



# Was haben Gesundheitsmanagement, soziomoralisches Klima und soziale Verantwortung gemeinsam?

Eva Bamberg, Carolin Baur, Marlies Gude,  
Grit Tanner

## Inhalt

Hintergrund

CSR

Gemeinsamkeiten CSR – Qualität der Arbeit

Arbeitsbedingungen und CSR

Soziomoralisches Klima

Standards betrieblicher Gesundheitsförderung

## Hintergrund

- Projekt zur Schnittstelle BGM – CSR (vor 2 Jahren in Vissel vorgestellt)
- Hintergrund des Projektes: BGM und Bemühungen um gute Arbeit enden am Werkstor. Wenig BGM in kleinen Unternehmen. Keine Berücksichtigung Kooperationspartner. Kundinnen und Kunden tragen schlechte Arbeitsbedingungen mit.
- Gegenstand des Projektes: BGM in der Wertschöpfungskette; Einbeziehung von Kooperationspartnern und KundInnen bei BGM.
- Hier: Lohnt sich der Bezug zwischen Qualität der Arbeit/BGM und Konzepten zu sozialer Verantwortung, oder können wir uns das sparen?

## CSR


Companies can become socially responsible by: following the law; integrating **social**, environmental, **ethical**, consumer, and **human rights** concerns into their business strategy and operations.

([http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility\\_en](http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility_en))

→ External and **Internal** CSR

## CSR-Kampagne


### Was ist CSR?



**Grundlagen**

Unter "Corporate Social Responsibility" oder kurz CSR ist die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen als Teil des nachhaltigen Wirtschaftens zu verstehen.


[➔ Mehr erfahren](#)



**Globale Herausforderungen**

Die industrielle Entwicklung und die Globalisierung der Wirtschaft bieten der Menschheit vielfältige Chancen, die Welt, in der wir leben, zum Positiven zu gestalten. Jedoch gehen diese Prozesse bisweilen mit negativen Begleiterscheinungen einher, die sowohl das soziale Miteinander innerhalb der Weltgemeinschaft, als auch die Erhaltung einer intakten Umwelt betreffen.

[➔ Mehr erfahren](#)



**Nutzen für Unternehmen**

Die Motivationen sind vielfältig, aus denen heraus Unternehmen CSR ernst nehmen. Eigennutz zählt dazu - und ist ein wesentlicher und durchaus positiver Treiber für das Thema. Denn CSR ist kein Luxus, sondern etwas, von dem Unternehmen wirtschaftlich profitieren können.

[➔ Mehr erfahren](#)

<http://www.csr-in-deutschland.de/>

Folie 5

## Internale CSR – Handlungsfelder

Human resource development

Organisationale Demokratie

Arbeitsgestaltung

**Betriebliche Gesundheitsförderung**

➔ **Arbeitspsychologische Themen sind Gegenstand von CSR**

**Sollte sich die A&O mehr um CSR kümmern?**

Folie 6

## Kritik an CSR

Monetäre Interessen sind für Organisationen der Wirtschaft zentral

Gezieltes Lobbying dienen dazu, Reputation zu sichern und Machtverhältnisse gegenüber der Allgemeinheit zu beeinflussen

Normative Standards können so (weitergehende) gesetzliche Regelungen beeinflussen

→ **Lohnt für die A&O eine Auseinandersetzung mit CSR?**  
**Sind die Konzepte nützlich?**

## Gemeinsamkeiten

### UN Global Compact:

..employment that is productive and delivers a **fair income**. It also should ensure **workplace security, social protection**, better prospects for **personal development** and **social integration**. Businesses should also focus on non-discrimination, equal opportunities and treatment, and freedom to express workplace concerns.

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/labour>

### Quality of working life

- Adequate and fair compensation
- Safe and healthy environment
- Development of human capacities
- Growth and security
- Social integration
- Constitutionalism
- Consideration of the life space
- **Social relevance** (Walton, 1973; Walton, 1974)

## Zwischenfazit

- CSR ist ein Themenbereich, der bislang in der A&O weitgehend vernachlässigt wird (nicht aber in den Wirtschaftswissenschaften)
- Es gibt einige Überschneidungen zwischen Kriterien CSR und Gestaltungskriterien
- Überschneidungen können entweder ignoriert werden (v.a. wegen Kritik an CSR)
- Sie könnten auch dazu dienen, die Themen mehr miteinander zu verbinden
- Ist durch die Verbindung ein Nutzen für BGF zu erwarten?

## Verbindung Arbeitsbedingungen - CSR

**Direkte Verbindung:** Einige Stressoren stehen per se im Widerspruch zu CSR, da sie sozial unverantwortliches Verhalten in Stressoren implizieren:

- Soziale Stressoren
- Bullying, Mobbing
- Illegitime Aufgaben
- Unlegitimate tasks

Stressoren generell sind ein Widerspruch zu CSR, Ressourcen sind eine Voraussetzung für CSR (und den Prinzipien des UN Global Compact)

Fehlt: Förderung von sozialer Verantwortung im Unternehmen – soziomoralisches Klima berücksichtigen

## Socio-Moral Climate

Moral atmosphere (Kohlberg, 1984): Norms and values (community-orientation, trust, participation, collective responsibility) are a base of organizational practices and procedures .

‘Employees’ perceptions of organizational practices and procedures, including principles of communication, teamwork, and decision-making assumed to shape the development of ethical attitudes and value orientations of the members of an organization’.

(Pircher Verdorfer & Weber, 2016, 63)

## Socio-Moral Climate

Key characteristics:

1. Open confrontation of the employees with social problems and conflicts;
2. Reliable and constant mutual appreciation, care, and support;
3. Open communication and participative cooperation;
4. Trust-based assignment and allocation of responsibility;
5. Organizational concern and respect for the individual.

(Weber, Unterrainer & Höge, 2008)

## Standards Betriebliche Gesundheitsförderung

Ziel: Reduktion von Stressoren, Förderung von Ressourcen, Förderung  
soziomoralisches Klima

Priorität der Arbeitsaufgabe -> Analyse Arbeitsbedingungen

Integration bedingungs- und personenbezogener Interventionen

Beteiligung

Integration BGF andere Managementsysteme

Struktur & Budget

## CSR: Berücksichtigung Wertschöpfungskette

BGF v.a. in großen Organisationen

Kein BGF für Kooperationspartner

Manchmal: Codes of conduct

Positivbeispiel Arbeitssicherheit (etwa chemische Industrie)

## Standards Betriebliche Gesundheitsförderung

Ziel: Reduktion von Stressoren, Förderung von Ressourcen, Förderung  
soziomoralisches Klima

Priorität der Arbeitsaufgabe -> Analyse Arbeitsbedingungen

Integration bedingungs- und personenbezogener Interventionen

Beteiligung

Integration BGF andere Managementsysteme

Struktur & Budget

**Berücksichtigung Wertschöpfungskette**

## Zusammenfassung und Fazit

CSR – vieldiskutiert und viel Kritik

Überschneidungen CSR – BGF/Qualität der Arbeit

Entweder: Thema ignorieren oder: Themen mehr aufeinander beziehen und  
weiterentwickeln.

Drei Perspektiven: (1) Einbeziehung soziomoralische Athosphäre; (2) BGF in der  
Wertschöpfungskette; (3) Kriterien Gute Arbeit auf CSR übertragen