

B.A.U.M. INSIGHTS



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Editorial	2
Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	3
Betriebliches Gesundheitsmanagement und Klimaschutz	6
Ernährung als Gestaltungsbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	8
Die Arbeitsumgebung gesund gestalten	10
Achtsamkeit, Fürsorge, Krisenintervention	12
Kolumne: Geht's Ihnen noch gut?	14
Aktuelles	
News von B.A.U.M.	14
Vorschau und Impressum	16

EDITORIAL



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Mai 2024 brachte als zwölfter Monat in Folge Rekorde bei den globalen Durchschnittstemperaturen, wie der jüngste Copernicus-Bericht zeigt. Bereits 2009 bezeichnete das Fachmagazin „The Lancet“ den Klimawandel als größte Bedrohung der globalen Gesundheit im 21. Jahrhundert.

Steigende Temperaturen haben Einfluss auf die Gesundheit von Mitarbeitenden und deren Produktivität. Daher müssen sich auch Unternehmen dem Thema stellen. Laut WHO hat die deutsche Wirtschaft 2021 aufgrund von Hitze 21 Millionen Arbeitsstunden verloren. Neben der Hitze sind auch

die Auswirkungen von UV-Strahlung und bodennahem Ozon sowie die Zunahme von Allergenen zu berücksichtigen.

Arbeitgeber in Deutschland sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Arbeitsplätze auch bei hohen Temperaturen sicher und gesundheitsgerecht bleiben. Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist nicht nur gesetzlich vorgeschrieben, sondern trägt zur Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden bei. Welche Möglichkeiten sich den Unternehmen hier bieten, lesen Sie im Beitrag von Jochen Michel, Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der AOK Baden-Württemberg.

Über neueste Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement informiert der Beitrag von Mareke Wieben. Die Expertin ist seit Jahren zu diesem Thema tätig und sieht immer noch großen Handlungsbedarf – insbesondere bei mittelständischen Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung.

Weitere Beiträge in dieser Ausgabe zeigen für konkrete Bereiche auf, was Unternehmen für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden tun können, z.B. bei der Gestaltung von Büro- und Arbeitsräumen, in der Betriebsgastronomie oder in Bezug auf die mentale Gesundheit. Eine ganzheitliche Betrachtung von Gesundheit und Nachhaltigkeit kann nicht nur das Wohlbefinden der Belegschaft steigern, sondern auch langfristig den Unternehmenserfolg sichern.

Ihr

Martin Oldeland
stellvertretender Vorsitzender, B.A.U.M. e.V.



Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist eine Querschnittsaufgabe; seine Chancen werden aber oft nicht hinreichend erkannt. Eine neue Entwicklung ist, das BGM an das Nachhaltigkeitsmanagement anzudocken und so Synergien zu nutzen. Über diesen (Um-)Weg kann das BGM den Stellenwert bekommen, den es verdient.

Von Mareke Wieben

Wäre ich vor 15 oder 20 Jahren gefragt worden, wie sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in Deutschland entwickeln wird, wäre meine Prognose deutlich optimistischer ausgefallen als das, was ich in meinem Berufsalltag heute erlebe.

In mittelständischen Unternehmen und im öffentlichen Dienst sind es oft einzelne interessierte Personen, die die Bedeutung des BGM erkennen und sich fortbilden. Sie wollen lernen, passende Strukturen und Prozesse zu implementieren, eine personengruppenspezifische Bedarfsanalyse durchzuführen,

zielgerichtete Maßnahmen umzusetzen und den Erfolg zu messen. In anderen Unternehmen ist man schon zufrieden, wenn kostenloses Obst und eine Rückenschule angeboten werden. Beide Haltungen sind weit davon entfernt, BGM als Querschnittsaufgabe zu sehen und die Chancen zu erkennen.

In den großen Unternehmen sieht das natürlich anders aus. Vor allem die Konzerne haben ein BGM implementiert, das seinen Namen verdient. Auch im Mittelstand treffe ich immer häufiger Unternehmen, die den Unterschied zwischen BGM und BGF (Betriebliche Gesundheitsförderung) kennen

Auch die Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz ist Thema des BGM.



„Aktuell scheint auch im BGM künstliche Intelligenz der wichtigste Trend zu sein. Durch KI können große Mengen personenbezogener Daten analysiert und zum Beispiel für die Planung von individuellen Trainings- und Ernährungsplänen genutzt werden.“

und auch den Arbeitsschutz und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unter das Dach des BGM fassen. Fünf große Trends sind im BGM gegenwärtig zu beobachten.

Künstliche Intelligenz

Aktuell scheint auch im BGM künstliche Intelligenz der wichtigste Trend zu sein. Durch KI können große Mengen personenbezogener Daten analysiert und zum Beispiel für die Planung von individuellen Trainings- und Ernährungsplänen genutzt werden.

Ein weiteres Einsatzgebiet ist die Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz. Mit Kameras und Sensoren können Schwachstellen wie Fehlhaltungen oder repetitive Bewegungen identifiziert werden, um den Arbeitsplatz zu optimieren oder den Beschäftigten individuelle Verhaltensempfehlungen zu geben.

Bei allen Chancen gibt es natürlich auch einige Herausforderungen:

- » Datenqualität – KI kann nur so gut sein, wie die Daten, auf denen sie basiert.
- » Datenschutz – immerhin geht es teilweise um persönliche Gesundheitsdaten.
- » Akzeptanz durch die Beschäftigten – und keine Angst vor einem Wegfall des Arbeitsplatzes.

Psychische Gesundheit

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen sind in den letzten 10 Jahren um knapp 5 Prozent gestiegen. Damit steigt auch der Druck auf die Unternehmen gegenzusteuern. Umso erstaunlicher ist es, dass die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, die seit 2013 für alle Unternehmen Pflicht ist, nicht überall als Teil der Lösung gesehen wird. Viele Unternehmen versuchen sich offenbar so lange wie möglich um diese Gefährdungsbeurteilung zu drücken – und die, die aufwändige

Umfragen durchgeführt haben, lassen oft genug die Ergebnisse liegen, statt Maßnahmen abzuleiten. Alternativ wird ein willkürlich ausgewählter Strauß an Aktionen angeboten, der selten dem Bedarf der Betroffenen entspricht, was die niedrigen Teilnahmequoten bestätigen.

