegelkriterien.* (<https://www.bioland.de/ueber-uns/richtlinien.html>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- BKK Dachverband (2019) *Investitionen in eine gesunde Zukunft. Deutsches Siegel Unternehmensgesundheit.* ([https://siegel-unternehmensgesundheit.de/wp-content/uploads/2019/07/01042019\\_DSUG\\_Pru%cc%88fungsrichtlinie\\_Website.pdf](https://siegel-unternehmensgesundheit.de/wp-content/uploads/2019/07/01042019_DSUG_Pru%cc%88fungsrichtlinie_Website.pdf)). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Bündnis für Nachhaltige Textilien (2014) *Fragen für den Reviewprozess ab 2018.* (<https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2017/12/Frageraster-Standardorganisationen.pdf>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- DIN (2012) *DIN SPEC 91020:2012-07.* (<https://www.beuth.de/de/technische-regel/din-spec-91020/153182508>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Ecoland (2009) *Ecoland Siegelkriterien.* ([https://www.hoflieferant-munz.de/Ecoland\\_Richtlinien\\_2009.pdf](https://www.hoflieferant-munz.de/Ecoland_Richtlinien_2009.pdf)). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- EuPD Research (2018) *Qualifizierungsbogen: Initiative Gesunde Belegschaft.* (<https://new.surveys.eu-pd-research.com/index.php/343191/lang-de>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- EuPD Research und Handelsblatt (2016) *Corporate Health Award.* (<https://www.corporate-health-award.de/home/>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Europäische Union (1996) *Europäische Sozialcharta.* (<https://www.sozialcharta.eu/europaeische-sozialcharta-revidiert-9162/>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Europäische Union (1996) *Richtlinien Energy Star Siegel.* (<https://www.energystar.gov/products?s=me-ga>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Europäische Union (2016) *EU Ecolabel für Schuhe.* (<https://www.eu-ecolabel.de/produktgruppen-kriterien.html>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Europäische Union (2014) *EU Ecolabel für Bettmattressen.* (<https://www.eu-ecolabel.de/produktgruppen-kriterien.html>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Fairtrade Gold (2013) *Fairtrade Standard für Gold und mit der Goldgewinnung verbundene Edelmetalle für den handwerklichen und kleingewerblichen Bergbau.* ([https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/02\\_produkte/gold/2015-04-15\\_EN\\_Gold-and-Precious\\_Metals\\_DE\\_komplett\\_ms.pdf](https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/02_produkte/gold/2015-04-15_EN_Gold-and-Precious_Metals_DE_komplett_ms.pdf)). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Fairtrade Kakao (2017) *Fairtrade Standard for cocoa.* ([https://www.fairtrade.it/wp-content/uploads/2017/04/cocoa\\_spo\\_en.pdf](https://www.fairtrade.it/wp-content/uploads/2017/04/cocoa_spo_en.pdf)). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- GESIOP-Projektwebsite: *Informationen und Materialsammlungen zur Arbeit von GESIOP. Das Projektteam setzt sich aus der Universität Hamburg, der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, der Technischen Universität München, der Verbraucherinitiative e.V., der Hamburger Hafen und Logistik AG., tegut...gute Lebensmittel GmbH & Co. KG und die BAUR Versand GmbH & Co. KG zusammen.* (<http://gesiop-gesundearbeit.de/>). Letzter Zugriff: 13.09.2019.
- Global Reporting Initiative (GRI) (2016) *Series 400: Social Standards.* (<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-german-translations-download-center/>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Grüner Strom Label e.V. (2015) *Grüner Strom Label Kriterienkatalog.* ([https://www.gruenerstromlabel.de/fileadmin/user\\_upload/Infomaterial/Gruener\\_Strom-Label/GruenerStrom-Kriterienkatalog2015\\_V1.2.pdf](https://www.gruenerstromlabel.de/fileadmin/user_upload/Infomaterial/Gruener_Strom-Label/GruenerStrom-Kriterienkatalog2015_V1.2.pdf)). Letzter Zugriff: 01.02.2020.

- Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA). INQA-Check „Gesundheit“. ([https://www.inqa.de/Shared-Docs/PDFs/DE/Publikationen/check-gesundheit.pdf?\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.inqa.de/Shared-Docs/PDFs/DE/Publikationen/check-gesundheit.pdf?_blob=publicationFile&v=4)). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- International Labour Organization ILO (1948-1999) *Kernarbeitsnormen: Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182*. (<http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- International Labour Organization ILO (2017 [1977]) *Grundsatzerklärung*. ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_579897.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579897.pdf)). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Label Online: *Informationsplattform der Verbraucherinitiative e.V. das Verbraucher\*innen konkrete Produktsiegel und deren Bedeutung transparent zugänglich macht*. (<https://label-online.de/service/glossar/definition/label/>). Letzter Zugriff: 13.09.2019.
- Naturland. *Naturland Richtlinien*. (<https://www.naturland.de/de/naturland/richtlinien.html>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011) *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen*. (<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264122352-de.pdf?expires=1580556375&id=id&accname=guest&checksum=B40A64194E1E6E21DA-9D5E2968936CE7>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Siegelklarheit: *Informationsangebot über handelsübliche Produkt- und Unternehmensiegel für Endverbraucher\*innen. Angeboten vom Ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung* (<https://www.siegelklarheit.de/home>). Letzter Zugriff: 13.09.2019.
- Sustainable Development Goals (2015) *Der Zukunftsvertrag für die Welt Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung*. ([http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/infobroschueren-flyer/infobroschueren/Materialie270\\_zukunftsvertrag.pdf](http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/infobroschueren-flyer/infobroschueren/Materialie270_zukunftsvertrag.pdf)). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- UN Global Compact. *Die zehn Prinzipien des Global Compact*. (<https://www.globalcompact.de/de/ueber-uns/Dokumente-Ueber-uns/DIE-ZEHN-PRINZIPIEN-1.pdf>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- United Nations (UN) (2014) *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“*. (<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.
- Universität Witten/Herdecke (2018) *ZNU-Standard nachhaltiger Wirtschaften*. (<https://www.znu-standard.com/download/>). Letzter Zugriff: 01.02.2020.

# 9

## Anhänge



**ANHANG**

**1**

**Tabellarische Übersicht  
über die geprüften Standards,  
Siegel und Awards**

Siegel/ Standard/ Award	Abdeckung GESIOP-Kategorien							Einschätzung	Link
	I	II	III	IV	V	VI	VII		
<b>A) Internationale Standards / Richtlinien</b>									
ILO Kernarbeitsnormen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- größtenteils keinen Bezug zum GESOP-Tool	<a href="http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang-de/index.htm">http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang-de/index.htm</a>
Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (ILO)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Zielgruppe sind Staaten sowie auch Unternehmen - größtenteils keinen Bezug zum GESOP-Tool	<a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579897.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579897.pdf</a>
10 Prinzipien UNGC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.globalcompact.de/de/ueber-uns/dgcn-ungc.php?navid=539859539859">https://www.globalcompact.de/de/ueber-uns/dgcn-ungc.php?navid=539859539859</a>
OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Zielgruppe sind in erster Linie Staaten, indirekt auch Unternehmen - größtenteils keinen Bezug zu den GESOP-Kriterien - Abdeckung weniger GESIOP-Anforderungen wie Maßnahmen zur Reduktion von Belastungen sowie in der Kommunikation mit Verbrauchern	<a href="https://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm">https://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm</a>
NAP Menschenrechte / UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/wirtschaft-menschenrechte.html">https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/wirtschaft-menschenrechte.html</a>
SDGs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Ziel: Nachhaltige Transformation, Zielgruppe sind in erster Linie Staaten, aber auch Unternehmen - größtenteils keinen Bezug zum GESOP-Tool - Abdeckung der GESIOP-Anforderungen bezüglich der Beschäftigungsverhältnisse	<a href="https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/Nachhaltigkeitsindikatoren/International/Indikatorenbericht_SDG.pdf?__blob=publicationFile">https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/Nachhaltigkeitsindikatoren/International/Indikatorenbericht_SDG.pdf?__blob=publicationFile</a>
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- größtenteils keinen Bezug zum GESOP-Tool - gute Abdeckung in den Beschäftigungsverhältnissen	<a href="https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=ger">https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=ger</a>
Europäische Menschenrechtskonvention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680063764">https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680063764</a>
Charta der Grundrechte der Europäischen Union	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf">http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf</a>
Europäische Sozialcharta	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- größtenteils keinen Bezug zum GESOP-Tool (Nur in dieser verkürzten optischen Darstellung wirkt das anders) - Artikel 26: "Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf Würde am Arbeitsplatz."	<a href="https://www.sozialcharta.eu/europaeische-sozialcharta-revidiert-9162/">https://www.sozialcharta.eu/europaeische-sozialcharta-revidiert-9162/</a>

B) Unternehmensebene / Branchenstandards										
GRI (Reporting Standard)									- keinen direkten Bezug zu GESIOP-Tool	<a href="https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/">https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/</a>
DNK									- keinen direkten Bezug zu GESIOP-Tool	<a href="https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de/dnk/der-nachhaltigkeitskodex.html">https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de/dnk/der-nachhaltigkeitskodex.html</a>
Deutsches Siegel Unternehmensgesundheit DSUG (BKK / TU Chemnitz)									- erhöhter Abdeckungsgrad in den Abschnitten I, II, III	<a href="https://www.bkk-dachverband.de/gesundheitsfoerderung-selbsthilfe/betriebliche-gesundheitsfoerderung-bgf/deutsches-siegel-unternehmensgesundheit">https://www.bkk-dachverband.de/gesundheitsfoerderung-selbsthilfe/betriebliche-gesundheitsfoerderung-bgf/deutsches-siegel-unternehmensgesundheit</a>
Corporate Health Award (CHA)									- erhöhter Abdeckungsgrad in den Abschnitten I, II, III	<a href="https://www.corporate-health-award.de">https://www.corporate-health-award.de</a>
Initiative "Gesunde Belegschaft"									- abgespeckte Version des Corporate Health Award für KMUs - erhöhter Abdeckungsgrad in den Abschnitten I, II, III, aber deutlich verkürzter dargestellt als der CHA	<a href="https://www.corporate-health-netzwerk.de/initiative-gesunde-belegschaft/">https://www.corporate-health-netzwerk.de/initiative-gesunde-belegschaft/</a>
DIN SPEC 91020 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“									- erhöhter Abdeckungsgrad in den Abschnitten I, II, III	<a href="https://www.beuth.de/de/technische-regel/din-spec-91020/153182508">https://www.beuth.de/de/technische-regel/din-spec-91020/153182508</a>
Bündnis Nachhaltige Textilien									- keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool - Kooperationsansatz ist ausgeprägt, häufig aber nicht mit Fokus auf GF	<a href="https://www.textilbuen-dnis.com/">https://www.textilbuen-dnis.com/</a>
ZNU									- Gesundheit ist ein Kriterium von vielen und grob beschrieben - viele Aspekte, die grundsätzlich von GESIOP gefordert werden, werden zwar berührt, aber nicht explizit auf GF bezogen.	<a href="https://www.znu-standard.com/">https://www.znu-standard.com/</a>
INQA-Check Gesundheit (ergänzt um INQA-Check Diversity, INQA-Check Wissen und Kompetenz, INQA-Check Personalführung)									- maximaler Abdeckungsgrad in den Abschnitten I, II, III, tangiert IV, V und VII, über die Hälfte bei IV	<a href="https://www.inqa.de/DE/Startseite/start_node.html">https://www.inqa.de/DE/Startseite/start_node.html</a>
C) Produktebene										
Textilien										
EU Ecolabel* (Schuhe)									- Hauptfokus Umwelt und gesündere Produkte, teilweise auch Berücksichtigung von sozialen Aspekten wie z.B. bei der Produktgruppe Schuhe - wenig Bezug zum GESOP-Tool	<a href="http://www.eu-ecolabel.de/uploads/tx-ecolabelvergabe/Vergabe-grundlage-EU-2016-1349.zip">http://www.eu-ecolabel.de/uploads/tx-ecolabelvergabe/Vergabe-grundlage-EU-2016-1349.zip</a>
Fair Trade Textilstandard									- erhöhte Gesundheits- und Sozialstandards. - Etablierung regelmäßiger Gesundheitskontrollen - ermutigt Kooperationen - mäßiger Bezug zum GESOP-Tool	<a href="https://www.fairtrade.net/standards/our-standards/textile-standard.html">https://www.fairtrade.net/standards/our-standards/textile-standard.html</a>