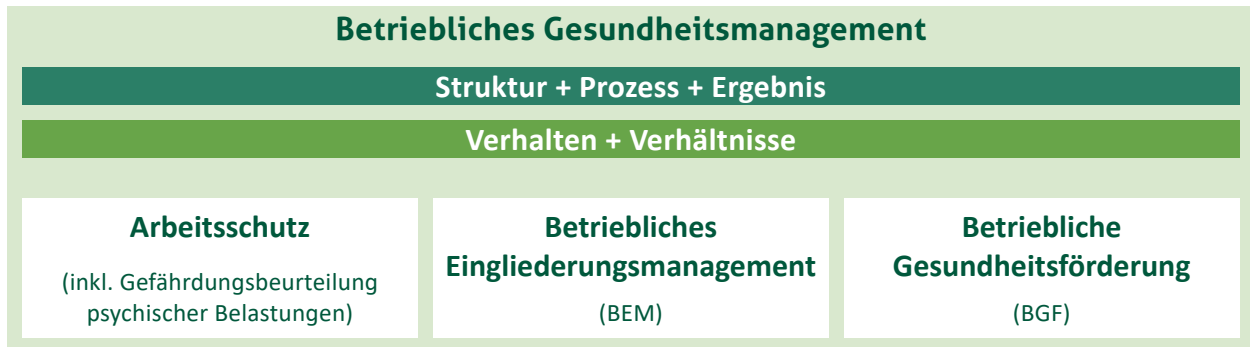
Um dennoch etwas gegen steigende Fehlzeiten durch psychische Belastungen zu tun, wird eine Ausbildung von „psychischen Ersthelfenden“ neuerdings immer beliebter. Interessierte Beschäftigte lernen in ein- bis zweitägigen Kursen, psychische Auffälligkeiten oder Notlagen anhand definierter Fragestellungen und klarer Kriterien zu erkennen sowie die betroffenen Kolleg:innen zu ermutigen, frühzeitig professionelle Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen.

Work-Life-Integration und Digitalisierung

Eine weitere Möglichkeit, die psychischen Belastungen in den Griff zu bekommen und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen, ist die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Entsprechend liegen Maßnahmen wie Homeoffice, Jobsharing (zwei oder mehr Beschäftigte teilen sich eine Vollzeitstelle) und Workation (Verbindung von Arbeit und Reisen) im Trend. Wichtig ist, dass nicht nur Mitarbeitende, die hybrid arbeiten können, angesprochen werden, sondern dass zukünftig auch Lösungen für gewerblich Beschäftigte entwickelt werden. Hier tun sich die Unternehmen aktuell noch sehr schwer.

Auch wenn der Ruf der Mitarbeitenden nach persönlichen Begegnungen und gemeinsamen Aktivitäten vor Ort wieder lauter wird, sind BGF-Online-Formate oder Hybridveranstaltungen nicht mehr wegzudenken. Der Trend geht weg von allgemeinen Gesundheitsthemen hin zu individualisierten Angeboten. Unternehmensinterne Gesundheits-Apps werden in vielen Fällen kaum genutzt. Offenbar vertraut man seine persönlichen Gesundheitsdaten lieber einer privaten App an.





Suchtprävention

Suchtbeauftragte in Unternehmen gibt es schon lange; neu sind aber die Themen: Während jahrzehntelang Alkoholmissbrauch im Vordergrund stand, sind es zunehmend häufiger auch andere Suchtarten, die die Zahl der Krankheitstage (und die Fehlquote) beeinflussen. Bei den substanzgebundenen Suchtarten steigt vor allem der Medikamentenmissbrauch, aber auch Cannabis kommt aufgrund der Legalisierung neu in den Blick. Bei den stoffungebundenen Suchtarten ist neben der weiterhin verbreiteten Glücksspielsucht die Mediensucht (Social Media und Gaming) im Kommen. Es reicht nicht mehr aus, entsprechende Beauftragte zu etablieren. Wichtig ist, dass alle Führungskräfte sensibilisiert werden und ihre Mitarbeitenden frühzeitig und kompetent ansprechen und unterstützen.

Nachhaltigkeit

Dass ein BGM die Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig – im Sinne von langfristig – verbessert, ist selbsterklärend:

- » Der Arbeitsschutz beugt Unfällen vor und kümmert sich proaktiv um Sicherheit und Gesundheit.
- » Das BEM unterstützt Mitarbeitende, die länger oder öfter krank waren.
- » Die betriebliche Gesundheitsförderung sorgt für eine gesundheitszuträgliche Arbeitsgestaltung und motiviert zu einem gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstil.
- » Eine Sozialberatung sowie „Gesund Führen“ und „Acht-sam Führen“ (Mindful Leadership) ergänzen das Angebot (im besten Fall).

Eine neue Entwicklung ist, das BGM an den Dreiklang der Nachhaltigkeit (Ökonomie, Ökologie und Soziales) anzudocken und von dessen Stellenwert und Dynamik zu profitieren. Da liegt es nahe, dass das BGM die Nachhaltigkeitsziele unterstützt und über diesen Weg zusätzlich an Akzeptanz gewinnt.

Beispiele für eine nachhaltige Ausrichtung von BGM-Events und Maßnahmen:

- » virtuelle oder hybride Gesundheitsangebote und Treffen der Gesundheitsakteur:innen als Ergänzung zu Angeboten vor Ort
- » gute Erreichbarkeit von BGM-Veranstaltungen (per ÖPNV oder zu Fuß), Organisation von Mitfahrgelegenheiten
- » Job-Rad, gesicherte Abstellmöglichkeit von E-Bikes und Fahrrädern
- » QR-Code statt gedruckter Flyer oder Einladungen, Online-Umfragen statt Paper-pencil-Fragebögen
- » Verzicht auf Give-aways bei Gesundheitsveranstaltungen
- » energieeffiziente Stromverbraucher (z.B. Musikanlage für Sportkurse)
- » nachhaltige Ausrichtung der Kantine (Bio-Lebensmittel, Produkte aus fairem Handel; attraktive vegetarische und vegane Gerichte; Reduzierung hochverarbeiteter Lebensmittel; regionale und saisonale Angebote; Verzicht auf Verpackungen; Food-sharing, Verteilung übriggebliebener Speisen)