GOTS - Global Organic Textile Standard								- Einhaltung von Mindestsicherheitsstandards in der Produktion und Lieferkette - wenig Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.global-standard.org/images/GOTS_Documents/GOTS-Standard_5.0_deutsch.pdf">https://www.global-standard.org/images/GOTS_Documents/GOTS-Standard_5.0_deutsch.pdf</a>
Blauer Engel für Leder								- keinen Bezug zu den GESOP-Kriterien	<a href="https://www.blauer-engel.de/de/produktwelt/gewerbe-kommune/leder/leder">https://www.blauer-engel.de/de/produktwelt/gewerbe-kommune/leder/leder</a>
Lebensmittel									
Fairtrade Kakao (Fairtrade Standard for Small Producer Organizations)								- wenig Bezug zum GESOP-Tool - es gibt auch einige Anforderungen bezüglich Kooperationen - jedoch nicht auf GF bezogen.	<a href="https://www.fairtrade-deutschland.de/">https://www.fairtrade-deutschland.de/</a>
Naturland								- Fokus: Ökologischer Landbau - zusätzlich gelten die Anforderungen vom BIO-Siegel - kaum Bezug zu den GESOP-Kriterien	<a href="https://www.naturland.de/de/naturland/richtlinien.html">https://www.naturland.de/de/naturland/richtlinien.html</a>
Naturland Fair								- ökologischer Anbau + Faire Kriterien - kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.naturland.de/de/naturland/richtlinien.html">https://www.naturland.de/de/naturland/richtlinien.html</a>
Neuland								- keinen direkten Bezug zu GESIOP-Tool	<a href="http://www.neulandfleisch.de/allgemeine-grundlegende-richtlinien/">http://www.neulandfleisch.de/allgemeine-grundlegende-richtlinien/</a>
Bioland								- Fokus Lebensmittel - keinen direkten Bezug zu GESIOP-Tool	<a href="http://www.bioland.de/start.html">www.bioland.de/start.html</a>
Ecoland								- Fokus: Ökologischer Landbau - keinen direkten Bezug zu GESIOP-Tool	<a href="https://ecoland.de/">https://ecoland.de/</a>
Bio Siegel (deutsches Siegel und EU-Bio-Siegel sind inhaltlich identisch)								- keinen direkten Bezug zu GESIOP-Tool - es gibt eine Anforderung zum Schutz der Gesundheit der Arbeitskräfte und der Bevölkerung mit Blick auf die Gefahren durch ionisierende Strahlungen (siehe Artikel 2z).	<a href="https://www.oekolandbau.de/service/rechtsgrundlagen/gesetze-und-verordnungen/">https://www.oekolandbau.de/service/rechtsgrundlagen/gesetze-und-verordnungen/</a>
Demeter								- keinen direkten Bezug zu GESIOP-Tool - Anforderungen bezüglich Verbraucherkommunikation / Kennzeichnung sind vorhanden - zusätzlich gelten die Anforderungen vom BIO-Siegel	<a href="https://www.demeter.de/leistungen/zertifizierung/richtlinien">https://www.demeter.de/leistungen/zertifizierung/richtlinien</a>
MSC - Marine Stewardship Council								- keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.msc.org/de/ueber-uns/msc-zertifizierungskriterien">https://www.msc.org/de/ueber-uns/msc-zertifizierungskriterien</a>
Biokreis								- Fokus Ökologische Landwirtschaft - keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool - diverse sozialrichtlinien für Erzeuger und Verarbeiter sind im Siegel enthalten (bzgl. Lohn und Arbeitszeit)	<a href="https://www.biokreis.de/richtlinien_2.php">https://www.biokreis.de/richtlinien_2.php</a>
Biokreis regional & fair								- kein Bezug zum GESIOP-Tool - Fokus liegt auf Partnerschaften, aber nicht mit Bezug auf GF - es gibt Soziale Kriterien (Punkt 10), die aber sehr allgemein gehalten sind	<a href="https://www.biokreis.de/regional_fair_1.php">https://www.biokreis.de/regional_fair_1.php</a>