Mit diesen (überwiegend nicht neuen) Themen kann sich das BGM im Kontext der Nachhaltigkeit neu positionieren und Teil der Nachhaltigkeitsstrategie werden. Auch von der neuen Ausrichtung der Nachhaltigkeitsberichtserstattung kann das BGM profitieren: Wenn zukünftig auch eine fundierte Gesundheitsberichtserstattung inkl. Kennzahlen veröffentlicht wird, werden sich Gesundheits- und Nachhaltigkeitsakteure stärker vernetzen und Synergien nutzen können. Über diesen (Um-)weg kann das BGM dann den Stellenwert bekommen, den es verdient. ●

MAREKE WIEBEN

leitete 11 Jahre in der Zentrale von IKEA Deutschland den Bereich Umwelt und Produktqualität. 2011 qualifizierte sie sich zur Betrieblichen Gesundheitsmanagerin und unterstützt seitdem u.a. als Fachdozentin der TÜV Süd Akademie Unternehmen im BGM, im betrieblichen Eingliederungsmanagement und bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Klimaschutz: Gemeinsam für eine gesunde und nachhaltige Zukunft

In einer Welt, die von Umweltproblemen und Klimawandel geprägt ist, rückt die Bedeutung von Gesundheit und Nachhaltigkeit immer mehr in den Vordergrund. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) spielt hierbei eine Schlüsselrolle, da es Unternehmen dabei unterstützt, die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern und gleichzeitig ihren ökologischen Fußabdruck zu verringern.

Von Jochen Michl

Eine intakte Umwelt ist Basis für die menschliche Gesundheit. Doch Luftverschmutzung, Hitzewellen und extreme Wetterereignisse sowie Folgen des Klimawandels und eine zunehmende Erderwärmung bedrohen diese Basis und haben negative Auswirkungen auf die Gesundheit, wie viele wissenschaftliche Studien belegen. Die genannten Umweltauswirkungen führen nachweislich zu mehr Fällen von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen und Hautkrebs sowie zu einer stärkeren Verbreitung von Allergien und Infektionskrankheiten. Die enge Beziehung von gesunder Umwelt und unserer Gesundheit ist keine Hypothese, sondern Fakt – darum ist Umweltschutz auch Gesundheitsschutz!

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Treiber für Nachhaltigkeit

Auch am Arbeitsplatz können Personen zum Beispiel aufgrund erhöhter Temperaturen im Innenraum oder auch bei Tätigkeiten im Freien stark durch Umwelteinflüsse belastet sein. Extreme Wetterereignisse wie Hitzewellen oder Naturkatastrophen können die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen – sowohl körperlich als auch psychisch. Das BGM unterstützt darum mit gesundheitsförderlichen und nachhaltigen Maßnahmen den Umweltschutz und das Wohl der Mitarbeitenden. Verhaltens- und verhältnispräventive BGM-Ansätze, die beispielsweise zur Steigerung der Aktivität und einer gesunden Ernährung beitragen, haben positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden und gleichzeitig auf die Umwelt. Diese sog. Co-Benefits tragen zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei, im Sinne von Wirtschaftlichkeit, Ökologie und sozialer Gerechtigkeit.

Vielfältige Maßnahmenpalette

Krankenkassen wie die AOK Baden-Württemberg unterstützen Unternehmen bei der Integration von Nachhaltigkeit und BGM. Sie bieten Beratungen, Workshops und Trainings

zu Themen wie gesunde Ernährung, bewegungsförderndes Arbeiten und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz an. Durch die Weiterentwicklung der BGM-Beratung, zum Beispiel mit dem BGM-Bonusprogramm „Gesundes Unternehmen – BGM mit System“, fördert die AOK Baden-Württemberg aktiv BGM in Unternehmen.

Unternehmen können verschiedene Maßnahmen ergreifen, um BGM und Klimaschutz miteinander zu verbinden. Digitale oder hybride Veranstaltungen minimieren zum Beispiel Umweltbelastungen durch Fahrtwege. Die Auswahl von Veranstaltungsorten, die gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Fahrrad erreichbar sind, spielt bei der Eventplanung eine wichtige Rolle. Bei beruflichen Aktivitäten sollten zudem klimabedingte Wetterveränderungen berücksichtigt werden. Ein sparsamer Umgang mit Ressourcen im Arbeitsalltag ist ebenso wichtig wie regionale und saisonale Lebensmittel in der Kantine.

Trotz Hitze gesund und leistungsfähig bleiben

Hitze ist hierzulande eines der größten klimawandelbedingten Gesundheitsrisiken für Menschen. Steigen die Temperaturen im Sommer stark an, kann das eine große Belastung für die Gesundheit sein, in der Freizeit wie auch am Arbeitsplatz. Arbeitgeber haben die Pflicht, für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu sorgen. Um Hitzeperioden zu bewältigen, sollten Betriebe darum einen Hitzeaktionsplan mit entsprechenden Maßnahmen erstellen. Die Warn-Wetter-App des Deutschen Wetterdienstes kann bei der Planung wertvolle Dienste leisten. Laut Arbeitsschutzgesetz sind Betriebe verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, die auch klimatische Bedingungen berücksichtigt. Konkrete Vorgaben für den Hitzeschutz am Arbeitsplatz macht die Arbeitsstättenverordnung, die vorsieht, dass ab einer Raumtemperatur von 26 °C Vorkehrungen in Arbeitsräumen getroffen werden müssen.





Die nachfolgenden Tipps helfen, die Arbeit im Unternehmen bei Sommerhitze erträglicher zu gestalten, damit Mitarbeitende gesund und sicher durch den Arbeitsalltag kommen:

- » Stellen Sie Ihren Mitarbeitenden ausreichend und kostenlos Wasser zur Verfügung.
- » Schaffen Sie schattige Plätze zur Erholung in den Pausen.
- » Passen Sie in Abstimmung mit den Mitarbeitenden Arbeitszeiten an, indem sie zum Beispiel früher am Tag beginnen, und bieten Sie flexible Arbeitszeiten an.
- » Bieten Sie in der Kantine leichte Kost an, die den Kreislauf möglichst wenig belastet.
- » Nutzen Sie die kostenfreie Warn-Wetter-App des Deutschen Wetterdienstes.
- » Bündeln Sie sämtliche Maßnahmen in einem internen Hitzeaktionsplan. Evaluieren und entwickeln Sie den Plan regelmäßig weiter. Eine Handlungsempfehlung für die Erstellung von Hitzeaktionsplänen hat das Umweltbundesamt bereitgestellt.