Ökoqualität garantiert								- Fokus: Regionale, ökologische Lebensmittel aus Bayern - kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.nachhaltiger-warenkorb.de/siegel/oekoqualitaet-garantiert/">https://www.nachhaltiger-warenkorb.de/siegel/oekoqualitaet-garantiert/</a>
Gäa e.V. ökologischer Landbau								- kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="http://www.gaea.de/index.php?seite=qualitaet.html">http://www.gaea.de/index.php?seite=qualitaet.html</a>
Holz / Papier									
FSC - Forrest Stewardship Council (gibt es auch als MIX und Recycled)								- beschränkt sich auf Arbeitssicherheit - kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.fsc-deutschland.de/de-de/zertifizierung/standards-01">https://www.fsc-deutschland.de/de-de/zertifizierung/standards-01</a>
PEFC - Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes (gibt es auch als Recycled)								- keine Kriterien bzgl. der Mitarbeitendengesundheit - kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://pefc.org/standards-implementation/standards-and-guides">https://pefc.org/standards-implementation/standards-and-guides</a>
Technik / IT									
Energy Star (am Beispiel Displays)								- kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.energystar.gov/products/spec/displays_specification_version_7_0_pdf">https://www.energystar.gov/products/spec/displays_specification_version_7_0_pdf</a>
EU-Energielabel / Energieverbrauchskennzeichnung								- kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="http://www.newenergylabel.com/de/sitertools/downloads">http://www.newenergylabel.com/de/sitertools/downloads</a>
Kosmetik / Drogerie									
A.I.S.E.-Initiative Nachhaltiges Waschen und Reinigen								- Fokus Umweltfreundlichkeit - keinen direkten Bezug zu GESIOP-Tool	<a href="https://www.sustainablecleaning.com/en/publicarea_howdoesitwork.orb#cspkps">https://www.sustainablecleaning.com/en/publicarea_howdoesitwork.orb#cspkps</a>
Nordic Ecolabel Wasch- und Reinigungsmittel								- Gesundheit spielt nur im Zusammenhang mit Produktsicherheit eine Rolle - kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.nordic-ecolabel.org/product-groups/group/?productGroupCode=006">https://www.nordic-ecolabel.org/product-groups/group/?productGroupCode=006</a>
Sonstige									
EU Ecolabel* (Bettmatratzen)								- Fokus Umwelt - keinen direkten Bezug zu GESIOP-Tool	<a href="http://www.eu-ecolabel.de/uploads/tx_ecolabelvergabe/2014-391-EU-Vergabegrundlage-DE.pdf">http://www.eu-ecolabel.de/uploads/tx_ecolabelvergabe/2014-391-EU-Vergabegrundlage-DE.pdf</a>
Grüner Strom Label (GSL)								- kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.gruenerstromlabel.de/">https://www.gruenerstromlabel.de/</a>
ok Power								- kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.ok-power.de/was-ist-ein-guter-oekostrom/qualitaet-kriterien.html">https://www.ok-power.de/was-ist-ein-guter-oekostrom/qualitaet-kriterien.html</a>
Fairtrade Gold								- wenig Bezug zum GESOP-Tool - Der Standard ist als Mindeststandard zu verstehen.	<a href="http://www.fairtrade-deutschland.de/produkt-e-de/gold/hintergrund-fairtrade-gold.html">www.fairtrade-deutschland.de/produkt-e-de/gold/hintergrund-fairtrade-gold.html</a>
eco-Institut								- Fokus: schadstofffreie Produkte (Bau, Möbel, Böden, Matratzen) - kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.eco-institut-label.de/de/die-zertifizierung/pruefkriterien/">https://www.eco-institut-label.de/de/die-zertifizierung/pruefkriterien/</a>
ÖkoControl								- Fokus: ökologische Möbel, Bettwaren - kein Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://oekocontrol-verband.de/oekocontrol/siegel-kriterien/">https://oekocontrol-verband.de/oekocontrol/siegel-kriterien/</a>

Siegel/ Standard/ Award	Abdeckung GESIOP-Kategorien							Einschätzung	Link
	I	II	III	IV	V	VI	VII		
<b>A) Internationale Standards / Richtlinien</b>									
ILO Kernarbeitsnormen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- größtenteils keinen Bezug zum GESOP-Tool	<a href="http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang-de/index.htm">http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang-de/index.htm</a>
Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (ILO)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Zielgruppe sind Staaten sowie auch Unternehmen - größtenteils keinen Bezug zum GESOP-Tool	<a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579897.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579897.pdf</a>
10 Prinzipien UNGC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.globalcompact.de/de/ueber-uns/dgcn-ungc.php?navid=539859539859">https://www.globalcompact.de/de/ueber-uns/dgcn-ungc.php?navid=539859539859</a>
OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Zielgruppe sind in erster Linie Staaten, indirekt auch Unternehmen - größtenteils keinen Bezug zu den GESOP-Kriterien - Abdeckung weniger GESIOP-Anforderungen wie Maßnahmen zur Reduktion von Belastungen sowie in der Kommunikation mit Verbrauchern	<a href="https://www.oecd.org/berlin/publikationen/ocd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm">https://www.oecd.org/berlin/publikationen/ocd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm</a>
NAP Menschenrechte / UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/wirtschaft-menschenrechte.html">https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/wirtschaft-menschenrechte.html</a>
SDGs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Ziel: Nachhaltige Transformation, Zielgruppe sind in erster Linie Staaten, aber auch Unternehmen - größtenteils keinen Bezug zum GESOP-Tool - Abdeckung der GESIOP-Anforderungen bezüglich der Beschäftigungsverhältnisse	<a href="https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/Nachhaltigkeitsindikatoren/International/Indikatorenbericht_SDG.pdf?__blob=publicationFile">https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/Nachhaltigkeitsindikatoren/International/Indikatorenbericht_SDG.pdf?__blob=publicationFile</a>
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- größtenteils keinen Bezug zum GESOP-Tool - gute Abdeckung in den Beschäftigungsverhältnissen	<a href="https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=ger">https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=ger</a>
Europäische Menschenrechtskonvention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680063764">https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680063764</a>
Charta der Grundrechte der Europäischen Union	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- keinen direkten Bezug zum GESIOP-Tool	<a href="http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf">http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf</a>
Europäische Sozialcharta	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- größtenteils keinen Bezug zum GESOP-Tool (Nur in dieser verkürzten optischen Darstellung wirkt das anders) - Artikel 26: "Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf Würde am Arbeitsplatz."	<a href="https://www.sozialcharta.eu/europaeische-sozialcharta-revidiert-9162/">https://www.sozialcharta.eu/europaeische-sozialcharta-revidiert-9162/</a>