Fazit: Gemeinsam für eine gesunde Zukunft

BGM und Klimaschutz gehen Hand in Hand. Durch die Förderung eines gesunden und nachhaltigen Arbeitsumfelds können Unternehmen nicht nur die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden stärken, sondern auch einen Beitrag zum Umweltschutz leisten. Die AOK Baden-Württemberg bietet Unternehmen dabei umfassende Unterstützung. Mit vereinten Kräften gestalten wir eine Zukunft, die sowohl für die Menschen als auch für unseren Planeten gesund ist. ●

JOCHEN MICHL

ist seit 2013 BGM-Experte der AOK Baden-Württemberg und in dieser Funktion u.a. verantwortlich für die Fehlzeitenanalyse, das Bonusprogramm „BGM mit System“ sowie die Entwicklung digitaler Maßnahmen. Sein Studium der Sportwissenschaft am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) hat er 2010 mit einem M.A. abgeschlossen.

Weitere Informationen zum Thema

www.aok.de/pp/gg/update/gesundheitsrisiko-hitze
www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igawegweiser-co/wegweiser-nachhaltigkeit-bgm
forum.dguv.de/ausgabe/1-2023/artikel/klimawandel-und-gesundheit
www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2023/quartal_1/details_1_539720.jsp
www.gesundegesellschaft.de





Ernährung als Gestaltungsbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

In der heutigen Arbeitswelt hat die Betriebsgastronomie an Bedeutung gewonnen und stellt ein zentrales Feld innerhalb der Unternehmenskultur dar. Dabei hat sich die Relevanz von gesundheitsfördernden Themen deutlich erhöht. Eine ausgewogene Ernährung spielt eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit, das Wohlbefinden sowie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu verbessern.

Von Ulrike Mössner

Marktforschungsergebnisse bestätigen eindrucksvoll: Für 91 Prozent der Befragten ist es wichtig, dass das Essen gesund ist (Quelle: BMEL, 2023). Mehrere Studienergebnisse verweisen auch auf die Vorteile für Unternehmen. So kann gesunde Ernährung Fehlzeiten um 27 Prozent reduzieren (Quelle: Barmer und Brigham Young University). Mittlerweile hat sich das Thema Ernährung als chancenreicher Gestaltungsbereich im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) etabliert.

Win-win-Situation für Mitarbeitende und Unternehmen

Die Reduktion von Fehltagen und krankheitsbedingten Kosten erhöht die Produktivität des Unternehmens. Außerdem verbessert die Gesundheitsförderung das Image des Unternehmens, stärkt die Mitarbeiterbindung und -motivation und hilft bei der Gewinnung neuer Talente. Betriebliche Ernährungsinterventionen werden somit als Win-win-Situation für die Mitarbeitenden und die Unternehmen gesehen.



Lifestyle-Thema

Gesunde Ernährung hat sich inzwischen auch zu einem Lifestyle-Thema entwickelt. Essen ist Ausdruck unserer Lebenswelten geworden: „Ich bin, was ich esse.“ Wie Menschen sich ernähren, ist Teil des persönlichen Lebensstils und dient dem eigenen individuellen Wohlfühl. Sich gesund zu ernähren, ist für viele Menschen ein zentrales Thema in ihrem Alltag. Ein entsprechendes Angebot im Arbeitsumfeld erfreut sich daher besonderer Beliebtheit und fördert die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen.

Alle Stakeholder an Bord

Zielsetzung im Rahmen eines BGM-Programms sollte sein, ein firmenindividuelles Ernährungskonzept zu entwickeln, das die spezifischen Bedürfnisse aller Stakeholder berücksichtigt. Mit allen Beteiligten im Unternehmen sollte zuerst der Ist-Zustand erfasst werden. Es muss entschieden werden, welche Rolle eine gesundheitsfördernde Gastronomie künftig im Unternehmen spielen soll. Wichtig ist im nächsten Schritt die Identifizierung der unternehmensindividuellen Schwerpunkte, die Definition von Zielen, die Festlegung von konkreten Maßnahmen und das Monitoring des Projektfortschritts. Schnittstellen müssen definiert sowie ein Kommunikationszyklus zwischen BGM und Betriebsgastronomie entwickelt werden.

Durch zielgruppenspezifisches Angebot punkten

Welche gesundheitsorientierten Angebote kommen gut an? Wie schaffe ich mehr Aufmerksamkeit für diese Angebote? Wie kann die Gästekommunikation gestaltet werden? Ein ganzheitlicher und umfassender Ansatz ist hier gefragt. Neben dem Mittagessen sollten im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtung auch Getränke, Snacks, Automatenstationen und Konferenz-Catering einbezogen werden. Durch Nachfrageanalysen entsteht Schritt für Schritt ein Angebotsportfolio, das den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe entspricht.

Der Qualitätsstandard der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse ist

dabei eine praxisnahe Orientierungshilfe zur Verbesserung des Gastronomieangebots und gibt einen Rahmen vor, der kreativ ausgestaltet werden kann. Kommunikation ohne Bevormundung und die richtige Platzierung des gesunden Angebots sind weitere Erfolgsfaktoren. Wenn gesundheitsfördernde Speisen und Getränke in der Greifzone und an viel frequentierten Orten (Laufwege der Gäste) prominent und attraktiv platziert werden, wird die gesunde Wahl zur einfachen Wahl (Nudging).

Bewusstseinsbildung fördern

Angebote in den Bereichen Ernährungsbildung und -beratung zahlen positiv auf die Bewusstseinsbildung ein. Auch hier gibt es vielfältige Möglichkeiten: zum Beispiel Gesundheitstage, Webinare, Challenges, Ernährungsworkshops, Kochkurse, individuelle Beratungsangebote, Aktionsflyer mit Rezepten. Spezielle Zielgruppen wie Beschäftigte im Schichtdienst, Außendienst oder im Homeoffice sollte man bei den Maßnahmen auch im Blick haben.

Auch planetare Gesundheit im Fokus

Die Planetary Health Diet basiert auf den Erkenntnissen eines Teams aus Wissenschaftler:innen, die einen Plan entwickelt haben, wie unsere Erde langfristig 10 Milliarden Menschen weltweit ernähren kann – und zwar so, dass Mensch und Umwelt gleichermaßen gesund bleiben. Durch die Integration der Planetary Health Diet in die Betriebliche Gesundheitsförderung können Unternehmen nicht nur die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden, sondern auch die Gesundheit unseres Planeten verbessern. Diese kulinarischen Angebote leisten damit auch einen positiven Beitrag zum Umweltschutz und stärken die Corporate Social Responsibility (CSR). ●

ULRIKE MÖSSNER

ist Leiterin des Fachbereichs Culinary Creation & Nutrition bei Aramark Deutschland. Die Ökotrophologin und Ernährungsexpertin begleitet im Unternehmen u.a. die Einführung neuer Food-Konzepte wie Planet Power – die erste feste Menülinie zur Planetary Health Diet.

„Sich gesund zu ernähren, ist für viele Menschen ein zentrales Thema in ihrem Alltag. Ein entsprechendes Angebot im Arbeitsumfeld erfreut sich daher besonderer Beliebtheit und fördert die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen.“

Die Arbeitsumgebung gesund gestalten

In der modernen Arbeitswelt sind Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden zentrale Aspekte für den Erfolg eines Unternehmens. Die Gestaltung von Büro- und Arbeitsräumen spielt dabei eine entscheidende Rolle. Ein gut gestalteter Arbeitsplatz kann nicht nur die physische und psychische Gesundheit fördern, sondern auch die Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen stärken.

Von Judith Henle und Christoph Schipper

Gesundheit ist nicht allein das Gegenteil von Krankheit, sondern ein Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens. Das Salutogenese-Modell von Aaron Antonovsky bietet einen nützlichen Rahmen zur Betrachtung von Gesundheit im Arbeitskontext. Es betont die Bedeutung von Faktoren, die zur Entstehung und Erhaltung von Gesundheit beitragen. Hierzu zählen die individuellen Ressourcen, das soziale Umfeld und die Bewältigungsstrategien im Umgang mit Stress.

Arbeitsumgebungen, die Klarheit, Sinnhaftigkeit und Handhabbarkeit fördern, können das Kohärenzgefühl der Mitarbeitenden stärken und somit deren Gesundheit positiv beeinflussen.

Ganzheitlicher Ansatz zur Gestaltung von Arbeitsräumen

Ein ganzheitlicher Ansatz zur Gestaltung von Arbeitsräumen berücksichtigt drei zentrale Aspekte: den Menschen, die Organisation und das Gebäude mit seinen Services.

1. **Mensch:** Individuelle Bedürfnisse und Prädispositionen der Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt. Räume sollten so gestaltet sein, dass sie unterschiedliche Arbeitsstile und -anforderungen unterstützen. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sind dabei entscheidend, um den vielfältigen Bedürfnissen gerecht zu werden.
2. **Organisation:** Die Arbeitsräume sollten die Zielsetzungen und Strategien der Organisation unterstützen. Dies beinhaltet die Förderung von Kommunikation und Zusammenarbeit sowie die Schaffung einer Umgebung, die die Unternehmenskultur widerspiegelt und stärkt.
3. **Gebäude und Services:** Die physische Gestaltung der Räume, die ergonomische Ausstattung, das Raumklima und die technischen Voraussetzungen sind essenzielle Komponenten für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Ein gutes Raumkonzept minimiert Stressfaktoren und fördert die Gesundheit durch optimale Lichtverhältnisse, Luftqualität und akustischen Komfort.

Wellbeing Map: Konkrete Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens

Die Wellbeing Map ist ein Modell, das die verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens in Arbeitsumgebungen abbildet und somit verdeutlicht, welche praktische Umsetzung für Unternehmen sinnvoll ist. Dazu bieten sich verschiedene Maßnahmen an.

Mensch

- » Vereinbarungen treffen: Gemeinsam Vereinbarungen über die Nutzung der Fläche, Reservierungsmöglichkeiten und Anwesenheitstage zu treffen, erlaubt, dass individuelle Bedürfnisse gesehen und kommuniziert werden.
- » Zugehörigkeitsgefühl erlebbar machen und stärken: Die neue Flexibilität am Arbeitsplatz kann das Gemeinschaftsgefühl verändern, sodass es wichtiger wird, den persönlichen Kontakt zueinander zu fördern sowie Gestaltungselemente und Teamentwicklungsmaßnahmen einzuplanen.

Organisation

- » Visionen und Zielbild als Leitmotiv nutzen: Eine räumliche Veränderung sollte immer als Unterstützung der Unternehmensstrategie verstanden werden, daher muss das Warum klar definiert sein, dessen Konzept und Umsetzung kontinuierlich über den gesamten Prozess mit den ursprünglichen Zielen abgeglichen werden sollte.
- » Arbeitsabläufe berücksichtigen und neu definieren: Es empfiehlt sich, Workshops zur Identifizierung und Anpassung kritischer Prozesse durchzuführen, neue Prozesse vor dem Umzug zu testen und zu üben sowie Zeit für den Aufbau neuer Gewohnheiten nach dem Umzug einzuplanen.

Gebäude

- » Bedarfsorientiertes Raumkonzept entwickeln: Ein Raumkonzept, das auf den Tätigkeiten und Anforderungen der





Die Wellbeing Map schlägt konkrete Maßnahmen zur Gestaltung von gesunden, tätigkeitsorientierten Arbeitswelten vor.

Mitarbeitenden basiert (auch Activity Based Working genannt), schafft Orientierung und reduziert Stress. Es ist dafür notwendig, Tätigkeitsanalysen unter Beteiligung der Mitarbeitenden durchzuführen, Kommunikationswege zu analysieren und eine Vielfalt an Raumlösungen inklusive Regenerationsflächen zu schaffen.

- » Wohlbefinden in Gestaltung und Design berücksichtigen: Designkonzepte mit moderaten Farben, klar erkennbaren Zonen und integrierten Pflanzenkonzepten fördern Vertraulichkeit und Wohlbefinden.
- » Ergonomische Ausstattung und Möblierung: Höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Stühle und flexible Arbeitsplätze sind wichtig, um gesundheitliche Probleme zu vermeiden und die Produktivität zu sichern.

Umfassende Informationen zu diesem Thema finden Sie im Whitepaper von M.O.O.CON, das hier kostenlos zum Download zur Verfügung steht: www.moo-con.com/unser-wissen/blog/whitepaper-wellbeing-map

JUDITH HENLE

ist Consultant bei M.O.O.CON und spezialisiert auf Change Management im Kontext neuer Arbeitswelten. Als Psychologin und systemisch ausgebildete Coachin designt sie Maßnahmen, um Führungskräfte und Mitarbeitende auf dem Weg in tätigkeitsorientierte Bürokonzepte und den damit einhergehenden Kulturwandel zu stärken. Kompetenzaufbau und aufrichtige, tragfähige Partizipationsmöglichkeiten sind dabei für sie essenzielle Erfolgsfaktoren.

CHRISTOPH SCHIPPER

ist ehemaliger Mitarbeiter von M.O.O.CON.



Sinnhaftigkeit und Selbstwirksamkeit sind entscheidende Faktoren für mentale Gesundheit – auch am Arbeitsplatz.

Achtsamkeit, Fürsorge, Krisenintervention

Während viele Unternehmen Maßnahmen zur Förderung der körperlichen Gesundheit umsetzen, wird die mentale Gesundheit oft vernachlässigt. Dabei tragen Arbeitgeber Verantwortung für die mentale Gesundheit ihrer Beschäftigten, und Probleme in diesem Bereich können erhebliche Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden haben.

Von Yvonne Zwick und Antonia Thiele

Gesundheitsmanagement ist integraler Bestandteil eines glaubwürdigen Nachhaltigkeitsmanagements. Dabei sollte nicht nur die Förderung der körperlichen Gesundheit, sondern auch die der mentalen Gesundheit in den Blick genommen werden. Wichtige Themen sind:

- » Überlastung/Burn-out: Die steigende Arbeitsbelastung und der Druck, ständig erreichbar zu sein, können zu Burn-out führen.
- » Fehlende Abgrenzung/ständige Verfügbarkeit: Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen zunehmend, insbesondere durch neue Arbeitsmodelle wie New Work und vermehrtes Arbeiten im Homeoffice, was zu sozialer Isolation und Mehrarbeit führen kann.
- » Sinnhaftigkeit und Selbstwirksamkeit: Das Gefühl, dass die eigene Arbeit einen Sinn hat, und die Überzeugung, etwas bewirken zu können, sind entscheidende Faktoren für die mentale Gesundheit.
- » Suchterkrankungen und Depressionen: Suchtprobleme und Depressionen können sowohl Ursache als auch Folge von mentalen Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz sein.

Arbeitgeber tragen grundsätzlich eine Verantwortung für die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Zudem ist häufig die Gestaltung der Arbeitszeiten und -prozesse Ursache einer Erkrankung. Dadurch haben Unternehmen eine ganz direkte Möglichkeit, Abhilfe zu schaffen und vorzubeugen.

Mentale Gesundheit – nicht nur ein Kostenfaktor

Mentale Gesundheitsprobleme am Arbeitsplatz verursachen nicht nur menschliches Leid, sondern auch erhebliche Kosten für Unternehmen. Laut dem „Report Psychotherapie“ 2020 der Deutschen Psychotherapeutenvereinigung beliefen sich die therapeutischen Kosten auf 44 Milliarden Euro. Zusätzlich zeigt der Bericht, dass Deutsche im Vergleich zu anderen Europäer:innen etwas häufiger an psychischen Erkrankungen leiden. Im Jahr 2016 waren 18 Prozent der Bevölkerung in Deutschland betroffen, während der EU-Durchschnitt bei 17,3 Prozent lag. Zu den unmittelbaren therapeutischen Kosten kommen die Kosten durch Produktivitätsverluste, Fehlzeiten und Gesundheitsausgaben – insgesamt Milliardenbeträge pro Jahr.



COVID-19 hat das Bewusstsein für Verletzlichkeiten, aber ebenso für die Bedeutung guter Arbeit in ihrer sozialen Dimension gesteigert. Da Menschen seelisch oft im Stillen leiden, werden präventive Maßnahmen umso notwendiger. Laut Deutsche Bahn Stiftung haben rund 75 Prozent der psychischen Erkrankungen ihren Ursprung im Kindes- und Jugendalter – mit Folgen für das weitere Beziehungs- und Berufsleben. Gefährdeter sind sozioökonomisch benachteiligte Gruppen. Ein Grundsatz der globalen Nachhaltigkeitsziele ist Inklusion („leave no one behind“) und das Ziel, mit nachhaltiger Entwicklung ein gutes Leben zu ermöglichen. Damit bekommen Prävention und Maßnahmen für mentale Gesundheit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe weiteres Gewicht.

Was können Unternehmen tun?

Um die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern, können Unternehmen unterschiedliche Maßnahmen ergreifen. So können sie ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement implementieren, Führungskräfte im Umgang mit mentalen Gesundheitsproblemen schulen, eine gesunde Work-Life-Balance fördern und eine unterstützende Unternehmenskultur schaffen, in der Achtsamkeit und Fürsorge füreinander selbstverständlich sind.

Die Berliner Stadtreinigungsbetriebe beispielsweise bieten ihren Mitarbeitenden Schulungen und Workshops zu Stressmanagement, Konfliktlösung und Förderung der psychischen Gesundheit an. Das kommunale Unternehmen legt Wert auf eine unterstützende Arbeitsumgebung, die den offenen Austausch fördert. Zusätzlich werden Beratungs- und Coaching-Angebote bereitgestellt.

Die Deutsche Bahn hat seit 2012 ein zugängliches und flächendeckendes Beratungsangebot zur mentalen Gesundheit aufgebaut. Das „Mitarbeitenden-Unterstützungsteam“ (MUT) steht rund um die Uhr für Ratsuchende zur Verfügung. Erfahrene Psycholog:innen bieten vertrauliche Beratung für Mitarbeitende und ihre Angehörigen. Spezielle Programme unterstützen bei Traumatisierungen, Sucht und Depressionen.

Um seelischen Belastungen eine zusätzliche, leicht zugängliche und wirksame Ressource entgegenzusetzen, ist VAUDE

2021 Unternehmenspartner von REDEZEIT FÜR DICH gUG geworden. Durch das in diesem Rahmen bestehende professionelle Gesprächsangebot haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich in anonymen, empathischen und konzentrierten Einzelgesprächen kurzfristig zu jedem Thema auszusprechen.

Betriebliche Ersthelfer:innen sind in Unternehmen Pflicht. Doch auch für mentale Gesundheit bieten verschiedene Organisationen Ersthelfer:innen-Schulungen an – zum Beispiel die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) oder die Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs). Es ist wichtig, dass diese Schulungen von qualifizierten Fachleuten durchgeführt werden, damit die Ersthelfer:innen lernen, angemessen auf psychische Krisen zu reagieren.

Blick in die Zukunft: von der kleinen zur großen Transformation

Wie wichtig der Faktor Mensch ist, zeigt der Sustainability Transformation Monitor, der als mehrjähriges Panel die transformative Kraft der Ausweitung europäischer Berichtspflichten misst. Durch die Integration von Maßnahmen zur Förderung der mentalen Gesundheit in das Nachhaltigkeitsmanagement können Unternehmen zur Gesundheit und zum Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden beitragen und langfristig wirtschaftlichen Erfolg und Zukunftsfähigkeit sichern. ●

YVONNE ZWICK,

Dipl.theol., ist Vorsitzende von B.A.U.M. e.V. Sie repräsentiert B.A.U.M. in den relevanten die Umsetzung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie begleitenden Stakeholdergremien der Bundesregierung und hält verschiedene Beiratsmandate. Bis 2020 war sie Stellvertretende Generalsekretärin des Rats für Nachhaltige Entwicklung und Leiterin des Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex.

ANTONIA THIELE,

M.Sc. Nachhaltigkeitswissenschaft, ist bei B.A.U.M. u.a. für die Auswahl und Betreuung von Freiwilligen und Praktikant:innen verantwortlich. Vor diesem Hintergrund hat sie sich kürzlich zur Ersthelferin für mentale Gesundheit (MHFA – Mental Health First Aid) weiterbilden lassen, um in (akuten) Krisensituationen Unterstützung anbieten und auf Hilfsangebote verweisen zu können.

„Durch die Integration von Maßnahmen zur Förderung der mentalen Gesundheit in das Nachhaltigkeitsmanagement können Unternehmen zur Gesundheit und zum Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden beitragen und langfristig wirtschaftlichen Erfolg und Zukunftsfähigkeit sichern.“



JA, ABER



Christoph Herzog

ist Chefredakteur von Haufe Sustainability, dem Portal für nachhaltige Unternehmensführung. www.haufe.de/sustainability

Geht's Ihnen noch gut?

Wann haben Sie das letzte Mal gedacht: „Ich kann nicht mehr!“? Sie wären in bester Gesellschaft. Mentale Gesundheit als zentraler Aspekt des betrieblichen Gesundheitsmanagements rückt immer mehr ins Bewusstsein von Unternehmen – auch von solchen, die einen nachhaltigen Anspruch an sich selbst haben. Gut so, denn die Statistiken der Krankenkassen entlarven psychische Erkrankungen als eine der Hauptursachen für Arbeitsausfälle. So verzeichnet der DAK-Gesundheitsreport 2024 einen Anstieg der Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen um mehr als 7 Prozent. Laut einer Studie der Universität St. Gallen gehören inzwischen 55 Prozent der Manager zur Gruppe der „erschöpften Führungskräfte“. Ihnen fehlen Energie und Fokus, sie fühlen sich angesichts gestiegener Anforderungen überfordert, teils lustlos bis müde.

Und wie geht es denjenigen, die als Nachhaltigkeitsverantwortliche u.a. für die Gesundheit ihrer Kolleg:innen Sorge tragen? Im Sustainability People Report 2024 berichten 73 Prozent der Befragten von einer steigenden Arbeitsbelastung. Jede:r Dritte fühlt sich überfordert. Und: Der größte Grund für Unzufriedenheit ist eine emotionale Distanzierung, weil es im Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit nicht vorangeht.

Mein Appell: Gerade, wer sich um Umwelt, Gesundheit und Sicherheit anderer kümmert, darf das eigene Wohlbefinden nicht vernachlässigen! Denn eine nachhaltige Wirtschaft kann nur von Menschen gestaltet werden, die selbst nicht kurzfristig ausbrennen.

VERANSTALTUNGSVORSCHAU

Initiative „Nachhaltige Veranstaltungswirtschaft“

27.09.2024, 11 – 14 Uhr, Darmstadt

Kick-off zur Initiative „Nachhaltige Veranstaltungswirtschaft“. Gemeinsam mit dem B.A.U.M.-Mitglied 2bdifferent schafft B.A.U.M. einen professionellen organisatorischen Rahmen, der einen direkten, fairen und projektunabhängigen Austausch zwischen den Akteur:innen der Branche ermöglicht. Interessierte sind herzlich eingeladen, sich der Initiative anzuschließen und entscheidende Impulse für die nachhaltige Transformation der Veranstaltungswirtschaft zu setzen.

www.wirtschaftproklima.de/veranstaltungswirtschaft

Biodiversity & Business

09.10.2024, 9.30 – 11 Uhr, online

Biodiversität ist ein relevanter Wirtschaftsfaktor. Ihr Verlust gefährdet Geschäftsmodelle in zunehmendem Maße. Berichtspflichten oder die Notwendigkeit, die eigene Rohstoffbasis abzusichern, fordern von Unternehmen, dass sie sich mit dem Thema Biodiversität strategisch auseinandersetzen. Anhand konkreter Beispiele zeigen B.A.U.M. und das B.A.U.M.-Mitglied FORLIANCE die Bandbreite geeigneter Maßnahmen sowie Möglichkeiten zu deren Wirkungsmessung auf.

Go!vernance: Treiber für eine gelingende Transformation

19./20.11.2024, Hamburg

In einer attraktiven Location direkt am Hamburger Hafen bildet die diesjährige Tagung von B.A.U.M. das Thema Governance als zentralen inhaltlichen Fokus in spannenden Side-events und Workshops ab. Ein Highlight wird die Diskussion mit den Hamburger Senatoren Jens Kerstan (Umwelt & Klima) und Dr. Andreas Dressel (Finanzen). Die Tagung markiert gleichzeitig das 40. Jubiläum von B.A.U.M. B.A.U.M. will mit seinen Gästen Best Practices teilen und Lösungen diskutieren und dabei gezielt die einbinden, auf die es bei der Transformation ankommt: die nächste Generation der Nachhaltigkeitsmanager:innen. Es wird um den Impact gehen, den B.A.U.M. mit nachhaltig wirtschaftenden Unternehmen in den kommenden 10 Jahren erzeugen will. Ein Veranstaltungs-Hashtag lautet daher: #Go2034 – damit wir gemeinsam schneller mehr erreichen.

www.baumev.de/Jahrestagung



Besuchen Sie uns auch im Internet!

Auf www.baumev.de finden Sie aktuelle Nachrichten und auf app.baumev.de/events-view unseren Veranstaltungskalender.



NACHRICHTEN

Effektive und kohärente Sustainable-Finance-Instrumente für Biodiversität und Wasser

Sustainable Finance in der EU zielt darauf ab, die europäischen und nationalen Klima- und Umweltziele zu erreichen. Während Klimaschutzinstrumente schon weit entwickelt sind, ist das für den Schutz von Biodiversität und Ökosystemen noch nicht der Fall. Umweltschutzmaßnahmen, die zum Wiederaufbau von Ökosystemen beitragen, sind oft nicht in klassischen Bilanzierungsansätzen integriert und daher nicht investitionsfähig. B.A.U.M. erarbeitet nun als Teil eines Konsortiums entsprechende Instrumente. Das Projekt, das im April 2026 endet, gehört zum Forschungsfeld „Umwelt und Wirtschaft, Umwelt und Soziales“ im REFOPLAN 2023 des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV). Die Durchführung des Vorhabens erfolgt im Auftrag des BMUV durch das Umweltbundesamt (UBA).

B.A.U.M.-Preisträger:innen 2024

Der B.A.U.M. | Umwelt- und Nachhaltigkeitspreis geht in diesem Jahr an:

- » Dr. Roda Verheyen, Rechtsanwältin Günther (Kategorie „International“)
- » Felicitas Erfurt-Gordon, Erfurt & Sohn KG (Kategorie „Großunternehmen“)
- » Dr. Juliane Kronen, innatura gGmbH (Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“)
- » Dr. Hans-Dietrich Reckhaus, Reckhaus Gruppe (Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“)
- » Prof. Dr.-Ing. habil. Jörn Birkmann, Universität Stuttgart (Kategorie „Wissenschaft“)

Mehr zu den Preisträger:innen unter

www.baumev.de/preistraegerinnen_2024.

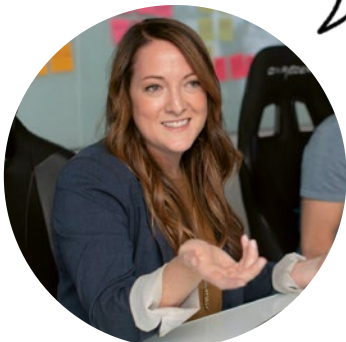
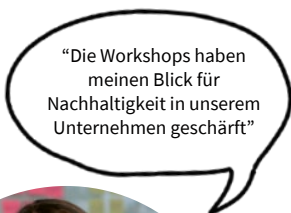
Die Preise werden am 19. November im Rahmen einer Tagung überreicht, mit der B.A.U.M. zugleich sein 40. Jubiläum feiert.

NEUE MITGLIEDER



44.moles GmbH, Göttingen | Bonpago GmbH, Frankfurt a.M. | CLIMAVIVA eG – Die Klimagenossenschaft, Berlin | Coffee Annan GmbH, Berlin | Erfurt & Sohn KG, Wuppertal | GECCO – Green Event Consulting, Stuttgart | Ostdeutscher Sparkassenverband KÖR (OSV), Berlin | Root Now UG, Bonn | SCHUFA Holding AG, Wiesbaden | SD Identity UG sdid.eu, Berlin | silberzebra GmbH, Freiburg i.B. | Waldholz.de GmbH, Göttingen

Stand zum Redaktionsschluss am 30.07.2024



Jetzt informieren:
www.sdg-scouts.de



Weiterbildung für Auszubildende, Nachwuchskräfte und Mitarbeitende zu Nachhaltigkeit in Unternehmen



B.A.U.M. Insights ist ein Medienangebot von B.A.U.M. e. V. in Kooperation mit dem Magazin **forum Nachhaltig Wirtschaften**

Als Netzwerk setzt sich B.A.U.M. dafür ein, *das* zentrale Thema voranzubringen: eine lebenswerte Zukunft durch nachhaltiges Wirtschaften. Der 1984 gegründete Verband ist heute mit rund 770 Mitgliedern eine starke Stimme nachhaltig wirtschaftender Unternehmen und eine treibende Kraft für nachhaltige Entwicklung in Europa. B.A.U.M. unterstützt seine Mitglieder beim Aufbau und bei der Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien und vernetzt Akteur:innen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Medien und Verbänden.

Sie möchten mehr über B.A.U.M. erfahren?

Informieren Sie sich auf www.baumev.de oder folgen Sie uns auf Twitter [@BAUMeV](https://twitter.com/BAUMeV)

Sie möchten Mitglied in unserem Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften werden?

Informationen und Beitrittserklärung finden Sie unter www.baumev.de/Mitglied werden

Sie haben noch Fragen?

Wir freuen uns, wenn Sie Kontakt zu uns aufnehmen:
Tel. +49 (0)40 / 49 07 11 00, vorstand@baumev.de

Für die nächsten Ausgaben sind folgende Themen geplant:



Sustainable Finance
ET 1. Dezember 2024



Bauen im Klimawandel
ET 1. Juni 2025



**Geschäftsreisen –
nachhaltig gestalten**
ET 1. März 2025

Auch als E-Paper
plus Online-Veröffentlichung auf
www.baumev.de und
www.forum-csr.net

Impressum

Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes
Management (B.A.U.M.) e.V.
Osterstraße 58
20259 Hamburg

Telefon: +49 (0)40 - 49 07 11 00
Telefax: +49 (0)40 - 49 07 11 99
E-Mail: info@baumev.de
www.baumev.de

Vertreten durch den Vorstand:

Yvonne Zwick (Vorsitzende), Dieter Brübach (stv. Vorsitzender),
Martin Oldeland (stv. Vorsitzender)

Vereinsregisternr.: VR 11468 Amtsgericht Hamburg
Ust.-IdNr.: DE 118713439

Herausgeber: ALTOP Verlag GmbH in Kooperation mit B.A.U.M. e.V.
Objektleitung: Edda Langenmayr, e.langenmayr@forum-csr.net,
Telefon +49 (0)89 - 7 25 88 23

Anzeigenbetreuung: forum Büro Nord, Dagmar Hermann,
Lasbeker Str. 9, 22967 Tremsbüttel, Telefon +49 (0)4532 - 2 14 02

Layout und Satz: Dagmar Rogge

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Printed in Germany 2024

Für die redaktionellen Beiträge von Unternehmen sowie die Best-
Practice-Beispiele sind die Unternehmen selbst verantwortlich.