**ANHANG**

**2**

**GESIOP-Tool für gesunde Arbeit  
– Langfassung**

## GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit - Bewertungsbogen Langfassung

### Hinweise für die Arbeit mit dem GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit

Das GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit besteht aus diesem **Bewertungsbogen** und einem **Manual**.

Der **Bewertungsbogen** liegt in einer Kurz- und einer Langfassung vor. Die **Kurzfassung** richtet sich insbesondere an Unternehmen mit 25 bis 250 Beschäftigten. Sie gibt allen Interessierten einen schnellen Überblick über die gesundheitsbezogenen Maßnahmen, Prozesse und Strukturen Ihres bzw. eines Unternehmens. Die **Langfassung** ermöglicht eine umfassendere Sicht und ist vor allem auf Großunternehmen mit über 250 Beschäftigten ausgerichtet. Das GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit ist in unterschiedlichen Organisationen anwendbar, z.B. in Wirtschaftsunternehmen oder im öffentlichen Dienst.

Im **Manual** finden Sie weitere Informationen zu der Handhabung des Tools, Erläuterungen und Handlungsempfehlungen zu den einzelnen Modulen sowie allgemeine Informationen zu Gesunder Arbeit. In Teil 1 des Manuals finden sich grundlegende, in Teil 2 vertiefende Informationen. Wenn es bei Fragen des Bewertungsbogens Unklarheiten gibt, finden Sie im Manual einschlägige Erläuterungen und Handlungsempfehlungen.

Mit ausgefülltem Bewertungsbogen und Manual können Sie am Ende eine **Selbstbewertung Ihrer gesundheitsbezogenen Maßnahmen, Prozesse und Strukturen** vornehmen und Ihren Handlungsbedarf selbst ableiten. Weil betriebliche Gesundheitsstrukturen bezüglich Guter Arbeit nur eingeschränkt vergleichbar sind, steht für diese Bewertung keine vordefinierte Einstufung zur Verfügung.

Die Module sind in sich geschlossen und können so auch einzeln ausgefüllt und bewertet werden. Fragen, die Ihr Unternehmen nicht betreffen, können übersprungen werden. Bei der Bearbeitung einiger Module wird empfohlen, mit anderen Arbeitsbereichen/Abteilungen zu kooperieren.

Generell gilt: **Erst beschreiben, dann bewerten.**



# GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

## Übersicht

0. ORGANISATIONSBESCHREIBUNG
- I. BEDINGUNGEN UND STRUKTUREN
- II. ANSATZPUNKTE UND INHALTE – BEDINGUNGSBEZOGEN
- III. ANSATZPUNKTE UND INHALTE – PERSONENBEZOGEN
- IV. BERÜCKSICHTIGUNG SPEZIFISCHER BESCHÄFTIGTENGRUPPEN
- V. BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE
- VI. GESTALTUNG GESUNDHEITSBEZOGENER MAßNAHMEN, INFORMATION UND DATENSCHUTZ
- VII. EINBEZIEHUNG VERBRAUCHER\*INNEN, NETZWERKE UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE
- VIII. GRÜNDE FÜR GESUNDHEITSBEZOGENE MAßNAHMEN

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

0. ORGANISATIONSBESCHREIBUNG	<i>(nur im Bedarfsfall, z.B., wenn die Ergebnisse nach außen kommuniziert werden)</i>
Anzahl Beschäftigte	
Branche	
Produkt/Dienstleistung	
Gründungsjahr	
Tarifvertrag	
Anzahl Schwerbehinderte	
Anzahl Auszubildende	
Ggf. Anmerkungen zu spezifischen Bedingungen der Organisation (Konkurrenz, Entwicklung der Branche, Entwicklung des Unternehmens)	

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

I. BEDINGUNGEN UND STRUKTUREN		
I.1.	Gibt es ein <b>Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung</b> im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen?	
I.1.1.	Rahmenplan, Betriebsvereinbarung, Leitlinien, o.Ä.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
I.1.2.	Steuerungsgremium, Verantwortliche für Gesundheitsmanagement, o.Ä.	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
I.1.3.	Budget für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
I.1.4.	Fortbildungsangebot	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
I.1.5.	Betriebliches Eingliederungsmanagement	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
I.1.6.	Arbeitsschutz	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
I.1.7.	Beschwerdemanagement	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
I.2.	Werden regelmäßige und fundierte <b>Gefährdungsbeurteilungen (GBU)</b> , bestehend aus Analyse, Maßnahmen und Evaluation, durchgeführt?	Benennen Sie die Art der Durchführung:  <input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
I.3.	Werden <b>Beschäftigte und Interessenvertretung</b> bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen <b>beteiligt</b> ? z.B. Beschäftigte über Gesundheitszirkel, Interessenvertretung im Steuerkreis Gesundheit, Task Forces, Betriebsvereinbarungen	Benennen Sie die Form der Beteiligung:  <input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

II. ANSATZPUNKTE UND INHALTE – BEDINGUNGSBEZOGEN		
<p>II.1.</p> <p>Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von <b>körperlichen Belastungen/Umgebungsbelastungen</b>? z.B. Lärmschutz, Tragehilfen, personelle Unterstützung</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
<p>II.2.</p> <p>Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von <b>psychischen Belastungen</b>? z.B. von arbeitsorganisatorischen Problemen oder Zeitdruck, durch Änderung der Arbeitsaufgaben oder der Verantwortlichkeiten in Arbeitsgruppen</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
<p>II.3.</p> <p>Werden <b>Arbeitsinhalte und -strukturen</b> angestrebt, die <b>motivierend</b> sind und <b>Lernmöglichkeiten</b> bieten? z.B. fähigkeitsgerechter Arbeitseinsatz; Möglichkeiten, bei der Arbeitstätigkeit Neues kennenzulernen</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
<p>II.4.</p> <p>Werden Tätigkeitsspielräume und <b>Autonomie</b> am Arbeitsplatz gefördert? z.B. Möglichkeiten, selbst zu entscheiden, wie und in welcher Reihenfolge Aufgaben durchgeführt werden</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>II.5.</p> <p>Wird Gesundheitsförderung bei der <b>Arbeitsorganisation</b> berücksichtigt? z.B. Schaffung eines Arbeitsumfeldes, welches das Einhalten von Pausen- und Ruhezeiten unterstützt</p>	<p>Benennen Sie die Art der Durchführung:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.6.</p> <p>Werden bei der Arbeitstätigkeit Möglichkeiten zur <b>sozialen Interaktion</b> geschaffen? z.B. Arbeitsräume mit Kontakt zu anderen, Möglichkeiten der Zusammenarbeit</p>	<p>Benennen Sie die vorhandenen Möglichkeiten:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.7. Wie wird Gesundheitsförderung durch die <b>Führungskräfte</b> umgesetzt?</p>		
<p>II.7.1.</p> <p><b>Führungskräfte werden befähigt</b>, zur Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen beizutragen. z.B. durch entsprechende Schulungen, Weiterbildung, Coaching</p>	<p>Benennen Sie die Maßnahmen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.7.2.</p> <p><b>Führungskräfte werden dazu angehalten</b>, Kenntnisse der Gesundheitsförderung in ihre Abteilung einfließen zu lassen. z.B. durch entsprechende Zielvorgaben; finanzielle und zeitliche Möglichkeiten, um selbstständig gesundheitsbezogene Maßnahmen durchführen zu können</p>	<p>Benennen Sie die Art der Umsetzung:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>II.8. Erfolgt eine <b>Integration</b> und/oder Berücksichtigung von Gesundheitsförderung <b>in andere betriebliche Strukturen und Prozesse</b>? z.B. Integration in die Personalentwicklung, Zusammenarbeit und Abstimmung mit Arbeitsschutz/-sicherheit</p>	<p>Benennen Sie die Art der Integration:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.9. Wird <b>Gesundheit</b> bei betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und <b>im Alltagshandeln gelebt</b>? z.B. gesundheitsbezogene Maßnahmen spielen im Qualitätsmanagement und/oder der Corporate Social Responsibility eine Rolle</p>	<p>Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

III. ANSATZPUNKTE UND INHALTE - PERSONENBEZOGEN		
<p>III.1.</p> <p>Gibt es Maßnahmen zur Förderung <b>personenbezogener Ressourcen</b> oder zur Reduktion <b>personenbezogener Risikofaktoren</b>?                      z.B. Trainings zum Umgang mit Stress, Beratung zur Förderung persönlicher Stärken, Employee-Assistance-Programme</p>	<p>Benennen Sie die Maßnahmen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>III.2.</p> <p>Wird eine persönliche <b>Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht</b>?                      z.B. bedarfsgerechte Weiterbildungsprogramme, Karriereberatung</p>	<p>Benennen Sie die Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>III.3.</p> <p>Werden Maßnahmen zur <b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> angeboten?                      z.B. Arbeitszeitregelungen, Kinderbetreuung</p>	<p>Benennen Sie die Maßnahmen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>III.4.</p> <p>Werden Maßnahmen zur <b>Förderung gesunden Verhaltens</b> der Beschäftigten angeboten?                      z.B. Bewegungsförderung, Ernährungsberatung</p>	<p>Benennen Sie die Maßnahmen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

IV. BERÜCKSICHTIGUNG SPEZIFISCHER BESCHÄFTIGTENGRUPPEN			
IV.1. Werden <b>Beschäftigtengruppen mit hohen Belastungen</b> bei gesundheitsbezogenen Maßnahmen besonders berücksichtigt?			
IV.1.1.  Spezielle Angebote für Beschäftigte in <b>Nacht- und Schichtarbeit</b>	<input type="checkbox"/> Nicht zutreffend	Benennen Sie die Angebote:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
IV.1.2.  Spezielle Angebote für Beschäftigte mit hohen <b>emotionalen Anforderungen</b> z.B. Beschäftigte im Kundenservice oder in der Pflege	<input type="checkbox"/> Nicht zutreffend	Benennen Sie die Angebote:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
IV.1.3.  Spezielle Angebote für Beschäftigte mit hohen <b>körperlichen Anforderungen</b> z.B. Beschäftigte in der Fertigung/ taktgebundener Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Nicht zutreffend	Benennen Sie die Angebote:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf



## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

IV.2. Werden bei Gesundheitsmaßnahmen <b>die Erfordernisse verschiedener Gruppen</b> berücksichtigt?		
IV.2.1.  Berücksichtigung von Beschäftigten mit sichtbaren oder/und unsichtbaren <b>Behinderungen</b>	Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
IV.2.2.  Berücksichtigung von Beschäftigten mit <b>betreuungsbedürftigen</b> Angehörigen im Haushalt	Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
IV.2.3.  Berücksichtigung des unterschiedlichen <b>kulturellen Hintergrunds</b>	Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
IV.2.4.  Berücksichtigung <b>demografischer Entwicklungen</b> z.B. spezielle Angebote für junge und/oder alte Beschäftigte	Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>IV.2.5.</p> <p>Berücksichtigung von Mitarbeitenden im <b>Außendienst</b> oder in <b>Außenstellen</b> z.B. Bereitstellen von Gesundheits-Apps, Telefonangebote, lokale Angebote für Mitarbeitende in Außenstellen</p>	<input type="checkbox"/> Nicht zutreffend	<p>Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:</p>	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
<p>IV.2.6</p> <p>Berücksichtigung von <b>Teilzeitarbeitenden, Schichtarbeitenden, Minijobber*inne</b></p>	<p>Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:</p>		<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
<p><b>V. BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE</b></p>			
<p>V.1.</p> <p>Haben die Beschäftigten <b>mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge oder Aussicht auf unbefristete Arbeitsverträge?</b></p>	<p>Benennen Sie Ihr Vorgehen:</p>		<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
<p>V.2.</p> <p>Werden die Beschäftigten <b>angemessen bezahlt?</b> z.B. durch Tariflohn, Zulagen</p>	<p>Benennen Sie Ihr Vorgehen:</p>		<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

VI. GESTALTUNG GESUNDHEITSBEZOGENER MAßNAHMEN, INFORMATION UND DATENSCHUTZ		
<p>VI.1. Bereitstellung von Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen z.B. Newsletter, Aushang, Mitarbeiterzeitung, Intranet, Beilage in Gehaltsabrechnung, E-Mail</p>		
<p>VI.1.1. Ist gewährleistet, dass bei den gesundheitsbezogenen Informationen <b>alle Arbeitsbereiche</b> erreicht werden können? z.B. Erreichbarkeit von Mitarbeitenden ohne PC-Arbeitsplatz, Filial-Mitarbeitenden</p>	Benennen Sie Ihr Vorgehen:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
<p>VI.1.2. Ist gewährleistet, dass Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen für alle Beschäftigten <b>verständlich formuliert</b> sind? z.B. keine unnötige Verwendung von Fremdwörtern und Fachbegriffen</p>	Benennen Sie Ihr Vorgehen:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
<p>VI.1.3. Werden die Angebote <b>ausgewogen</b> (geschlechtergerecht, ohne einseitige Gesundheitsideale) beworben? z.B. Werbung mit Jüngeren und Älteren, mit allen Geschlechtern</p>	Benennen Sie Ihr Vorgehen:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
<p>VI.1.4. Wird den Beschäftigten gegenüber kommuniziert, dass Gesundheitsförderung eine <b>gemeinsame Aufgabe</b> ist? z.B. im Intranet wird kommuniziert, dass ein Betrieb Angebote und Rahmenbedingungen schaffen kann, Mitarbeitende diese aber eigenverantwortlich annehmen und mitentwickeln sollten</p>	Benennen Sie Ihr Vorgehen:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>VI.2.      Datenschutz im Rahmen von gesundheitsbezogenen Maßnahmen</p>		
<p>VI.2.1.      Unterliegt die Kommunikation von Gesundheits- und Krankheitsdaten besonderen <b>Datensicherheitsstandards</b>? z.B. Sicherheit im Austausch mit Krankenkassen und externen Dienstleistern</p>	<p>Benennen Sie die Standards:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VI.2.2.      Werden Gesundheitsdaten <b>nur von geschultem Personal</b> verarbeitet? z.B. Gesundheitsdaten zu sportlichen Aktivitäten und Teilnahme an Maßnahmen werden nicht wie andere Personaldaten verarbeitet; geschultes Personal = Gesundheitsmanager*innen, medizinisches Personal etc.</p>	<p>Benennen Sie das Vorgehen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VI.3.      Werden bewusst Maßnahmen in den <b>Unternehmensalltag</b> integriert, die zu gesundem Verhalten motivieren? z.B. gesundes Essen ist leicht zugänglich</p>	<p>Benennen Sie die Maßnahmen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VI.4.      Werden die Mitarbeitenden durch <b>Anreize</b> dazu <b>motiviert</b>, an gesundheitsbezogenen Maßnahmen teilzunehmen? z.B. Hinweise zur Benutzung der Treppe an Aufzügen, Angebote in der Arbeitszeit, jährlicher Gesundheitscheck als Standard (Opt-out/Absagen des Termins aber möglich)</p>	<p>Benennen Sie die Maßnahmen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>VI.5.</p> <p>Wird die Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen als <b>freiwilliges Angebot</b> kommuniziert?</p>	<p>Benennen Sie die Art der Kommunikation:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf</p> <p><input type="checkbox"/> Handlungsbedarf</p> <p><input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VI.6. Belohnungen und Sanktionen für gesundheitsbezogenes Verhalten</p>		
<p>VI.6.1</p> <p>Wird auf <b>Sanktionierung</b> ungesunden Verhaltens <b>verzichtet</b>? z.B. höherer Preis für ungesunde Lebensmittel in der Kantine, finanzieller Malus (z.B. geringere Prämie), Raucherbereich außerhalb des Unternehmensgeländes</p>	<p>Benennen Sie Ihr Vorgehen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf</p> <p><input type="checkbox"/> Handlungsbedarf</p> <p><input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VI.6.2.</p> <p>Wird auf <b>öffentliche und finanzielle Belohnungen</b> gesunden Verhaltens <b>verzichtet</b>? z.B. keine öffentliche Belohnung als "Mitarbeiter*in des Monats", keine Ausschüttung eines Bonus</p>	<p>Benennen Sie Ihr Vorgehen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf</p> <p><input type="checkbox"/> Handlungsbedarf</p> <p><input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

VII. EINBEZIEHUNG VERBRAUCHER*INNEN, NETZWERKE UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE		
VII.1. Kommunikation mit Verbraucher*innen		
VII.1.1. Werden <b>Maßnahmen der Gesundheitsförderung gegenüber Verbraucher*innen/der Öffentlichkeit</b> kommuniziert? z.B. in Informationsbroschüren, auf den Produkten, auf der Unternehmens-Webseite, im Jahresabschluss, in Reports	Benennen Sie die Art der Kommunikation:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
VII.1.2. Findet ein <b>Austausch mit Verbraucher*innen</b> (Kund*innen, Klient*innen, Gästen etc.) <b>in Bezug auf Gesundheitsförderung</b> statt? z.B. Einbezug von Verbraucher*innen in Arbeitsgruppen, Informationen zu betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen in Filialen, öffentlicher Gesundheitstag	Benennen Sie die Art des Austausches:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf
VII.2. Kommunikation und Kooperation mit anderen Organisationen		
VII.2.1. Erfolgt eine <b>Bereitstellung von Informationen</b> über gesundheitsbezogene Maßnahmen <b>für andere betriebliche Kooperationspartner</b> ? z.B. über Audits, Zertifikate, auf der Webseite, in Zeitungsbeiträgen, in Broschüren	Benennen Sie die Art der Information:	<input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>VII.2.2. Erfolgt mit betrieblichen Kooperationspartnern ein <b>wechselseitiger Informations- und Erfahrungsaustausch über Gesundheitsförderung</b>? z.B. über informellen Austausch, Contractor Management, Corrective Action Plans, Best Practice Sharing</p>	<p>Benennen Sie die Art des Austausches:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VII.2.3. Bestehen Kooperationsvereinbarungen mit Vertragspartnern, die <b>gemeinsame Maßnahmen der Gesundheitsförderung</b> unterstützen? z.B. gemeinsame Planung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung mit Subunternehmen, Leiharbeitsunternehmen und Zulieferern</p>	<p>Benennen Sie die Vereinbarungen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VII.2.4. Können sich <b>Angehörige anderer Unternehmen</b> an der Gesundheitsförderung Ihres Unternehmens <b>beteiligen</b>? z.B. Beteiligung von Leiharbeitenden und/oder auf dem Unternehmensgelände arbeitenden externen Dienstleistern</p>	<p>Benennen Sie die Art der Beteiligung:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VII.2.5. Wird mit anderen (vor Ort ansässigen) Unternehmen bei der <b>Durchführung von Gesundheitsmaßnahmen</b> zusammengearbeitet? z.B. gemeinsames Durchführen von Gesundheitstagen, Initiieren von gesundheitsbezogenen Unternehmensnetzwerken</p>	<p>Benennen Sie die Art der Zusammenarbeit:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>VII.2.6.          Findet eine <b>Anpassung von Arbeitsprozessen oder Vorgaben</b> an die Umstände anderer Organisationen (z.B. Zulieferbetrieben) statt?          z.B. Abstimmung von Lieferterminen, Anpassung von Fristen</p>	<p>Benennen Sie die Anpassungen:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VII.2.7.          Ist <b>Gesundheitsförderung von potentiellen Geschäftspartnern</b> ein relevantes Auswahlkriterium für eine Geschäftsbeziehung?          z.B. Überprüfung der Arbeitsplätze auf die Einhaltung ergonomischer Kriterien</p>	<p>Benennen Sie die Auswahlkriterien:</p>	<p><input type="checkbox"/> kein Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> Handlungsbedarf  <input type="checkbox"/> dringender Handlungsbedarf</p>



## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

### VIII. GRÜNDE FÜR GESUNDHEITSBEZOGENE MAßNAHMEN

Welcher ist der wichtigste **Grund**/Welches sind die wichtigsten **Gründe**, aus denen Sie Gesundheitsmaßnahmen in Ihrem Unternehmen umsetzen?  
z.B. Unternehmenspolitik, Außendarstellung, Reduktion von Fehlzeiten, Employer Branding, Return on Investment

Ihre Gründe (Mehrfachauswahl möglich):

- Moralisch
- Sozial
- Ökologisch
- Ökonomisch
- Rechtlich
- Politisch
- Sonstiges: