



iManSys®



Das kleine Buch des digitalen ESG-Managements

Für alle, die wissen wollen, wie Nachhaltigkeitsmanagement
in Unternehmen digital umgesetzt werden kann.

“Business has an unprecedented opportunity right now to lean in and take action.”

– Steve Varley, EY Global Vice Chair – Sustainability

Der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber wird im Text das generische Maskulinum verwendet – gemeint sind damit immer alle Geschlechter.



© domeba distribution GmbH

phone: +49 (0)371 4002080 | fax: +49 (0)371 4002081 | mail: info@domeba.de | web: www.domeba.de

Geschäftsführer / CEO: Dipl.-Ing. Matthias Domes & Dipl.-Inf. Jens Fabian
Registergericht / register court: Amtsgericht Chemnitz – HRB 27402 | USt-IdNr. / VAT no.: DE283059020

Redaktion & Konzept: Dr. Valentin Belentschikow, Julia Uhlmann | Design: Sascha Gerlach

Inhalt

Einleitung 4

ESG-Compliance 6

Warum gibt es keine
Nachhaltigkeit ohne ESG? 6
Was bedeutet ESG? 7
Warum gewinnt ESG in Unternehmen
an Bedeutung? 8
Was sind die SDGs? 9
Was macht das ESG-Management
so komplex? 10
Was ist der Zusammenhang
zwischen Compliance und ESG? 14

**Sechs Gründe, um Compliance
und Sustainability digital
zusammenzubringen 16**

1. Rechtskonformität 18
2. Prävention 24
3. Risikominimierung 30
4. Wirtschaftlichkeit 36
5. Controlling 42
6. Nachhaltigkeit 46

**Die SDGs und
Software-Lösungen 50**

Was sollten Unternehmen über die
SDGs wissen? 50
Wie können die SDGs auf die
Wertschöpfungskette einzahlen? 70
Was sind die zentralen Herausforderungen
von Unternehmen bei der Umsetzung
von ESG-Zielen? 72
Warum lohnt sich der Einsatz einer
Software-Lösung? 73
Wie kann Sie die Software-Lösung iManSys
bei den ESG-Anforderungen unterstützen? 74

Über iManSys 76

iManSys und iManSys-App 78
Die sieben Software-Welten von iManSys 80
Fünf gute Gründe für iManSys 82
Unsere Pricing-Modelle 84
10 Schritte zum Ziel 86
Wir unterstützen Sie 90
Mit iManSys überzeugen 92

Über domeba 98

domeba @ Social Media 100
Die Geschichte der domeba 102



Einleitung

Nachhaltige Entwicklung ist längst ein notwendiger Schritt für Unternehmen – schließlich hat diese unmittelbare Auswirkungen auf die Geschäftsstrategie, die Reputation und die Zukunftsfähigkeit. Internationale Studien aus dem Jahr 2022 zeigen: Rund 70 Prozent der Betriebe konnten durch ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung positive Auswirkungen auf die Bindung und Gewinnung von Kunden feststellen, Kosteneinsparungen verzeichnen sowie verbesserte Beziehungen zu Investoren und Stakeholdern nachweisen (Workiva, 2022).

Mit den UN-Nachhaltigkeitszielen (SDGs) sind gleichzeitig alle Unternehmen auf globaler Ebene dazu aufgerufen, betriebliche Nachhaltigkeit als höchstmögliche Priorität anzusehen – sowohl in den Bereichen Umwelt, Soziales als auch Unternehmensführung (ESG).

Betriebe stehen somit vor der Herausforderung, die Sicherstellung des Unternehmenserfolges mit den Anforderungen an Nachhaltigkeit in Einklang zu bringen. Über 57 Prozent sind dabei der Meinung, dass sie bisher nicht über die erforderlichen Instrumente verfügen, um die benötigten Daten für die Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitzustellen. Hier setzen ESG Software-Lösungen an, um Unternehmen bei der Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele in digitaler Form zu unterstützen.

In unserem kleinen Buch des digitalen ESG-Managements möchten wir Ihnen daher die folgenden beiden zentralen Fragen beantworten:

- ✓ **Was können Unternehmen tun, um auf die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele einzuzahlen?**
- ✓ **Wie unterstützt iManSys Unternehmen dabei, auf die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele einzuzahlen?**

ESG Compliance

Warum gibt es keine Nachhaltigkeit ohne ESG?

In Unternehmen hat der Themenkomplex „Nachhaltigkeit“ ohne Frage einen hohen Stellenwert erlangt. Die Herausforderung dabei: Der Nachhaltigkeitsbegriff lässt sich individuell auslegen. Die Grundlage für das heutige Verständnis von „Nachhaltigkeit“ bildet der Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen von 1987, der auch als **Brundtland-Bericht** bekannt ist. Dieser definiert nachhaltige Entwicklung als politisches Leitprinzip wie folgt:

"Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen."

(Weltkommission für Umwelt und Entwicklung, 1987)

Nachhaltigkeit ist demnach durch ein langfristig orientiertes Denken und Handeln gekennzeichnet. Ein wichtiges Ziel ist ebenso der Erhalt natürlicher Ressourcen unter Einbezug deren Regenerationsfähigkeit.

Das **„Triple-Bottom-Line-Konzept“ (TBL)** versteht Nachhaltigkeit als Zusammenspiel der drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie sowie Soziales (Elkington & Rowlands, 1999). Nachhaltiges Wirtschaften ist somit nur dann möglich, wenn Unternehmen alle drei Bereiche gleichgewichtet und langfristig berücksichtigen sowie einen dauerhaften Ausgleich der Nachhaltigkeitsaspekte anstreben.

Die drei Dimensionen von Nachhaltigkeit sind auch Bestandteil des **ESG-Modells**. Die Abkürzung ESG steht dabei für „Environmental, Social and Governance“ und bezeichnet die drei Bereiche Umwelt, Soziales sowie Unternehmensführung. Ziel eines nachhaltigen Unternehmens sollte es sein, Verantwortung für alle drei Themenkomplexe zu übernehmen und diese im Rahmen der betrieblichen Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen. Erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement kann somit nur unter Berücksichtigung der ESG-Prinzipien funktionieren.

Was bedeutet ESG?

Hinter den drei Buchstaben verbergen sich nachhaltigkeitsbezogene Verantwortungsbereiche von Unternehmen. Die Dimension Environment bündelt dabei Unternehmensaktivitäten rund um den Umwelt- und Klimaschutz. Der Bereich Social steht für Aspekte wie Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das gesellschaftliche Engagement von Betrieben. Der Fokus von Governance liegt u. a. auf der Gesetzestreue sowie Steuerungs- und Kontrollprozessen der Unternehmensführung. Werfen wir einen kurzen Blick auf die einzelnen Parameter:

E – Environment:

Natürlich tragen Unternehmen beim Nachhaltigkeitsmanagement **Verantwortung für ihre Umwelt**. Entscheidend dabei ist es, Umweltverschmutzungen und Treibhausgasemissionen zu reduzieren, Ressourcen effizient einzusetzen sowie umweltverträglich zu produzieren. Auch der Klimawandel sollte in betrieblichen Strategien Berücksichtigung finden.

z. B.: Vorbeugung von Umweltrisiken, Überwachung der Energieeffizienz und Kreislaufwirtschaft sowie Ressourcenverwaltung

S – Social:

Unternehmen sind neben ihrer Umweltwirkung auch für ihre **gesellschaftlichen Auswirkungen** verantwortlich. Dazu gehören Aspekte wie Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz sowie gelebte Diversity im Betriebsalltag. Im Mittelpunkt steht hierbei immer die Achtung der Menschenwürde. Soziale Verantwortung betrifft jedoch nicht nur die Beschäftigten im Unternehmen, sondern die gesamte Wertschöpfungskette. Dazu gehören bspw. das Verbot von Kinderarbeit oder die Einhaltung der Menschenrechte bei Partnern und Lieferanten. Darüber hinaus ist ebenso das gesellschaftliche Engagement ein wesentlicher Bestandteil von sozialer Nachhaltigkeit.

z. B.: Einhaltung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten, Datenschutz, Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung bspw. mittels Spenden und Sponsoring

G – Governance:

Eine **nachhaltige Unternehmensführung** ist ein weiterer relevanter Bestandteil von ESG, da von ihr zentrale Unternehmenswerte sowie Steuerungs- und Kontrollprozesse ausgehen (Corporate Governance). Neben der Führungsebene betrifft Nachhaltigkeit aber auch die Vorstands- und Aufsichtsratsebene. Grundvoraussetzung hierfür sind unabhängige Kontrollorgane sowie die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften durch klare Compliance-Richtlinien.

z. B.: einheitlich kommunizierte Unternehmenswerte, transparente Beschwerdemechanismen sowie Risikomanagement

Für Unternehmen gilt es nun, sämtliche externen Anforderungen sowie intern auferlegte Pflichten in **allen drei ESG-Bereichen** zu erfüllen. Darauf legen zunehmend nicht nur Belegschaft und Kunden, sondern auch Auftraggeber und Unternehmenspartner wert.

Häufig verwendete ESG-Kriterien zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen (Auszug):

Environment (E)	Social (S)	Governance (G)
- Emissionen und Klimawandel - Materialien und Ressourcen - Energie und Wasser - Lebenszyklus und Lieferkette	- Arbeitssicherheit und Gesundheit - Menschenrechte - Vielfalt und Chancengleichheit - Beschäftigung und Bezahlung	- Unternehmenskultur und Partizipation - Kommunikation und Berichterstattung - Ethik, Korruption, Verhaltenskodex - Steuerung, Integration und Dokumentation

Warum gewinnt ESG in Unternehmen an Bedeutung?

Die Einhaltung von ESG-Vorgaben spielt in Unternehmen eine immer größere Rolle. Das hat verschiedene Gründe. Zunächst ist das Bewusstsein für Nachhaltigkeit nicht nur in der Wirtschaft, sondern der gesamten Gesellschaft gewachsen. Investoren, Geschäftspartner und Konsumenten setzen daher inzwischen die Erfüllung ökologischer und sozialer Standards in Unternehmen voraus. Unternehmenspartner erwarten dabei, dass Sie geltende ESG-Regulierungen kennen und ihnen nachkommen – ansonsten droht der **Verlust der Geschäftsbeziehung**.

Gleichzeitig müssen Sie als Unternehmen auch mögliche **Reputationsschäden** in Betracht ziehen, die bei Missachtung der Verpflichtungen drohen. Nicht selten erlangen Sie so die Aufmerksamkeit von Medien oder Verbrauchern – jedoch keine positive. Gleiches gilt übrigens für negative Aktivitäten von betrieblichen Partnern, die sich am Ende auch auf die Kooperation mit Ihnen auswirken.

Nicht zu vergessen ist, dass die Einbeziehung der ESG-Dimensionen in alle Unternehmensprozesse auch **ökonomische Vorteile** mit sich bringt. Sie steigern bspw. Ihre Effizienz durch den sparsameren Einsatz von Ressourcen und profitieren gleichzeitig von besseren Finanzierungsbedingungen durch Investoren und Stakeholder.

Mit einer glaubwürdigen Haltung zu Nachhaltigkeitsthemen lässt sich zudem die **Motivation in der Belegschaft** steigern und die Bindung zum Unternehmen erhöhen. Daneben ist Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag für viele Bewerbende ein Entscheidungskriterium.

Schließlich führt aber auch eine Vielzahl weltweiter Regulierungsinitiativen dazu, dass Sie als Unternehmen Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen müssen. Eine wichtige Grundlage hierfür bilden die **UN-Nachhaltigkeitsziele**.

Was sind die SDGs?

Warum der Druck auf Unternehmen in Hinblick auf die Nachhaltigkeitsstrategie wächst, liegt u. a. an globalen Zielsetzungen. Bereits seit 2015 haben sich die 193 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen zu 17 Zielen für eine bessere Zukunft verpflichtet. Bekannt sind diese Nachhaltigkeitsziele auch als „**Sustainable Development Goals (SDGs)**“. Mit ihnen sollen weltweit nachhaltige Strukturen geschaffen werden, die Bestandteil der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung sind. Die 17 UN-Nachhaltigkeitsziele mit ihren insgesamt 169 Unterzielen sind somit ein internationaler Zukunftsvertrag für das 21. Jahrhundert. Bis 2030 sind die Ziele von allen Entwicklungs-, Schwellen- und Industriestaaten zu erreichen.

Die SDGs umfassen ebenfalls die drei Dimensionen von Nachhaltigkeit: Wirtschaft, Umwelt und Soziales. Sie folgen dabei übrigens fünf Kernbotschaften, zu denen die Bereiche Mensch (People), Planet, Wohlstand (Prosperity), Frieden (Peace) und Partnerschaft (Partnership) gehören – auch als „5P“ bekannt.

Die SDGs gelten bspw. auch als Fahrplan für die deutsche Nachhaltigkeitspolitik. Der Weg zur Zielerreichung wird durch die **Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie (DNS)** gestützt. Diese gibt nicht nur Prinzipien für das Nachhaltigkeitsmanagement vor, sondern zeigt zudem Maßnahmen für jedes der 17 Ziele auf und schlägt Indikatoren für die Erfolgskontrolle vor.

Um die SDGs bis zum Jahr 2030 erreichen zu können, kommt es auf den Beitrag jedes einzelnen Unternehmens an. Die ausgeweitete Pflicht zur CSR-Berichterstattung, die immer mehr Betriebe betrifft, verstärkt dies noch – doch dazu später mehr. Die Bedeutung der ESG-Kriterien wächst dadurch zunehmend.

WUSSTEN SIE ...

... dass die Sustainable Development Goals bereits im September 2015 auf dem UN-Nachhaltigkeitsgipfel der Vereinten Nationen in New York verabschiedet wurden? Aber auch weitere Klimakonferenzen resultierten in bedeutsamen Zielen, die sich auf die Nachhaltigkeitspolitik von Unternehmen auswirken.

Wichtig hierfür ist u. a. die „**Conference of the Parties (COP)**“ des Klimaübereinkommens der Vereinten Nationen, mit dem sich jeder Mitgliedsstaat zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen verpflichtet. Aus der **COP26** ergaben sich bspw. folgende Erkenntnisse für Unternehmen, um die Ziele des Pariser Abkommens und des Klimapaktes von Glasgow zu erfüllen (Auszug):

- Um den Anforderungen zukünftiger Investoren zu genügen, sollten Unternehmen auf die **Offenlegung von Daten** zur eigenen Klimaperformance setzen.
- Der Klimapakt von Glasgow hebt die Bedeutung von Transparenz hervor: Unternehmen müssen dabei **klimarelevante Berichterstattungen** berücksichtigen.
- Betriebe sollten systematisch einen Plan zur Beseitigung von Treibhausgasemissionen **innerhalb der gesamten Lieferkette** erarbeiten.

Was macht das ESG-Management so komplex?

Die Komplexität im ESG-Management entsteht vor allem durch eine Vielzahl an verschiedenen Vorgaben für die einzelnen Bereiche. Nachfolgend beleuchten wir einige Aspekte genauer:

Lieferketten

In einigen Ländern wie Großbritannien, Frankreich oder den Niederlanden gibt es bereits einen verbindlichen Rechtsrahmen für die Sorgfaltspflichten von Unternehmen. Durch das 2021 beschlossene **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)** sind nun auch deutsche Unternehmen zur Achtung von Menschenrechten entlang ihrer gesamten Lieferkette aufgerufen. Das bedeutet, dass sich die globale Verantwortung Ihres Betriebes wesentlich erweitert – vom Entstehungsprozess bis zum finalen Verkaufsprodukt. Betroffen davon sind seit 2023 Unternehmen mit mindestens 3.000 und ab 2024 auch Betriebe mit 1.000 Beschäftigten im Inland.

Das erfordert nicht nur umfassende Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich, sondern auch bei Partnern und Zulieferern. Stoßen Sie hierbei auf Risiken, gilt es im Anschluss passende Präventionsmaßnahmen abzuleiten. Pflichtverletzungen sind damit unbedingt durch geeignete Abhilfemaßnahmen zu verhindern. Gleichzeitig gibt das LkSG auch die Abgabe einer Grundsatzerklärung durch die Unternehmensleitung, die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens sowie eine jährliche Berichterstattung vor.

Die Erfüllung dieser Anforderungen kann Sie schnell vor erhebliche Herausforderungen stellen. Die erfolgreiche Umsetzung des Gesetzes erfordert daher klare Zuständigkeiten und einen ganzheitlichen Ansatz. Zudem muss die Unternehmensleitung frühzeitig in die Prozesse einbezogen und vorhandene Ressourcen auf den Prüfstand gestellt werden. Eine wesentliche Grundlage bildet auch die **Beziehung zu eigenen Lieferanten** und deren Reputation. Eine Bestandsaufnahme ist hierbei der erste Schritt. Dabei bietet es sich an, auf vorhandene Unternehmensprozesse aufzubauen. Ein bereits etabliertes Risikomanagementsystem oder Zertifizierungen im Arbeitsschutz und Umweltmanagement helfen bei der Einhaltung des LkSG. Oftmals sind aber Anpassungen nötig.

Für Unternehmen bedeutet das LkSG in der Regel die Umsetzung folgender **Maßnahmen**:

- ✓ Verabschiedung einer **Grundsatzerklärung** zur Achtung der Menschenrechte durch die Unternehmensleitung sowie deren internen und externen Kommunikation
- ✓ Durchführung einer Risikoanalyse innerhalb der gesamten Lieferkette
- ✓ Umsetzung des **Risikomanagements** unter Berücksichtigung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen wie vertraglichen Vereinbarungen oder Schulungen von Angestellten und Zulieferern
- ✓ Einrichtung eines unternehmensinternen und anonymen **Beschwerdemechanismus**
- ✓ jährliche **Berichterstattung** zu Aktivitäten und Konsequenzen für Menschenrechte sowie Wirksamkeitsbewertung
- ✓ Veröffentlichung des Berichtes sowie Einreichung bei zuständigen Kontrollbehörden

ÜBRIGENS ...

... zählen diese Elemente bereits zu einem wirksamen Compliance Management. Nun ist es die Aufgabe Ihres Unternehmens, Ihr Compliance Management System um die konkreten Vorgaben des LkSG zu erweitern. Hier kommen gegebenenfalls Vereinbarungen mit Lieferanten zu Umweltstandards und Menschenrechten, Nachweise über durchgeführte Schulungen sowie Auditrechte ins Spiel.

Whistleblowing

Damit Beschäftigte Missstände im Arbeitsalltag melden können, die bspw. den Gesundheits- und Umweltschutz betreffen, sind unternehmensinterne Beschwerdekänäle unerlässlich. Arbeitgeber erhalten so Hinweise auf vorhandene Rechtswidrigkeiten. Tatsächlich stellen Beschwerden damit wichtige Indizien für **Compliance** im Unternehmen dar. Um Compliance-relevante Beschwerden handelt es sich immer dann, wenn Angestellte sowie Mitarbeitende von Geschäftspartnern mangelndes rechtkonformes Verhalten und entsprechende Risiken bemerken.

Auch das Melden von Missständen in Unternehmen ist in Deutschland durch das **Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)** konkret geregelt. Dieses stellt die deutsche Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie dar. Demnach müssen Whistleblower, die Verstöße gegen geltende Verordnungen und Gesetze in Unternehmen melden, Schutz erfahren. Betriebe ab 50 Beschäftigten sind daher ab dem 17. Dezember 2023 dazu verpflichtet, eine interne Meldestelle zu errichten. Für Unternehmen mit mindestens 250 Angestellten gilt die Pflicht für interne Hinweisgebersysteme bereits ab dem Inkrafttreten des Gesetzes.

Das HinSchG bietet so einen gesetzlichen Rechtsschutz für Whistleblower, der an der Melde- und Fehlerkultur von Betrieben ansetzt. Die geforderten **internen Meldekanäle** müssen dabei anonym sein und Beschwerden in schriftlicher, mündlicher oder persönlicher Form ermöglichen. Nur durch den diskreten Umgang mit der Meldung lässt sich der Vertrauensschutz gewährleisten.

Betriebe stehen somit vor der Aufgabe, die komplexen Vorgaben des HinSchG rechtzeitig anzugehen und das Beschwerdemanagement als Bestandteil nachhaltiger Entwicklung zu verstehen.

LkSG & HinSchG

Das LkSG setzt die Schaffung eines Beschwerdeverfahrens für Unternehmen und Lieferanten voraus.

Das HinSchG verpflichtet Unternehmen zur Einrichtung einer internen Meldestelle.

Ein wirksames Hinweisgebersystem sollte optimalerweise beide Anforderungen erfüllen und miteinander verbinden.

CSRD

Nachhaltigkeitsziele im Unternehmen sind nur wenig wert, wenn das anschließende Monitoring und Reporting ausbleibt. Eine wirksame Nachhaltigkeitsberichterstattung sollte daher nicht nur reine Pflicht bleiben, sondern auch ein zentrales Anliegen jedes Betriebes sein.

Darüber hinaus ist Transparenz aber auch ein wesentliches Ziel der EU-Taxonomie. Bestandteil des European Green Deal ist daher auch die Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen. Die sogenannte **Sustainability Reporting Directive (CSRD)** unterscheidet dabei nicht mehr zwischen finanzieller und nicht-finanzieller Berichterstattung. Gleichzeitig fordert sie die Integration von ESG-Angaben und gilt für zunehmend mehr Betriebe.

Die stärkere Regulierung der Unternehmensberichterstattung gilt es frühzeitig zu berücksichtigen und vorzubereiten. Während ab dem 01. Januar 2024 nur Unternehmen berichten müssen, die bereits seit 2017 von der Berichterstattungspflicht betroffen sind, gilt die CSRD ab 2025 auch für große sowie ab 2026 zudem für börsennotierte kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) gibt hierbei konkrete Kriterien vor, ab wann Betriebe als berichtspflichtig gelten.

Der geforderte **CSR-Bericht** verlangt dabei, dass Sie transparent dokumentieren, inwieweit Ihre Unternehmensaktivitäten nachhaltig sind. Bei Wirtschaftstätigkeiten können Sie von ökologischer Nachhaltigkeit sprechen, wenn Sie einen wesentlichen Beitrag zu wenigstens einem der folgenden Umwelt- bzw. Taxonomie-Ziele leisten:

- ✓ Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und Ökosysteme
- ✓ Klimaschutz
- ✓ Anpassung an Klimawandel
- ✓ nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasserressourcen
- ✓ Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- ✓ Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft



Mit den folgenden drei Tipps erleichtern Sie sich die Erstellung Ihres Nachhaltigkeitsberichtes:

Berücksichtigen Sie in Ihrem Bericht alle Dimensionen von Nachhaltigkeit, zu denen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zählen (ESG).



Verstehen Sie den Nachhaltigkeitsbericht als Prozess. Dafür braucht es klare Strategien, Workflows und Ressourcen sowie eine umfassende Dokumentation.

Erheben Sie unbedingt kontinuierlich über das Jahr hinweg alle Daten, Verbräuche und KPIs, die für Ihren Nachhaltigkeitsbericht relevant sind. Die zentrale Sammlung und Auswertung komplexer Daten bildet das Fundament jedes Berichts.

Nachhaltig agieren Sie zudem nur dann, wenn Sie keines der anderen genannten Ziele verletzen („Do-Not-Significant-Harm-Prinzip“, DNHS) und soziale Mindeststandards einhalten.

Innerhalb des CSR-Berichtes sollten Sie Ihre Nachhaltigkeitsleistung hierfür anhand von **Key Performance Indicators (KPI)** belegen können, darunter bspw. Umsatz, Betriebskosten, Gesamtinvestitionen oder Ressourcenverbräuche. Es gilt dabei zu analysieren, wie groß der Nachhaltigkeitsanteil an den jeweiligen Zahlen ist.



Zahlreiche Standards bilden eine mögliche Grundlage für Ihren Nachhaltigkeitsbericht. Hier einige Beispiele:

UNGC

United Nations Global Compact

DNK

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

GRI-Leitlinien

Global Reporting Initiative

SDG

Sustainable Development Goals



DIN ISO 26000

Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen

Anhand der drei vorgestellten Rahmenwerke von ESG wird deutlich: Die Aufgabenbereiche sind umfangreich, die Einhaltung der Vorschriften gestaltet sich zunehmend komplex und die Dokumentation aller erforderlichen Daten erscheint mehr als herausfordernd. Klar sein sollte aber auch, dass Unternehmen mit einzelnen Strategien nicht weiterkommen werden – es braucht eine **ganzheitliche Lösung** für das ESG-Management. Zukunftssicher handeln Sie nur dann, wenn Sie Nachhaltigkeit über alle Bereiche hinweg vernetzen. Folgende Bestandteile sind hierfür erforderlich:

- ✓ Risikomanagement
- ✓ Ressourcenmanagement
- ✓ Qualitäts- und Umweltmanagement
- ✓ Lieferantenmanagement
- ✓ Beschwerdemanagement
- ✓ Personalmanagement
- ✓ Datenschutz
- ✓ Compliance Management

Was ist der Zusammenhang zwischen Compliance und ESG?

Den Stellenwert von ESG haben wir nun anhand von verschiedenen Vorschriften und Entwicklungen beleuchtet. Doch was hat das Ganze letztlich mit Compliance zu tun? Die Antwort hierauf ist einfach: Die regulatorischen Anforderungen im Bereich ESG nehmen inzwischen beachtliche Ausmaße an und wachsen immer weiter – das zeigen allein die Beispiele EU-Taxonomie, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sowie Corporate Sustainability Reporting Directive. Unternehmen müssen diese **rechtskonform** und ganzheitlich umsetzen.

Nachhaltigkeit spielt also zunehmend eine Rolle, wird aber zugleich immer komplexer und risikobehafteter. Unternehmen müssen darauf reagieren, denn ESG hat sich längst für alle Branchen zu einer Notwendigkeit entwickelt. Hier kommt **ESG-Compliance** – also Rechtskonformität – ins Spiel: Ihre Aufgabe ist es, die Erfüllung aller gesetzlichen Anforderungen an Nachhaltigkeit im Unternehmen sicherzustellen. Dazu gehören nicht nur Vorgaben und Gesetze in jedem der drei ESG-Bereiche, sondern auch selbst auferlegte Kodizes und Verpflichtungen für das Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement. Die Rede ist dabei von **Legal und Corporate Compliance**.

Nur wenn diese Grundlagen eingehalten werden, lässt sich Nachhaltigkeit auf allen Ebenen der Unternehmensstrategie durchsetzen. Compliance bildet damit die Voraussetzung für **Transparenz, Redlichkeit und Glaubwürdigkeit** innerhalb Ihres Betriebes. Aspekte, die im Bereich Nachhaltigkeit äußerst wichtige Faktoren sind. Entscheidend ist schließlich, die Compliance-Kultur ganzheitlich im Unternehmen zu verankern. Sie sollten ESG daher in das Risikomanagement Ihres Betriebes einbeziehen und bestehende Compliance Management Systeme (CMS) um für Sie relevante ESG-Kriterien erweitern. Digitale Tools stellen hierbei eine Grundvoraussetzung dar, um diesen Prozess effektiv und effizient zu gestalten.

Aufgabe einer Nachhaltigkeitssoftware ist es, alle Bereiche des ESG-Managements ganzheitlich abzubilden:

Environment:

Umwelt- und Klimaschutz,
Ressourcennutzung,
Abfallverwertung,
Artenvielfalt

Social:

Menschenrechtsstandards,
Gesundheit und Sicherheit
von Angestellten
und Kunden



Governance:

Compliance,
Aufsichtsstrukturen,
Unternehmensethik,
Reputationsmanagement



Sechs Gründe, um Compliance und Sustainability digital zusammenzubringen



Rechtskonformität

Der Einsatz einer Compliance-Management-Software unterstützt Sie bei der Einhaltung aller geltenden Richtlinien, Vorschriften und Pflichten.



Wirtschaftlichkeit

Der Return on Prevention beträgt 2,2.
Jeder investierte Euro in Präventionsarbeit ist betriebswirtschaftlich betrachtet 2,20 Euro wert.



Prävention

Mit einer Software-Lösung stellen Sie den langfristigen Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten in Ihrem Unternehmen sicher.



Controlling

Sie erfassen alle Kennzahlen zentral in einem System und behalten die wesentlichen Entwicklungen stets im Blick.



Risikominimierung

Eine Software-Lösung kann die Risiken in Ihrem Unternehmen systematisch erfassen und die Unfallraten durchschnittlich um 30 Prozent senken.



Nachhaltigkeit

Eine Compliance-Management-Software ist das optimale Werkzeug für den Aufbau und die Umsetzung einer nachhaltigen Unternehmensstrategie.

1. Rechtskonformität als erster Schritt für Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen

Egal ob Gesetzesvorgaben, Vereinbarungen mit Kunden, Absprachen mit Branchenverbänden, Festlegungen mit Interessensgruppen oder Selbstverpflichtungen: Ihr Unternehmen ist einer Fülle an Vorschriften ausgesetzt. Die **Rechtskonformität** kann dabei schnell zur Herausforderung werden – schließlich müssen Sie sämtliche Verpflichtungen kennen, erfüllen und überwachen. Compliance wirkt auf die **Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit** Ihres Betriebes und kann im Falle eines Verstoßes zu folgenschweren Strafen führen.

Was bedeutet Rechtskonformität?

Wenn Sie im Unternehmensalltag rechtskonform handeln wollen, dann müssen Sie alle relevanten **rechtlichen sowie betriebsinternen Verpflichtungen** einhalten. Hierunter zählen einerseits Vorgaben aus Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien, Anordnungen, Gerichtsurteilen oder Auflagen von Behörden. Andererseits müssen aber auch Anforderungen aus Vertragsbedingungen und Vereinbarungen sowie selbst auferlegte Grundsätze oder öffentliche Verpflichtungen Ihres Betriebes Berücksichtigung finden.

Die betriebliche Rechtskonformität wird auch unter dem Begriff **„Compliance“** zusammengefasst. Compliance meint damit grundlegend die Einhaltung von Gesetz und Recht, Redlichkeit sowie Geschäftsethik.

Die Herausforderung im rechtskonformen Handeln liegt in der Bandbreite der Vorgaben und Verpflichtungen. Diese reichen vom Arbeits- und Umweltschutz über das Personalwesen und die Exportkontrolle bis hin zur Beachtung der Herkunftsbezeichnungen. Wichtige Themen im **Compliance Management** sind u. a. Korruption, Kartellverbote, Diskriminierung oder Datenschutz.

Oberstes Ziel von Compliance ist natürlich die **Prävention von Verstößen** jeder Art. Dafür ist es jedoch entscheidend, dass Sie innerhalb Ihres Unternehmens zunächst das Bewusstsein für rechtskonformes Handeln schaffen. Das bedeutet, dass Sie sämtliche interne und externe Vorschriften kontinuierlich ermitteln, aktualisieren, kommunizieren und erfüllen müssen. Das ist die Voraussetzung dafür, negative Konsequenzen wie **straf-, zivil- und verwaltungsrechtliche Verfahren** zu reduzieren bzw. von Grund auf zu vermeiden.

Wichtig dabei: Compliance beginnt von oben, denn damit die Rechtskonformität in Ihrem Betrieb gewährleistet werden kann, muss die **Geschäftsführung** mit gutem Beispiel vorangehen. Es ist daher die Aufgabe der Führungsebene, Compliance-Richtlinien festzulegen und die Belegschaft dafür zu sensibilisieren.

Legal Compliance und Corporate Compliance

Um zu verstehen, was Rechtskonformität im Unternehmen genau bedeutet, schauen wir uns den Compliance-Begriff noch einmal genauer an. Dieser lässt sich in die beiden Bereiche **Legal und Corporate Compliance** unterteilen.



Grundsätzlich steht **Legal Compliance** dafür, sämtliche juristischen Vorschriften in allen Unternehmensprozessen einzuhalten. Für die Bereiche Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bedeutet Rechtskonformität konkret, alle umwelt-, arbeitssicherheits- und gesundheitspezifischen Rechtsvorgaben zu kennen und zu erfüllen. Beachten Sie, dass sich auch Niederlassungen an Auslandsstandorten an die jeweils geltenden nationalen Rechte halten müssen.

Compliance umfasst aber längst nicht nur Legal Compliance. Mit **Corporate Compliance** ist häufig allgemein die Regeltreue im Unternehmen gemeint. Vielmehr geht es hierbei darum, **unternehmensinterne Prinzipien** und **Verhaltensgrundsätze** zu berücksichtigen. Während bei Legal Compliance staatliche Vorschriften im Vordergrund stehen, bezeichnet der Begriff der Corporate Compliance die Einhaltung ethischer Ansprüche. Dazu gehören ebenso **Wertvorstellungen, Redlichkeit und Integrität** im Betrieb. Es handelt sich somit um Richtlinien, die Ihr Unternehmen vorwiegend freiwillig befolgt.

Des Weiteren lässt sich rechtskonformes Handeln noch in zahlreiche Unterbereiche gliedern. Ein Beispiel hierfür ist Social Compliance, die Regelungen zu fairen Arbeitsbedingungen, Lieferantenprozessen sowie Umweltschutz in den Fokus stellt.

Warum ist Rechtskonformität für Ihr Unternehmen unerlässlich? Mit welchen Strafen müssen Sie bei Verstößen rechnen?

Verschiedene Aspekte machen ein rechtskonformes Handeln in Ihrem Betrieb unverzichtbar. Dazu zählt vor allem der wachsende **Ermittlungs- und Überwachungsdruck** durch Aufsichts- oder Strafverfolgungsbehörden. Diese kontrollieren die Einhaltung der vorgegebenen Rechte. Im schlimmsten Fall drohen Ihnen bei Missachtungen erhebliche Sanktionen.

Aber auch der **investigative Journalismus** übt Druck auf die Rechtskonformität in Ihrem Unternehmen aus. Schließlich besteht ein öffentliches Interesse an der Regeleinhaltung in allen Wirtschaftsbranchen. Eine negative Berichterstattung über Missstände und Fehlverhalten in Ihrem Unternehmen kann so schnell zur Rufschädigung führen und ist daher immer mit erheblichen Reputationsrisiken verbunden.

Auch im Rahmen der gegenseitigen **Vernetzung in der Wirtschaftswelt** ist rechtskonformes Handeln ausschlaggebend. Durch die komplexe Zusammenarbeit von Unternehmen hat das Fehlverhalten einzelner Betriebe schnell Auswirkungen auf die Interessen anderer Partner. Verstärkt wird dies noch durch den **Druck in der Lieferkette**. Unternehmen legen zunehmend Wert auf das rechtskonforme Verhalten von Geschäftspartnern – nicht zuletzt durch die Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Natürlich machen auch nationale sowie internationale Standards Compliance-Grundsätze unerlässlich. So sind deutsche Unternehmensinhaber bspw. durch §130 des **Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG)** dazu verpflichtet, straf- oder bußgeldbewehrte Verstöße durch entsprechende Präventions- und Aufsichtsmaßnahmen zu verhindern.

Neben gesetzlichen Verpflichtungen spielt aber auch die **Unternehmenskultur** eine entscheidende Rolle. Schließlich bewerten Kunden und Partner einen Betrieb ebenso anhand der Erfüllung der zugesicherten Werte. Kommen Sie diesen Ansprüchen nicht nach, leidet auch die Zufriedenheit Ihrer Angestellten darunter. Zusammenfassend riskieren Sie **Ruf, Existenz und Finanzen** Ihres Betriebes, wenn Sie gegen relevante Verpflichtungen verstoßen.

Folgende Sanktionen und Konsequenzen drohen Ihnen bei Verstößen (Auszug):

- ① Reputationsverlust, Imageschäden und Rufschädigungen
- ① Geldstrafen
- ① Umsatzeinbrüche, Gewinnabschöpfung und Vermögensschäden
- ① Schadensersatzansprüche Dritter
- ① Verfahrenskosten sowie Kosten für Rechtsanwälte und Wirtschaftsprüfer
- ① Freiheitsentzug
- ① Kündigungen
- ① gefährdete oder gar verlorene Geschäftsbeziehungen

Welche Rechte müssen Sie einhalten?

Wenn Sie sich erstmalig an das Thema Rechtskonformität wagen, dann stehen Sie schnell vor einer enormen Herausforderung. Denn um passende Compliance-Strukturen zu schaffen, müssen Sie im ersten Schritt alle zutreffenden Vorschriften identifizieren sowie interne Regelwerke festhalten. Jede Compliance-Analyse beginnt dabei in der Regel damit, **allgemeine und betriebsspezifische Risikobereiche** zu ermitteln.

Den Grundbaustein bilden zunächst Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierung sowie zur Vermeidung von Korruption, Kartellverstößen und Interessenkonflikten. Hinzu kommen gesetzliche Vorgaben zu Spezialthemen wie Gesundheits-, Umwelt- und Datenschutz, Produkt- und Informationssicherheit oder Verzollung.

Darüber hinaus sind auch Vorgaben zu den Grundsätzen gesellschaftlicher Verantwortung unverzichtbar. Das Stichwort hierfür lautet **Corporate Social Responsibility**. Das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie die Kontrolle innerhalb der gesamten Lieferkette stellen dabei nur einige Aspekte dar.

Was hat Rechtskonformität eigentlich mit Nachhaltigkeit zu tun?

Um die geltenden Regeln und Richtlinien für Ihren Betrieb systematisch zu erfassen und deren Einhaltung zu überprüfen, kommt ein **Compliance Management System (CMS)** zum Einsatz. Dieses umfasst alle Maßnahmen und Strukturen, die Ihre Unternehmensführung festgelegt hat, um die Rechtskonformität und Gesetzestreue zu gewährleisten. Hierbei ist es nötig, dass Sie auch voneinander unabhängige Prozesse miteinander verknüpfen.

Was in vielen Unternehmen dabei häufig unterschätzt wird: Compliance Management und Nachhaltigkeitsmanagement gehören enger zusammen, als Sie vielleicht im ersten Moment annehmen. Tatsächlich ist Rechtskonformität ein wesentlicher Baustein für nachhaltiges Wirtschaften. Das zeigt bspw. ein Blick in den **Deutschen Nachhaltigkeitskodex**. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist hier konkret im Kriterium 20 verankert. Aber auch verschiedene Nachhaltigkeitsziele der **SDGs** setzen Legal und Corporate Compliance voraus.

Hierfür ist es entscheidend, die Potenziale der **Digitalisierung** im Bereich des Compliance Managements zu erkennen und umzusetzen. So können Sie mit einer effektiven **Compliance-Management-Software** den Aufwand für die Erfassung und Erfüllung sämtlicher Bestimmungen spürbar senken. Je komplexer die Rechtsvorgaben und Richtlinien in Ihrem Unternehmen dabei sind, desto mehr entlastet Sie eine digitale Lösung.

Mit unserer Compliance-Management-Software **iManSys** werden die Aspekte einer digitalen ESG-Lösung abgedeckt. Sie behalten den Überblick über alle geltenden Richtlinien, Vorschriften und Pflichten. Verknüpfen Sie Schulungen, Gefährdungen oder Dokumente mit den jeweiligen Vorgaben und delegieren Sie diese transparent an Ihre Mitarbeitenden. Durch die Anbindung an die entsprechenden **Rechtsdatenbanken** erhalten Sie eine automatische Benachrichtigung, wenn sich Gesetze ändern. Gleichzeitig können Sie so jederzeit den Status Ihrer Legal Compliance nachweisen.



Für Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen ist eine **rechtskonforme und redliche Geschäftsführung** Grundvoraussetzung. Denn nur wenn Sie alle ökonomischen, ökologischen und sozialen Anforderungen einhalten, kann sich Ihr Betrieb nachhaltig und zukunftsorientiert entwickeln. Rechtskonformität ist damit der erste Schritt für Nachhaltigkeit in allen Arbeitsprozessen.

2. Prävention im Arbeitsalltag: Gesunde Mitarbeitende für nachhaltige Unternehmen

Erkrankungen machen ca. 90 Prozent der Arbeitsunfähigkeitsfälle in deutschen Unternehmen aus. Studien des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) ergaben, dass rund ein Drittel der Erkrankungen durch **unangemessene Arbeitsbedingungen** entsteht. Zu den drei größten Gesundheitsrisiken auf Arbeit zählen dabei mit 38 Prozent Infektionsgefahren, mit 32 Prozent psychische Belastungen sowie mit 30 Prozent körperliche Verletzungsrisiken (Lenstore, 2020). Die gute Nachricht: Mit gezielten Maßnahmen der **Prävention** im Arbeitsschutz kommen Sie Berufskrankheiten und Gesundheitsschäden zuvor.

Was bedeutet Prävention im Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz aller Beschäftigten und die damit verbundene Präventionsarbeit gehören zu den Pflichten des Arbeitgebers. Konkret geht es dabei um die **Vermeidung von Berufskrankheiten**, Arbeitsunfällen sowie arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Daneben vermeiden Sie so die Verschlimmerung bereits bestehender Krankheiten.

Präventive Maßnahmen sind deshalb so wichtig, da Sie handeln, bevor etwas passiert. So lassen sich Kranken- und Unfallzahlen Ihrer Mitarbeitenden deutlich in Richtung Null-Bereich senken und **Ausfallzeiten minimieren**. Der Schutz Ihrer Beschäftigten steht dabei natürlich an erster Stelle. Der Faktor Krankheit hat jedoch ebenso wirtschaftliche Folgen für Ihr Unternehmen.

Entscheidend ist, dass Sie **physische als auch psychische Belastungen und Gefährdungen**, die sich für Ihre Angestellten durch die Arbeitstätigkeit ergeben, möglichst frühzeitig erkennen. Anschließend kommt es dann auf die Ableitung entsprechender **Präventionsmaßnahmen** im Arbeitsschutz an. Eine effektive Prävention sollte dabei immer einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen. Das bedeutet für Sie, sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Maßnahmen mit Aspekten des Gesundheitsschutzes zu verbinden.

Leider wird der Präventionsbegriff in Unternehmen teilweise falsch verstanden und bspw. für zeitlich beschränkte Projekte zur Gesundheitsförderung eingesetzt. Besser ist es, sich an den folgenden zwei Kriterien zu orientieren: Richten Sie Präventionsmaßnahmen unbedingt **nachhaltig** aus und setzen Sie diese im Arbeitsalltag **kontinuierlich** ein.

Warum ist Prävention im Arbeitsalltag so wichtig?

Gesundheitsrisiken finden sich leider an jedem Arbeitsplatz. Diese fangen bei physischen Belastungen durch schweres Heben und Tragen oder dauerhaftes Sitzen im Bürostuhl an.

Aber auch **psychische Belastungen** durch negativen Stress haben viele Auslöser, wie bspw. Überforderung, ein schlechtes Betriebsklima oder zu lange Arbeitszeiten. Für gesundheitliche Probleme sorgen außerdem Faktoren in der **Arbeitsumgebung** selbst. Denken Sie an dauerhaften Lärm, eine schlechte Belüftung oder eine mangelhafte Beleuchtung – und das jeden Tag.

Einige Branchen sind dabei stärker betroffen als andere. So ist vor allem der regelmäßige Umgang mit Gefahrstoffen sowie biologischen Arbeitsstoffen risikobehaftet. Infektionen, Haut- oder Atembelastungen sind nur einige Beispiele für mögliche Auswirkungen. Im schlimmsten Fall führen ungünstige Arbeitsbedingungen zu **Berufskrankheiten**, die mit folgenschweren Konsequenzen für das Unternehmen als auch den Arbeitnehmenden selbst verbunden sind.

Hinzu kommen neue Technologien und Arbeitsprozesse, die die Organisation und Gestaltung einzelner Tätigkeiten verändern. Das führt wiederum zu neuen Risikobereichen, die das Stresslevel steigern und so die psychische und physische Gesundheit gefährden. **Frühzeitige Präventionsmaßnahmen** kommen Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen zuvor und sind somit ein unverzichtbarer Bestandteil im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Arten der Prävention

Prävention lässt sich in die folgenden drei Stufen unterteilen:

- ✓ **Primärprävention (Schadensverhütung):** Ziel der ersten Stufe ist es, die Gesundheit aller Mitarbeitenden zu fördern sowie die Entstehung von Krankheiten vorzubeugen. Mögliche Maßnahmen sind bspw. Bewegungsangebote, Suchtprävention oder Impfungen.
- ✓ **Sekundärprävention (Schadensbegrenzung):** Hierbei geht es konkreter um die Früherkennung sowie Behandlung von Krankheiten. Bei dieser Stufe bestehen also noch keine oder gering ausgeprägte Symptome, deren weitere Entwicklung begrenzt wird. Beispiele hierfür sind Vorsorgeuntersuchungen oder Screenings.
- ✓ **Tertiärprävention (Schadensrevision):** Gemeint sind alle Maßnahmen, die auf die Minimierung von Folgeschäden nach der Krankheitsbehandlung abzielen. Dazu gehören u. a. Nachsorgeprogramme, Rehabilitation oder betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Daneben sollten Sie den Unterschied zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention kennen. Die **Verhaltensprävention**, die auch als personale Prävention bekannt ist, geht vom einzelnen Angestellten aus. Der Fokus liegt dabei darauf, das individuelle gesundheitsförderliche Verhalten am Arbeitsplatz zu unterstützen. Das Mittel der Wahl sind in der Regel Aufklärungs- und Informationsmaßnahmen, mit denen Sie Ihre Mitarbeitenden für gesundes Arbeiten sensibilisieren. Außerdem kommen auch Maßnahmen in Frage, die Verhaltensänderungen beabsichtigen, wie bspw. Ernährungskurse, Anti-Stress-Programme oder Betriebssport.

Neben dem persönlichen Verhalten spielen natürlich auch Umgebungseinflüsse eine Rolle. Richten Sie diese gesundheitsförderlich aus, dann ist die Rede von **Verhältnisprävention**. Diese Art der Prävention umfasst die gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel sowie der Arbeitsbedingungen. Wichtig dabei ist, dass die gesamte Arbeitsumwelt der langfristigen Gesundheitsprävention entspricht.

Grundregeln der Prävention:

1. Ziehen Sie die Verhältnisprävention immer der Verhaltensprävention vor.
2. Setzen Sie zuerst auf die Primärprävention und erst danach auf die Sekundärprävention.

Welche Präventionsmaßnahmen kommen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Einsatz?

Präventionsmaßnahmen sind für alle Arbeitsbereiche vorhanden. Eines haben alle gemeinsam: Die **Gefährdungsbeurteilung** zeigt, welche präventiven Schritte für jeden Arbeitsplatz notwendig sind. Für einen vorbeugenden Gesundheitsschutz kommen vor allem Persönliche Schutzausrüstungen (PSA), Hygienemaßnahmen oder arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zum Einsatz. Natürlich sind aber auch **Mitarbeiterunterweisungen** zu Themen wie Erste Hilfe, Ergonomie am Arbeitsplatz oder Gesundheit im Berufsalltag ein wesentlicher Bestandteil.

Weiterhin sind für die Vorsorgearbeit Maßnahmen zur Förderung einer gesunden Ernährung oder ausreichend Bewegung sowie Programme zur Suchtprävention empfehlenswert. Beachten Sie, dass **objektive Präventionsmaßnahmen** individuellen Schutzmaßnahmen (wie z. B. PSA) stets vorzuziehen sind.

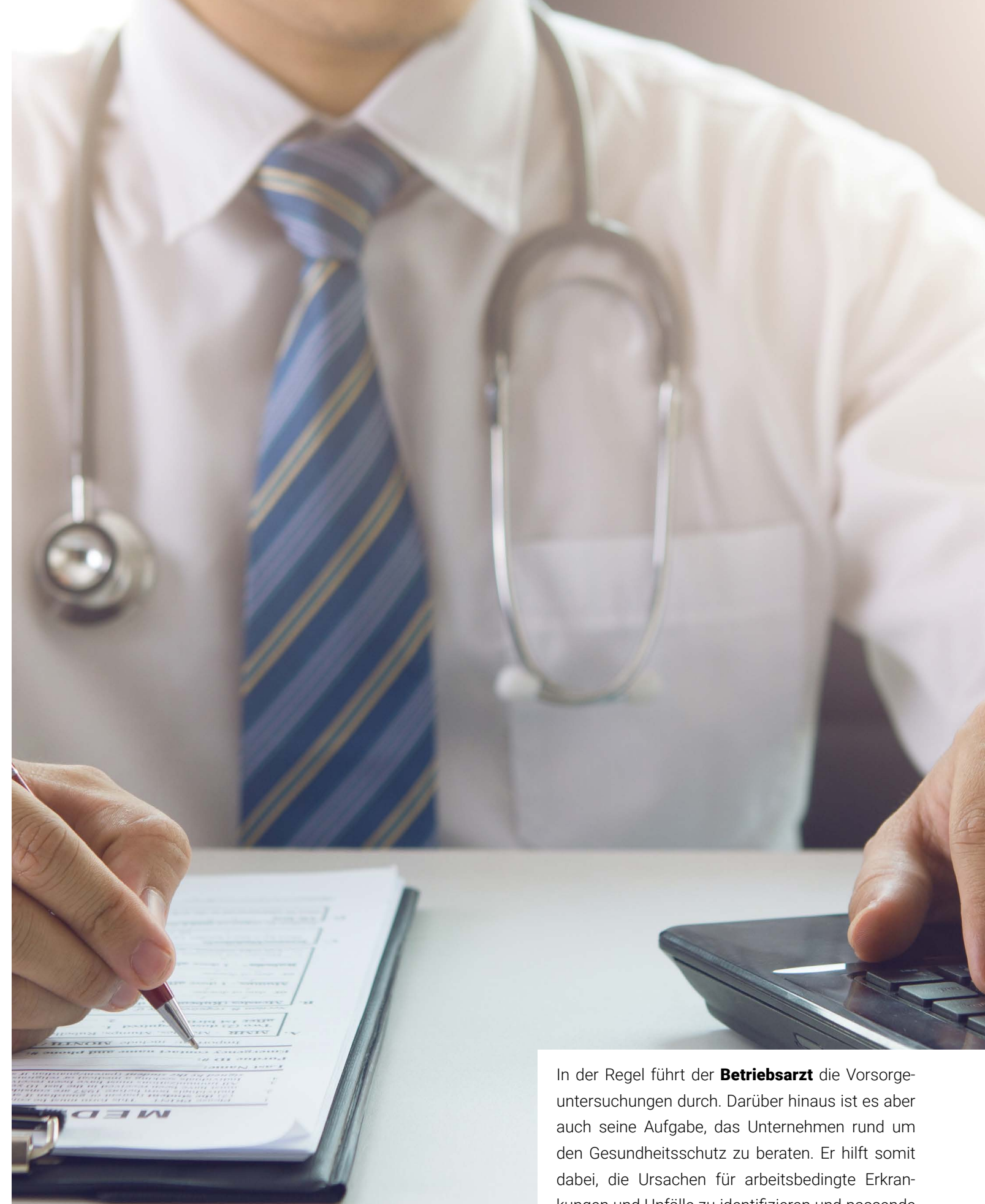
Grundlegend lassen sich präventive Maßnahmen folgenden Bereichen zuordnen (Auszug):

- ❗ Sicherheitstechnik, wie Maschinenschutz
- ❗ Arbeitsmedizin, z. B. Arbeitsmedizinische Vorsorge
- ❗ Arbeitshygiene, bspw. sicherer Einsatz der Gefahrstoffe
- ❗ Arbeitswissenschaft bzw. Ergonomie, z. B. ergonomische Gestaltung der Arbeitsmittel
- ❗ Arbeitsorganisation, wie konkrete Regelung der Arbeitsabläufe

Dreh- und Angelpunkt der Prävention: Die Arbeitsmedizinische Vorsorge

Tatsächlich besteht laut dem deutschen Arbeitsschutzgesetz die Pflicht für jeden Arbeitgeber, die medizinische Betreuung seiner Beschäftigten zu gewährleisten. Und auch umgekehrt haben Angestellte in Deutschland gemäß der **Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)** das Recht auf eine entsprechende arbeitsmedizinische Beratung und Untersuchung.

Zu einer umfassenden Arbeitsmedizinischen Vorsorge gehört die Einschätzung, wie Arbeitsumfeld und Gesundheit zusammenwirken. Von Bedeutung sind hierbei die individuelle Aufklärung jedes Mitarbeitenden sowie eine ärztliche Beratung inklusive Arbeitsanamnese. Gleichzeitig sind auch spezielle Untersuchungen möglich – oftmals ist aber ein persönliches Beratungsgespräch ausreichend.



In der Regel führt der **Betriebsarzt** die Vorsorgeuntersuchungen durch. Darüber hinaus ist es aber auch seine Aufgabe, das Unternehmen rund um den Gesundheitsschutz zu beraten. Er hilft somit dabei, die Ursachen für arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle zu identifizieren und passende präventive Maßnahmen abzuleiten.

Gesunde Belegschaft als zentraler Erfolgsfaktor eines nachhaltigen Unternehmens

Präventionsarbeit zahlt sich in jedem Fall aus, denn gesundheitsfördernde Maßnahmen erhöhen die Produktivität bei der Arbeit. Das belegt u. a. die Studie „The Snowball Effect of Healthy Offices“, laut der verschiedene Faktoren eines gesunden Büros die Produktivität der Angestellten um **zehn bis 20 Prozent** erhöhen (University of Twente & CBRE, 2017).

Klar ist, dass gestresste Beschäftigte nachweislich mehr Fehler machen und demnach weniger produktiv sind. Im Umkehrschluss bedeutet das: Gesunde Mitarbeitende stehen in direktem Zusammenhang mit einem **erfolgreichen Unternehmen**. Bedenken Sie dabei auch, dass sich jede arbeitsbedingte Erkrankung nicht nur auf das persönliche Wohlbefinden Ihrer Angestellten auswirkt, sondern ebenso mit Ausfallzeiten und Betriebsstörungen verbunden ist. Wirkungsvolle Präventionsprogramme können die Fehlzeitenrate Ihrer Belegschaft jedoch um durchschnittlich **26 Prozent** senken.

Im schlimmsten Fall kann es zu einer **dauerhaften Arbeitsunfähigkeit** kommen, so dass Beschäftigte ihren Beruf gar nicht mehr ausüben können. Dann gehen Ihrem Unternehmen vor allem Wissen und Erfahrung verloren – Faktoren, die es zu verhindern gilt. Schließlich ist die damit verbundene Nachfolgeplanung aufgrund des Fachkräftemangels nicht selten eine große Herausforderung.

Des Weiteren sind die Ausgaben für Krankheits- und Versorgungskosten in der Regel deutlich höher, als **Investitionen in Präventionsmaßnahmen** für die Arbeitssicherheit. Jeder in den Arbeits- und Gesundheitsschutz eingezahlte Euro kommt Ihrem Betrieb am Ende zugute und fördert die **Nachhaltigkeit**, da so nicht nur der Krankenstand sinkt, sondern auch die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeitenden steigt. Ein nachhaltiges Wachstum in Ihrem Betrieb können Sie somit nur erreichen, wenn Sie bewusst auf Prävention setzen.

Nicht zu vergessen ist schließlich auch, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden auch zu den Anforderungen verschiedener Nachhaltigkeitsregularien gehört. Bspw. ist „Gesundheit und Wohlergehen“ im Ziel 3 der SDGs fest verortet und somit Grundvoraussetzung für nachhaltiges Handeln entlang der gesamten Lieferkette. Demnach müssen Betriebe weltweit Erkrankungen oder gar Todesfälle verhindern, die sich bspw. durch den Umgang mit gefährlichen Chemikalien oder durch Verschmutzungen von Luft, Wasser und Boden entwickelt haben.

Eine wesentliche Grundlage hierfür ist die Planung und Durchführung der **Arbeitsmedizinischen Vorsorge**. Um dabei den organisatorischen Aufwand zu reduzieren, lohnt sich der Einsatz einer Software-Lösung. Mit **iManSys** nehmen Sie die entsprechende Vorsorgeplanung und -dokumentation in nur wenigen Schritten vor und verwalten alle Termine digital. Neben der Fristenüberwachung ist aber auch die Ableitung notwendiger Maßnahmen für Ihre Angestellten möglich. So stellen Sie den langfristigen Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten in Ihrem Unternehmen sicher.



3. Risikominimierung: Damit die Unfallzahlen im Nullbereich bleiben

Unfallursachen sind vielfältig: unauffällige Stolperfallen, ein Beschäftigter, der in eine laufende Maschine greift oder eine Hautverätzung durch den Umgang mit Gefahrstoffen. Schwere Arbeitsunfälle entstehen nicht nur bei gefährlichen Tätigkeiten, aber ihnen geht in der Regel eine Reihe von gefährlichen Situationen voraus. Daher ist es für die Sicherheit Ihrer Mitarbeitenden unverzichtbar, **Unfallursachen** systematisch zu identifizieren und rechtzeitig zu beseitigen. Das Stichwort hierfür lautet **nachhaltige Risikominimierung**.

Risikominimierung statt Arbeitsunfall

Arbeitsunfälle sind häufig mit mehreren Fehltagen der Angestellten verbunden. Daraus ergeben sich zahlreiche **Unfallkosten** für Ihr Unternehmen. Zunächst entstehen Lohnfortzahlungen ohne Gegenleistungen, gefolgt von Kosten für benötigte Ersatzkräfte oder Neueinstellungen. Teilweise müssen andere Kollegen die Arbeitsaufgaben der verunfallten Person in Form von Überstunden übernehmen.

Hinzu kommen Ausgaben für die medizinische Versorgung oder Verletztentransporte. Weitere Kostenfaktoren sind die innerbetriebliche Unfallbearbeitung, -meldung und -untersuchung sowie möglicherweise erhöhte Beiträge für die Unfallversicherung. Es steht fest: Die finanziellen Folgen eines Arbeitsunfalles sind deutlich höher als die **Kosten für betriebliche Schutzmaßnahmen**.

Mit Hilfe von effektiven Arbeitsschutzmaßnahmen kann Ihr Betrieb Arbeitsunfällen zuvorkommen und personellen sowie finanziellen Schaden reduzieren. Das Stichwort hierfür lautet **Risikominimierung**. Der Begriff bezeichnet die Strategie von Unternehmen, um sich auf potentielle Gefährdungen vorzubereiten und deren Auswirkungen zu verringern. Das Ziel dabei: Die Unfallrate im Unternehmen systematisch und langfristig zu senken.

Vision Zero bei der Risikominimierung

Die Vision Zero zielt auf eine Arbeitswelt, die frei von Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen ist. Tödliche und schwere Unfälle gilt es daher von Grund auf zu vermeiden, um die **Unfallrate im Nullbereich** zu halten. Sind den Vorgesetzten eines Betriebes die Unfallursachen und Unfallschwerpunkte bekannt, lassen sich Maßnahmen festlegen, um sicherheitswidrige Verhaltensweisen und dadurch auch Arbeitsunfälle zu reduzieren.

Aus der Unfallanalyse die richtigen Schlüsse ziehen

Als **Arbeitsunfälle** gelten grundsätzlich alle Unfälle, die eine versicherte Person aufgrund der versicherten Tätigkeit erleidet. Für Ihren Betrieb ist es besonders wichtig, aus Arbeitsunfällen zu lernen, um auch zukünftig die Sicherheit Ihrer Beschäftigten gewährleisten zu können. Es gilt menschliches Versagen und Fehlverhalten, technische Probleme sowie organisatorische Schwachstellen zu identifizieren und abzuwenden.



Ihr Unternehmen trägt somit die Verantwortung dafür, Unfallrisiken von Anfang an zu vermeiden. Dafür müssen sich die Verantwortlichen aber langfristig mit dem Unfallgeschehen auseinandersetzen. Hierbei hilft Ihnen ein systematisches **Unfall- und Risikoreporting**, zu dem auch eine detaillierte Unfallanalyse gehört. Nur so können Sie die Unfallursachen ausmachen und entsprechende Präventionsmaßnahmen ableiten. Auf die Unfallanalyse folgt natürlich das Ableiten von **Schutzmaßnahmen**, damit der Vorfall nicht erneut auftritt.

Bereits aus Beinaheunfällen lernen

Um das Sicherheitsniveau in Ihrem Unternehmen zu verbessern, kommt es nicht nur auf die Analyse von Arbeitsunfällen an. Bereits **Beinaheunfälle** sowie vorhandene Sicherheitsmaßnahmen sollten Sie kritisch hinterfragen. Entscheidend dafür ist, wie Sie in Ihrem Betrieb mit Fehlern umgehen. Wenn Sie ein sicheres und gesundes Arbeitsklima wollen, dann sollten Sie Fehler als Chance ansehen. Der Grund hierfür: Unternehmen, die auf eine **offene Fehlerkultur** setzen, verzeichnen Unfälle nachweislich seltener.

Der Umgang mit Beinaheunfällen ist ein wichtiger Schlüsselfaktor, um die Arbeitssicherheit effektiv zu verbessern. Nur wenn Sie bei den unsicheren Situationen und riskanten Verhaltensweisen ansetzen, dann können Sie auch Unfällen mit ernsterem Ausgang oder gar tödlichen Folgen vorbeugen. Im Kern geht es also darum, vorhandene **Fehlerketten zu durchbrechen**.

Fakt ist: Sie müssen Ursachen für Beinaheunfälle genauso untersuchen wie Unfälle mit Sach- oder Personenschaden. Nur so können Sie Risiken nachhaltig minimieren und Verbesserungspotenziale erkennen.



Wege zur Vision Zero

Um die Risiken in Ihrem Betrieb nachhaltig zu senken, kommt es auf einige wichtige Grundsätze an. Diese helfen auf dem Weg zur Vision Zero. Dazu gehören (Auszug):

- ✓ **Transparenz über Geschehenes:** Um Unfälle zukünftig zu vermeiden, ist es entscheidend, dass Sie alle Beschäftigten offen über bisherige Vorfälle und Beinaheunfälle informieren. Klären Sie außerdem über wesentliche Details zu Unfallhergang und -ursache auf.
- ✓ **Aufklärung der Belegschaft:** Unverzichtbar sollten auch regelmäßige Unterweisungen und Informationsveranstaltungen für Ihre Mitarbeitenden sein. Darin lernen und trainieren Ihre Angestellten mögliche Gefahrensituationen und erfahren relevante Sicherheitsabläufe.
- ✓ **Anreize für unfallfreies Arbeiten:** Natürlich sollte auch die Führungsebene die Beschäftigten zur gegenseitigen Kontrolle und Einhaltung von Sicherheitsmaßnahmen motivieren. Dabei hilft eine funktionierende Fehlerkultur, in der sich alle Mitarbeitenden trauen, Veränderungen vorzuschlagen und Missstände zu melden. Verschiedene Maßnahmen wie Prämien oder Lob tragen zu einer positiven Sicherheitskultur bei.
- ✓ **Klare Regeln der Zuständigkeiten:** Um Unfällen zuvorzukommen, muss jederzeit klar sein, welcher Mitarbeitende für welche Anlage verantwortlich ist und Zugang dazu hat. Außerdem sollte es klare Regeln geben, wie sich Ihre Beschäftigten zu verhalten haben, wenn der Verantwortliche mit Zugangsrechten nicht vor Ort ist.
- ✓ **Stärkung der Selbstverantwortung von Beschäftigten:** Das eigene Gefahrenbewusstsein schützt Angestellte in der Regel am zuverlässigsten. Eine regelmäßige Kommunikation und Sensibilisierung Ihrer Belegschaft ist daher die Grundvoraussetzung. Dazu gehört bspw. die eigenständige Prüfung von Arbeitsmitteln durch jeden Mitarbeitenden.
- ✓ **Unfallreporting als Selbstverständlichkeit:** Nur wenn Sie Unfälle und Beinaheunfälle erfassen und analysieren, können Sie aus ihnen lernen. Die unmittelbare und rechtssichere Dokumentation jedes Vorfalls sowie die ausführliche Auswertung aller Unfallarten sollte daher Pflicht in Ihrem Betrieb sein.

Natürlich haben noch viele weitere Faktoren einen Einfluss auf die **Unfallquote** in Ihrem Unternehmen. So sind bspw. auch die regelmäßige Prüfung von Anlagen und Arbeitsmitteln oder die korrekte Verwendung der Persönlichen Schutzausrüstung ausschlaggebend. Es kommt aber vor allem auf die Einstellungen und Verhaltensweisen von Angestellten und Führungsebene an.

Vorfallmanagement: Nachhaltige Schutzmaßnahmen für Ihre Belegschaft im Überblick

Risikominimierung und Vorfallmanagement spielen ineinander. Wenn Sie den Unfallhergang und dessen Ursachen so aufbereiten, dass sich Konsequenzen für den Arbeitsschutz daraus ableiten lassen, dann bedeutet das gleichzeitig, dass Sie Risiken für erneute Unfälle minimieren. Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über wesentliche Maßnahmen des Vorfallmanagements:

Verbandbuch und Unfallmeldungen:

Das **Unfall- bzw. Verbandbuch** dient der Dokumentation von Unfällen, Verletzungen und Erste-Hilfe-Maßnahmen. Ein Verbandbucheintrag beinhaltet dabei den Namen des Verletzten, Datum, Uhrzeit und Ort des Arbeitsunfalles sowie den Unfallhergang. Auch Art und Umfang der Verletzung, Namen von Ersthelfern und Zeugen sowie Erste-Hilfe-Maßnahmen sind zu vermerken. Mit diesen Angaben weisen Sie nach, dass sich ein Gesundheitsschaden während der versicherten Tätigkeit ereignet hat.

In der Praxis ist es zudem empfehlenswert, ein **Meldesystem** im Unternehmen einzuführen, in dem Sie nicht nur meldepflichtige Arbeitsunfälle und Erste-Hilfe-Leistungen erfassen, sondern ebenso gefährliche Situationen und Beinaheunfälle. Vorausschauendes Handeln bedeutet schließlich, vor Risiken zu schützen, bevor es zu einem folgeschweren Unfall kommt.

Mitarbeiterunterweisungen:

Arbeitsunfälle entstehen häufig dann, wenn Angestellte nicht wissen, wie sie sich sicher zu verhalten haben. Gefahrenquellen ergeben sich somit z. B. aus der falschen Bedienung von Werkzeugen und Maschinen. Aber auch Ablenkung und Unachtsamkeit sowie die tägliche Arbeitsroutine mindern das **Gefahrenbewusstsein** erheblich. Darüber hinaus fehlt einigen Beschäftigten oftmals die Erfahrung mit den Arbeitsvorgängen. Daneben kann ebenso die Missachtung von Sicherheitsvorschriften fatale Folgen haben.

All diese Unfallfaktoren lassen sich mit einer einfachen Maßnahme verhindern: der **Mitarbeiterunterweisung**. Informieren Sie Ihre Beschäftigten daher regelmäßig zum Umgang mit Geräten, Anlagen sowie der PSA. Erklären Sie Ihnen dabei auch potentielle Gefahrenquellen und notwendige Verhaltensregeln. Nur durch die kontinuierliche Sensibilisierung für Arbeitsschutz können Sie Verhaltensänderungen hervorrufen und so zur Risikominderung beitragen.

Maßnahmenplan, Wirksamkeitskontrolle und Dokumentation:

Entscheidend ist das vorausschauende Handeln nach einem Vorfall oder einer gemeldeten Gefahrensituation. Dazu gehört das Festlegen geeigneter Maßnahmen, um den Risiken zukünftig vorzubeugen. In einem **Maßnahmenplan** überblicken Sie dabei, welche Maßnahmen für welche Angestellten zu welchem Zeitpunkt anstehen. In der anschließenden **Wirksamkeitskontrolle** prüfen Sie, ob alle Maßnahmen tatsächlich umgesetzt wurden und wirkungsvoll sind.

Damit die Wirksamkeitskontrolle problemlos möglich ist, kommt es auf die **lückenlose Vorfalldokumentation** an. Diese ist nicht nur der Ausgangspunkt für alle strategischen Überlegungen zur Risikominimierung, sondern dient bspw. auch als Vorlage für Unterweisungen.

WUSSTEN SIE ...

... dass Sie alle genannten Maßnahmen zur Risikominimierung zentral und ESG-konform in unserer Software lösen können? Mit unserer **Compliance-Management-Software iManSys** erfassen Sie von der gefährlichen Situation bis zum Wegeunfall alle Unfallarten und werten diese in der integrierten Unfallstatistik systematisch aus. Hierfür stehen Ihnen tabellarische und grafische Visualisierungsformen sowie die Berechnung der 1.000-Mann-Quote zur Verfügung.

Neben dem Vorfallmanagement bietet **iManSys** zudem individuell anpassbare Unterweisungen und unterstützt Sie bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sowie der Maßnahmenplanung. Mit **iManSys** reduzieren Sie Risiken im Arbeitsalltag und senken so die Unfallrate in Ihrem Unternehmen durchschnittlich um **30 Prozent** – eine wichtige Voraussetzung, um Ihre Beschäftigten **nachhaltig zu schützen**. Hierfür ist es jedoch erforderlich, dass alle Bereiche des HSQE- und ESG-Managements optimal aufeinander abgestimmt sind.



4. Return on Prevention: Lohnen sich Investitionen in den Arbeitsschutz auch wirtschaftlich?

Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Personalausfälle in jedem Fall vermeiden: Das ist das Ziel von Arbeitsschutzkonzepten. Doch wie sieht es eigentlich mit der **wirtschaftlichen Nachhaltigkeit** von Präventionsmaßnahmen aus? Lohnen sich Investitionen in den Arbeitsschutz auch aus ökonomischer Sicht? Mit Hilfe des **Return on Prevention** lässt sich der Erfolg von Präventionsarbeit als monetäre Kennzahl angeben und bewerten.

Ausgangslage: Ethische, gesellschaftliche und rechtliche Gründe für den Arbeitsschutz

Ohne Frage dient der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen der Sicherheit aller Beschäftigten. An erster Stelle steht dabei immer, Unfällen und Berufskrankheiten im Arbeitsalltag vorzubeugen. So sollte es das Hauptanliegen jedes Arbeitsgebers sein, dass seine Angestellten **geschützt und gesund** arbeiten können. Die Grundlage von Arbeitsschutzmaßnahmen bilden daher vorwiegend **ethische und gesellschaftliche Ansprüche**. Daneben spielen aber auch rechtliche Vorgaben eine Rolle: Betriebe sind dazu verpflichtet, gesetzliche Anforderungen an den Arbeitsschutz zu erfüllen.

Darüber hinaus stellt sich aber vor allem aus Sicht der Geschäftsführung noch eine weitere Frage: Welche wirtschaftlichen Vorteile bringt die betriebliche Präventionsarbeit ein? Lohnen sich Investitionen in den Arbeitsschutz also auch aus **ökonomischer Sicht**?

Nachfolgend wollen wir diese Frage anhand einer Studie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) sowie der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse (BG ETEM) beantworten. An der 2013 veröffentlichten Befragung nahmen 337 Unternehmen aus 19 Ländern teil. Ziel war es, Kosten und Nutzen betrieblicher Prävention anhand des sogenannten **Return on Prevention** zu bewerten.

Was ist der Return on Prevention?

Wenn Sie den Arbeitsschutz im Unternehmen aus einer ökonomischen Perspektive betrachten wollen, dann eignet sich der Einsatz einer **Präventionsbilanzierung**. Dabei stellen Sie die betrieblichen Kosten den Nutzen von Präventionsmaßnahmen gegenüber. Einfacher ausgedrückt handelt es sich dabei also um eine **Kosten-Nutzen-Analyse**.

Konkret lässt sich das wirtschaftliche Erfolgspotenzial von Investitionen in den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die Kennzahl **Return on Prevention (RoP)** berechnen. Der Return on Prevention stellt dabei den monetären Präventionsnutzen im Verhältnis zu den Kosten dar. Er verdeutlicht somit, mit welcher Stärke und Richtung sich Arbeitsschutzmaßnahmen auf die **Erreichung der Unternehmensziele** auswirken. Zusammengefasst ist der RoP ein Indikator dafür, ob und in welchem Umfang Arbeitssicherheit für Betriebe lohnenswert ist.

Kostenfaktoren betrieblicher Prävention

Um den Return on Prevention für Ihr Unternehmen berechnen zu können, müssen Sie zunächst die konkreten Kosten für Ihre Präventionsmaßnahmen kennen. Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über mögliche **Kostenfaktoren**.

Zu den grundlegenden Kostenpunkten zählen bspw.:

- | | |
|--|---|
|  Organisationskosten |  Ausgaben für präventionsbedingte Qualifizierungsmaßnahmen |
|  Investitionskosten | |
|  Kosten durch sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung |  Ausgaben für Persönliche Schutzausrüstungen |
|  Kosten für Vorsorgeuntersuchungen |  Anlaufkosten |

Präventionskosten umfassen nicht nur den Kauf von Sicherheitsmaterialien, sondern auch die regelmäßigen Wartungs- und Abschreibungskosten, die jährlichen Arbeitsstunden für die Maßnahmenüberwachung oder die gesamte anfallende Arbeitszeit für Unterweisungen. Sie können die Kosten für die Prävention auch in **direkte Kosten** wie z. B. Interventionsausgaben für Untersuchungskosten oder verlorene Arbeitsstunden sowie in **indirekte Kosten** unterteilen. Zu den indirekten Ausgaben zählen u. a. Kosten, die für das Personal benötigt werden, welches mit der Organisation und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen beauftragt ist.

Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zufolge, machen die durchschnittlichen Kosten für betriebliche Präventionsmaßnahmen etwa **2,4 Prozent** der Lohnsumme aus.



Betrieblicher Präventionsnutzen

Im Gegensatz zu den Kosten für Arbeitsschutzinvestitionen steht natürlich der ökonomische Nutzen. Hier können grundsätzlich folgende Aspekte genannt werden (Auszug):

- ⊕ Kosteneinsparungen durch abgewendete Betriebsstörungen und Ausfallzeiten
- ⊕ Kosteneinsparungen durch vermiedenen Ausschuss und reduzierte Nacharbeit
- ⊕ Wertzuwachs und Reputationsgewinn durch höheres Image
- ⊕ Wertzuwachs durch gestiegene Motivation und Zufriedenheit der Angestellten
- ⊕ Wertzuwachs durch nachhaltige Qualitätsorientierung sowie verbesserte Produktqualität

Zum **direkten Nutzen** von Präventionsmaßnahmen zählen somit in erster Linie Ersparnisse durch die verbesserte Gesundheit aller Mitarbeitenden. Diese führt wiederum zu einer verringerten Anzahl von Risikofaktoren, Unfällen und Arbeitsunfähigkeit. Gleichzeitig profitieren Sie so auch von reduzierten Versicherungskosten und geringeren Ausgaben für notwendige Ersatzarbeitskräfte. Aber auch Geldbußen, Gerichtsverfahren oder gar Vertragsstrafen durch Projektverzögerungen (bspw. für verspätete Auslieferungen) lassen sich durch Präventionsarbeit vermeiden. Bedenken Sie zudem, dass Sie sich neben Reparaturen oder gar dem Ersatz von beschädigten Maschinen auch nervenaufreibende Unfalluntersuchungen sparen.

ÜBRIGENS ...

Schätzungen zufolge lassen sich mindestens **30 bis 40 Prozent** aller krankheitsbedingten Ausfallzeiten im Unternehmen mit Hilfe eines effektiven Arbeitsschutzmanagements vermeiden.

Mögliche **indirekte Nutzenfaktoren** sind bspw. die erhöhte Produktivität und optimierte Servicequalität als auch die verbesserte psychische Gesundheit aller Beschäftigten. Daneben zählen auch ein besseres Betriebsklima, eine gesteigerte Arbeitsmoral sowie flüssigere Kommunikationsprozesse zum nicht monetarisierbaren Nutzen.

Ergebnisse der Studie: Wie hoch ist der Return on Prevention?

In der vorgestellten Studie wurden verschiedene **Wirkungsarten** eines effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes besonders positiv bewertet. Hierzu zählen die Reduzierung von Gefährdungen, die Erhöhung des Gefährdungsbewusstseins der Angestellten sowie die Verbesserung des Images in der Öffentlichkeit. Aber auch der Rückgang von sicherheitswidrigen Verhaltensweisen und Betriebsstörungen sowie die Minimierung von Arbeitsunfällen und Ausfallzeiten zählen zu den entscheidenden Wirkfaktoren. Der Einfluss zeigte sich besonders in den Betriebsbereichen **Transport, Produktion und Lagerung**.

Die befragten Unternehmen nannten die folgenden Nutzen- und Kostenfaktoren des betrieblichen Arbeitsschutzes dabei am häufigsten:

Kosten	Nutzen
 sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung	 gestiegene Motivation und Zufriedenheit der Angestellten
 Organisationskosten	 höheres Image
 Investitionskosten	 vermiedene Betriebsstörungen und Produktionsausfälle
→ Präventionsarbeit wird vor allem kostenbezogen und organisatorisch als aufwendig eingeschätzt.	→ Durch Präventionsmaßnahmen fühlen sich die Beschäftigten sicherer, was sich auf den gesamten Arbeitsprozess auswirkt.

Insgesamt gaben rund **75 Prozent** der befragten Betriebe an, dass Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz langfristig zu gleichbleibenden oder sinkenden Kosten führen.

Doch überwiegt der Gesamtnutzen die Gesamtkosten für Präventionsinvestitionen am Ende auch? Innerhalb der Studie wurde ein **globaler Return on Prevention von 2,2** ermittelt. Der betriebswirtschaftliche Nutzen aller Präventionsmaßnahmen ergibt sich demnach aus den Gesamtkosten, welche mit dem RoP von 2,2 multipliziert werden. Einfacher gesagt, ist somit jeder ausgegebene Euro in den Arbeitsschutz 2,20 € wert. Oder anders ausgedrückt: Jeder in die Arbeitssicherheit investierte Euro kommt schließlich **mehr als doppelt** zurück.

Natürlich hängt der Wert des Return on Prevention immer von den individuellen Kosten und Nutzen eines Unternehmens ab und kann für Ihren Betrieb ganz anders ausfallen, als in der vorliegenden Studie. Zudem zahlen sich Investitionen in der Regel nicht sofort aus, sondern wirken **langfristig**. Was die Ergebnisse aber gezeigt haben: Der RoP wird aufgrund der zahlreichen positiven Effekte von Präventionsarbeit immer **über 1,0** liegen. Das Fazit der Studie lautet daher: Investitionen in den Arbeitnehmerschutz rechnen sich immer.

Darüber hinaus belegen auch zahlreiche weitere nationale sowie internationale Studien die Wirtschaftlichkeit des Arbeitsschutzes mit Hilfe des Return on Prevention. Eine Befragung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG, 2015) ging noch einen Schritt weiter und untersuchte die Frage, ob sich die Einführung eines **Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS)** lohnt. Dabei ergab sich auch hier ein Return on Prevention in Höhe von 2,3. Digitale Management-Lösungen haben somit das Potenzial, den wirtschaftlichen Nutzen weiter zu erhöhen.

Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsschutzprozessen senken weitere Kosten

Was in vielen Studien allerdings unberücksichtigt bleibt, sind die Einwirkungen des **sozialen und technologischen Fortschritts** auf die Arbeitssicherheit. Immerhin lässt sich durch die Digitalisierung und Automatisierung von Präventionsprozessen der Organisationsaufwand im Betrieb deutlich verringern. Das führt natürlich auch zu weiteren Einsparpotenzialen.

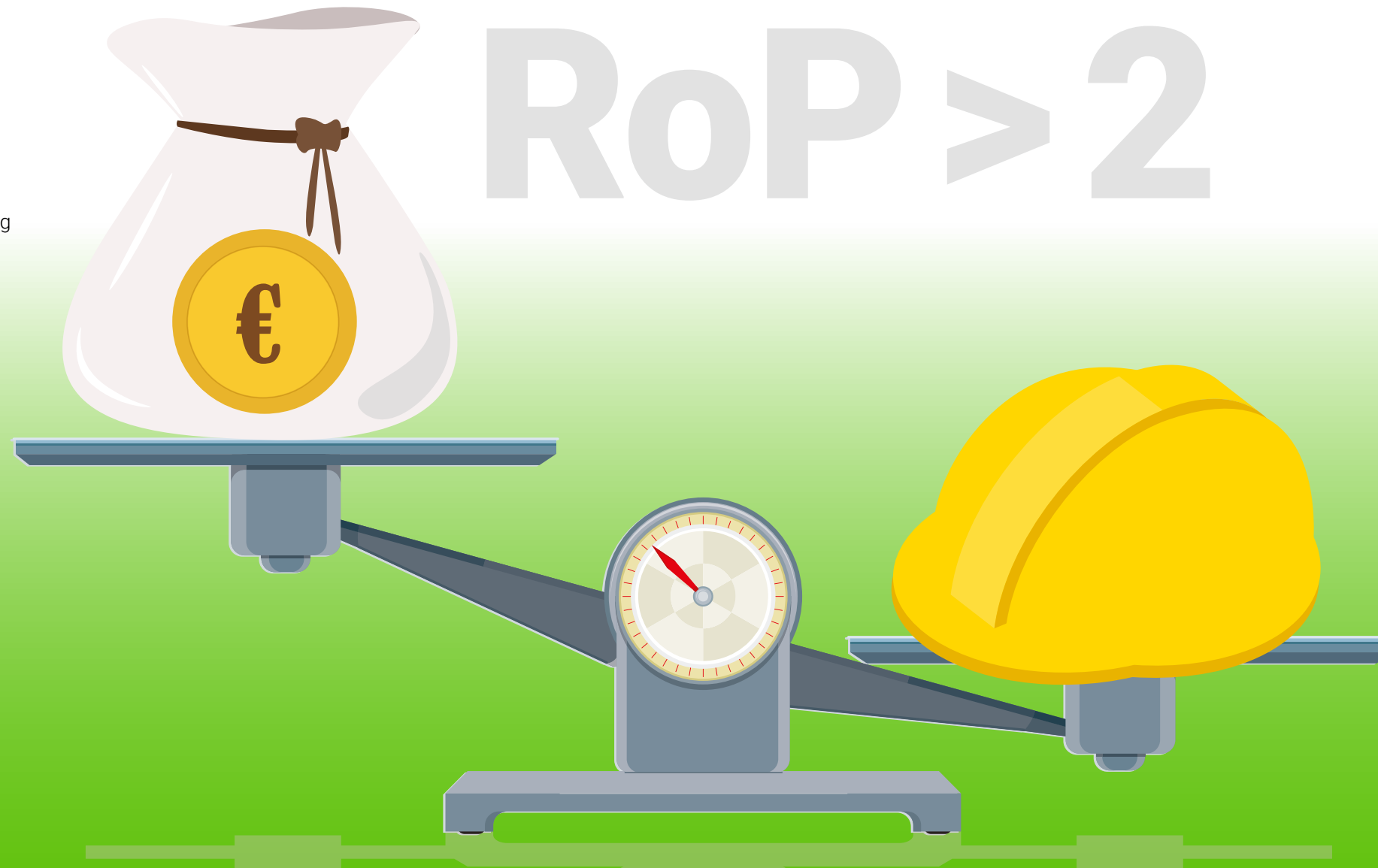
Konkret können Sie mit Hilfe einer Compliance-Management-Software wie **iManSys** viele der oben genannten Kostenfaktoren deutlich reduzieren und so den Return on Prevention nachhaltig erhöhen. Doch wie funktioniert das im Detail? Zunächst lässt sich eine Software-Lösung **zeit- und ortsunabhängig** verwenden. Das bedeutet, dass alle relevanten Aufgaben flexibel organisiert und durchgeführt werden können, was bspw. Ausfallzeiten von Mitarbeitenden aufgrund von Präsenzunterweisungen reduziert.

Weiterhin lässt sich eine Vielzahl von Arbeitsschutzprozessen automatisieren. Besonders bei **großen Datenmengen** und regelmäßigen Aktualisierungen entlastet dies neben den Mitarbeitern auch die Führungsebene spürbar. Abteilungs- und standortübergreifende Funktionen reduzieren zudem doppelte Arbeitsschritte. Aber auch Angestellte nehmen digitale Arbeitsschutzmaßnahmen erfahrungsgemäß besser an. Eine **hohe Mitarbeiterakzeptanz** sorgt schließlich ebenso dafür, dass sich Angestellte an einer sicheren Umsetzung der Vorgaben beteiligen.

Von der Mitarbeiterunterweisung über die Gefährdungsbeurteilung bis hin zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge: Unsere Software-Lösung **iManSys** vernetzt alle ESG- und Compliance-Anforderungen miteinander und ermöglicht so eine hohe Kosteneffizienz in jedem Arbeitsbereich. Gleichzeitig gewährleisten Sie dadurch die Nachhaltigkeit Ihrer Arbeitsschutzinvestitionen.

Stärkste Kostenfaktoren durch Präventionsarbeit:

- 📺 Organisationskosten
- 📺 sicherheitstechnische Betreuung
- 📺 Investitionskosten



Häufigste Nutzenarten durch Präventionsarbeit:

- ⊕ gestiegene Motivation und Zufriedenheit im Team
- ⊕ vermiedene Betriebsstörungen
- ⊕ besseres Image

5. Controlling im ESG-Management: Relevante Kennzahlen, die Sie kennen sollten

Im ESG Compliance Management kommt es darauf an, Prozesse fortwährend auf den Prüfstand zu stellen und gegebenenfalls zu optimieren. Wie in allen anderen Arbeitsbereichen haben sich auch hier **Kennzahlen** bewährt, die das betriebliche Controlling erleichtern und die Grundlage für anschließende Reportings bilden.

Controlling und Reporting: Darauf kommt es an

Grundsätzlich umfasst das Controlling Aufgaben der Kontrolle, Planung, Steuerung und Koordination – auch im Nachhaltigkeitsmanagement. Dabei steht vor allem die **Messbarkeit der Ziele** und das Aufdecken von SOLL-IST-Abweichungen im Vordergrund. Mit Hilfe des Controllings überprüfen Sie also die Wirksamkeit von u. a. Arbeits- und Umweltschutzmaßnahmen und steuern gegebenenfalls nach. Damit das auch gelingt, spielen geeignete **Kennzahlen** eine entscheidende Rolle. Sie bilden die Basis, um Maßnahmen messbar zu machen und objektiv einzuschätzen.

Ein effektives Controlling nützt jedoch wenig ohne ein anschließendes **Reporting**. Schließlich geht es auch darum, Datenmengen zu reduzieren und aufzubereiten sowie die ermittelten Kennzahlen korrekt zu interpretieren. Richtig eingesetzt, sorgt das Reporting für mehr **Transparenz im ESG-Management** und dient gleichzeitig als **Entscheidungshilfe** für weitere Schritte.

Daneben sind Betriebe – wie bereits erwähnt – teilweise verpflichtet, über konkrete Unternehmensbereiche Bericht zu erstatten. Das betrifft bspw. Nachhaltigkeitsberichte, Berichte über die Sorgfaltspflichten gemäß Lieferkettengesetz sowie Reportings, die durch die **CSR-Berichtspflicht** vorgegeben sind.

Kennzahlen als wesentliche Controlling-Instrumente im ESG-Management

Unternehmen tragen Verantwortung – sowohl für die Belegschaft als auch für ihre Umwelt. Um diese Zielsetzung messbar zu machen, kommen sogenannte Key Performance Indicators (KPIs) ins Spiel. Diese Kennzahlen sind im Controlling-Prozess unverzichtbar, denn Sie lassen sich gut miteinander vergleichen und ins Verhältnis zueinander setzen. Schwachstellen und Stärken des ESG-Managements werden so sichtbar. Dabei ist nicht nur der Vergleich verschiedener Unternehmensbereiche und -standorte möglich, sondern ebenso der Vergleich mit anderen Betrieben. Letzterer ist auch unter dem Begriff **Benchmarking** geläufig.

Einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeit mit Kennzahlen hat die vorhandene **Meldekultur** in Ihrem Betrieb. Schließlich basieren viele KPIs auf den Meldungen Ihrer Beschäftigten. Hierzu braucht es ein unkompliziertes und verständliches **Meldesystem**. Außerdem sollten allen Mitarbeitenden Sinn und Zweck der Kennzahlen klar sein, um aktiv an der Erfassung mitzuwirken.

Proaktive vs. reaktive Kennzahlen

Prinzipiell lassen sich KPIs in zwei Kategorien einteilen. Die sogenannten **Lagging Kennzahlen** beschreiben als reaktive Größe die vergangene bzw. derzeitige Lage. Sie fassen daher bspw. gesammelte Daten zu Sicherheitsvorfällen zusammen, die sich bereits ereignet haben. Ein Beispiel hierfür ist die Unfallquote im Unternehmen. Ziel dabei ist es, die Werte möglichst klein zu halten, um z. B. die Vision Zero zu erreichen. Anhand der **reaktiven Kennzahlen** lässt sich jedoch nicht ableiten, wie Sie Ihr ESG-Management verbessern könnten.

Für ein ganzheitliches Compliance Management reichen reaktive Kenngrößen daher lange nicht aus. Es kommt ebenso auf **proaktive bzw. präventive Kennzahlen** an, die auch als **Leading Indikatoren** bekannt sind. Im Unterschied zu Lagging Indikatoren beziehen sie sich nicht auf bereits eingetretene Vorfälle, sondern auf beeinflussbare Maßnahmen, die die Störungs- und Unfallzahlen in Zukunft senken sollen. Proaktive Kennzahlen stellen somit Steuerungsgrößen für zukünftige Entwicklungen dar. Empfehlenswert ist es natürlich, einen Mittelweg zwischen beiden Kategorien zu finden.

Wichtige Kennzahlen für ein nachhaltiges Controlling

Um einen Überblick über mögliche Kennzahlen im Controlling zu erhalten, stellen wir Ihnen nachfolgend eine Auswahl relevanter KPIs für die drei ESG-Bereiche vor. Natürlich gibt es darüber hinaus noch viele weitere Kennzahlen, die von der Branche und dem Unternehmen selbst abhängen.

Kennzahlen im Bereich Environment

Im Umweltmanagement sind Kennzahlen vor allem für das **Öko-Controlling** sowie für Umweltbilanzen ausschlaggebend. Umweltkennzahlen beziehen sich in der Praxis zumeist auf den Material-, Rohstoff-, Energie- und Wasserverbrauch sowie auf das Abfallaufkommen, die Abwassermenge oder den Flächenverbrauch. Möglich ist es weiterhin, Luftemissionen, CO2-Einsparungen, die Recyclingquote oder die Anzahl der gefahrenen Kilometer der Transportflotte zu erfassen. Neben reinen **Verbrauchsdaten** sind oftmals auch die Anzahl der umweltrelevanten Vorfälle oder die Höhe von Umweltstrafzahlungen von Bedeutung. Hier einige Beispiele:

- | | |
|--|--|
| ⌄ Energieeffizienz | ⌄ Abwassermenge und -ströme |
| ⌄ Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtsystem | ⌄ Anteil gefährlicher Abfälle am Gesamtabfallaufkommen |
| ⌄ Menge der Wasserentnahme in Wasserknappheitsgebieten | ⌄ Verwertungs- und Entsorgungsanteil des Abfalls |

Kennzahlen im Bereich Social

Kennzahlen, die die soziale Verantwortung widerspiegeln, sollten nicht nur die Arbeitsbedingungen für die eigenen Mitarbeitenden, sondern auch entlang der Lieferkette berücksichtigen. Dazu gehört bspw. die **Arbeits-sicherheit der Beschäftigten**. Hierfür ist es sinnvoll, meldepflichtige und nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle, Personenschäden mit und ohne Arbeitsausfall sowie unfallbedingte Ausfalltage zu erfassen. Aber auch andere Kennzahlen spielen eine Rolle:

-  Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)/
Lost Time Injury Rate (LTIR)
-  1.000-Mann-Quote
-  Todesfallhäufigkeit/ Fatal Accident Rate (FAR)
-  Unfallfreie Tage
-  Verhältnis von Beinaheunfällen und Unfällen
-  Health Rate

Daneben ist es wichtig, im Rahmen des **Gesundheitsmanagements** relevante Kenngrößen, wie z. B. die Kran-ken- und Gesundheitsquote, zu erheben. Weitere Beispiele sind:

-  Fluktuationsrate anhand der Anzahl der
ungeplanten Kündigungen
-  Anzahl der in Anspruch genommenen
Angebots- und Wunschvorsorgen
-  Produktivitätsrate durch
Vorher-Nachher-Vergleiche
-  Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen
zum Gesundheitsschutz
-  Mitarbeiterzufriedenheit, gemessen
durch Befragungen
-  Altersstruktur im Unternehmen

Hinzu kommen Aspekte, die das Verhalten in der **Lieferkette, die Gleichberechtigung oder die Weiterbildung** betreffen. Mögliche Parameter umfassen hierbei u. a.:

-  Umsetzung des Verbotes von Kinder- und
Zwangsarbeit
-  Flexible Beschäftigungsbedingungen, z. B.
durch mobile Arbeitszeitmodelle
-  Einhaltung von länderspezifischen Vorgaben
zum Mindestlohn
-  Anteil von Frauen in Führungspositionen
-  Anteil von Leiharbeits- und
Befristungsverhältnissen
-  Anzahl der Ausbildungsplätze und
Übernahmequote sowie Anzahl
wahrgenommener Weiterbildungsangebote

Kennzahlen im Bereich Governance

Im Bereich der Unternehmensführung betrachten Sie alle Kennzahlen, die sich auf das **Compliance- und Risikomanagement** im Betrieb beziehen. Von Bedeutung sind daneben auch Aspekte wie Aufsichtsstrukturen, das Reputationsmanagement oder die Korruptionsbekämpfung. Eine entscheidende Rolle spielt dabei auch das Qualitätsmanagement. Neben Faktoren wie Fehlerquoten stehen hier besonders **Audit- und Inspektions-ergebnisse** im Vordergrund. Auch diese lassen sich durch geeignete Kennzahlen stützen. Dazu gehört u. a. das Verhältnis von geplanten und durchgeführten Audits. Interessant ist zudem die Anzahl der Auffälligkeiten bei Zertifizierungsaudits.

Auch **Lieferantenbewertungen** sollten Sie im Controlling-Prozess berücksichtigen. Geeignete Kenngrößen betreffen bspw. die Relevanz des Lieferanten oder des Produktes für die Unternehmensprozesse. Weitere mögliche Kennzahlen und Bewertungsfaktoren im Bereich Governance umfassen u. a.:

-  Termintreue und Lieferzuverlässigkeit
-  Verstöße gegen Kartellrechte
-  Erfüllung von Absprachen mit Gremien und
Verbänden
-  Laufende Gerichtsverfahren
-  Einhaltung von globalen Standards und
Verbindlichkeiten
-  Beschwerdemechanismen für Beschäftigte
und Geschäftspartner

Weitere Kennzahlen

Neben den vorgestellten Kennzahlen sind je nach Betrieb und Branche natürlich viele weitere KPIs relevant. Grundlage für das Controlling bilden bspw. die zugrunde gelegten Standards und Themen Ihrer **CSR-Berichter-stattung**. Mit Hilfe klar definierter Kennzahlen kann Ihr Unternehmen alle Stakeholder über zentrale Strategien sowie ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Maßnahmen in Kenntnis setzen.

Alle Kennzahlen im Überblick mit iManSys

Die Fülle an Kennzahlen im ESG-Management kann schnell dazu führen, dass Sie den Überblick verlieren. Damit das nicht passiert, sollten Sie alle Verbräuche und Daten zentral und digital in einem System bündeln. Eine **ESG-Management-Software** bietet hierfür die passende Lösung. **iManSys** unterstützt Sie bei sämtlichen Controlling-Maßnahmen und stellt Ihnen dazu verschiedene Reporting-Funktionen im Report Designer zur Verfügung – die optimale Grundlage für Ihren nächsten Nachhaltigkeitsbericht.

Ermitteln Sie bspw. die Ressourcenverbräuche Ihres Betriebes, dokumentieren Sie die Unfallraten oder bewerten Sie die Qualität Ihrer Lieferanten. Unsere Software-Lösung bietet eine einfache und schnelle Mög-lichkeit, um verschiedenste Daten aus allen relevanten Bereichen zu erfassen, zu analysieren und auszuwerten. Von der Anzahl der durchgeführten Mitarbeiterunterweisungen über Auditergebnisse bis hin zum Status Ihrer festgelegten Maßnahmen und Pflichten: Sie erfassen alle Werte **zentral in einem System** und behalten die wesentlichen Entwicklungen stets im Blick. Mit Hilfe zahlreicher Filteroptionen können Sie im Anschluss problemlos alle notwendigen Kennzahlen exportieren.

Ein effektives Controlling spiegelt neben der Sicherheitskultur auch die Nachhaltigkeitsstrategie Ihres Unter-nemens wider und hilft Ihnen dabei, Ihr ESG-Management fortwährend zu verbessern.

6. Sieben Argumente warum digitales Compliance Management einfach nachhaltiger ist

Für rund 95 Prozent der Unternehmen ist Nachhaltigkeit ein wichtiger Faktor für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Das zeigte eine Studie von Ramboll aus dem Jahr 2020, in der Betriebe aus 158 Ländern befragt wurden. Der **Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit** sollte sich daher auf allen betrieblichen Ebenen wiederfinden – darunter auch das **Compliance Management**. Einen entscheidenden Einfluss hierauf haben Digitalisierungsprozesse.

Das betriebliche Compliance Management trägt dabei wesentlich dazu bei, **Nachhaltigkeitsziele** in Ihrem Unternehmen zu erreichen. Indem Sie geltende Verpflichtungen einhalten, handeln Sie auf lange Sicht erfolgreicher, als wenn Sie diese missachten. Neben umweltrelevanten und sozialen Vorgaben betrifft dies auch alle weiteren Belange der Führungsebene. Das Compliance Management fördert somit eine Unternehmenskultur, die für **Nachhaltigkeitsentwicklungen** sensibilisiert. Rechtskonformität und Nachhaltigkeit gehen dabei ganz klar Hand in Hand.

Die zwei Herausforderungen des Compliance Managements

Unternehmen stehen beim Compliance Management einerseits vor der Herausforderung des nachhaltigen Wirtschaftens. Schließlich ist **Nachhaltigkeit** auf gesamtgesellschaftlicher Ebene eines der dringendsten Themen. Für Ihren Betrieb bedeutet das, der sozialen, ökonomischen sowie ökologischen Verantwortung gerecht zu werden.

Andererseits entwickelt sich die Arbeitswelt immer **digitaler**. Automatisierte Prozesse verringern zeitintensive Arbeitsschritte und moderne Technologien ermöglichen zeit- und ortsungebundenes Arbeiten. Hinzu kommen webbasierte Anwendungen, durch die der Informationsaustausch in Echtzeit gelingt. Systematisch vernetzte Daten helfen dabei vor allem bei der Analyse komplexer Zusammenhänge und der frühzeitigen Erkennung von Risiken. Betriebe müssen diese **Digitalisierungsprozesse** fest im Arbeitsalltag verankern.

Digitale Lösungen tragen darüber hinaus vor allem zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei. **Digitalisierung und Nachhaltigkeit** sind so im Zusammenspiel ein wichtiger Erfolgstreiber. Auch für das Compliance Management gibt es hier enorme Potentiale. Der Grund dafür: Compliance ist mit allen Unternehmensabteilungen verknüpft, schließlich gilt es hier **Gesetze, Kodizes sowie Richtlinien** übergreifend einzuhalten. Für ein nachhaltiges Compliance Management ist es dabei umso bedeutsamer, alle relevanten Informationen zentral zu sammeln und auszuwerten. Hier kommen digitale Unterstützungsmöglichkeiten ins Spiel.

Vorteile der Digitalisierung für ein nachhaltiges Compliance Management

Wie überall gilt auch im Compliance Management: Ohne passendes Werkzeug kann selbst der erfahrenste Compliance-Manager nicht viel ausrichten. Eine **digitale Grundlage** zu schaffen, ist daher ein wichtiger Schritt. Nachfolgend zeigen wir Ihnen anhand von **sieben Vorteilen**, warum digitales Compliance Management einfach nachhaltiger ist:

1) Größere Informationstransparenz

Im schlimmsten Fall lässt sich nach einigen Monaten oder Jahren in Ihrem Unternehmen nicht mehr feststellen, welche compliance-relevanten Entscheidungen auf Grundlage welcher Informationen getroffen wurden. Dabei ist gerade Transparenz ein notwendiges Kriterium für Compliance. Es kommt daher auf einen **nachhaltigen Informationstransfer** an. Digitale Lösungen sorgen dafür, dass alle Angestellten zu jeder Zeit Zugang zu aktuellen Versionen haben. Entscheidungen lassen sich so stets auf Basis der gleichen Informationen treffen. Dies garantiert eine lückenlose Dokumentation, die auch zu einem späteren Zeitpunkt noch nachvollziehbar ist.

2) Ressourcenschonende Arbeitsprozesse

Ein zentrales digitales System bedeutet in erster Linie weniger unnötig gedruckte Dokumente. Benötigte Daten oder Nachweise können Sie direkt in der Software-Anwendung ablegen und anderen Beschäftigten zur Verfügung stellen. Damit lassen sich deutliche Einsparungen bei **Kosten und Materialverbrauch** verzeichnen. Einem ressourcenschonenden Compliance Management steht so nichts mehr im Wege.

3) Beschleunigte Prozesse durch hohen Automatisierungsgrad

Eine effiziente Dokumentenablage sowie zentrale Datenbanken sorgen nicht nur für eine verbesserte Dokumentation im Compliance Management, sondern führen auch zu einer schnelleren Kommunikation zwischen allen Beteiligten. Besonders einmal eingerichtete **automatisierte Abläufe** gehen mit großen Zeitersparnissen einher. Aufwendige Terminabstimmungen gehören so der Vergangenheit an.

Eine Compliance-Management-Software erinnert Sie bspw. automatisch an anstehende Prüffristen von Arbeitsmitteln oder Mitarbeiterunterweisungen. Gleichzeitig lassen sich auch aktualisierte Gesetze und Pflichten automatisiert einpflegen. Compliance-Verantwortliche sowie Führungskräfte werden so bei Ihren alltäglichen Arbeitsaufgaben entlastet – ein wichtiger Schritt für einen nachhaltigen Umgang mit **zeitlichen Ressourcen**.

4) Mehr Flexibilität

Wenn Sie Ihr Compliance Management digital umsetzen, dann lassen sich Arbeitsprozesse **orts- und zeitunabhängig** erledigen. Das bedeutet in erster Linie mehr Flexibilität für Ihre Beschäftigten. So müssen Ihre Mitarbeitenden nicht zwangsläufig physisch anwesend sein. Notwendige Maßnahmen wie Unterweisungen lassen sich zu einem passenden Zeitpunkt und im eigenen Bearbeitungstempo erledigen.

5) Zentrale Verfügbarkeit an verschiedenen Standorten

Besonders wenn Ihr Unternehmen an verschiedenen Standorten oder gar in mehreren Ländern vertreten ist, erschweren unterschiedliche Gesetzesgrundlagen das Compliance Management. Hinzu kommen Hürden in der gemeinsamen Kommunikation. Eine zentrale Software ist hier Sammelpunkt für alle Niederlassungen. Standorte oder Abteilungen lassen sich je nach Bedarf filtern. So erkennen Sie mögliche Risiken für jede Organisationseinheit schneller.

Mitarbeitende können zudem in ihrer jeweiligen Sprache auf das System zugreifen. Sie beziehen so zeitgleich mehrere Niederlassungen ein, ohne dass **Sprachbarrieren** zum Hindernis werden. Die nachhaltige Vernetzung aller Unternehmensbereiche ist dadurch problemlos möglich.

6) Systematische Datenanalyse

Ein wesentlicher Bestandteil im Compliance Management ist u. a. die Einhaltung von Vorgaben des Umweltschutzes. Um dem nachzukommen, müssen Sie Informationen über die **Umweltwirkungen** Ihres Unternehmens einholen. Digitale Lösungen unterstützen Sie bei der Erhebung, Speicherung und Auswertung der Daten. Eine systematische Analyse deckt zudem wichtige Konsequenzen für Ihr Nachhaltigkeitsmanagement auf.

7) Zukunftsorientierte Visualisierung von Risiken

Bei der Kontrolle unterschiedlicher Vorgaben und Verpflichtungen können Sie schnell den Überblick verlieren. Eine Compliance-Management-Software visualisiert alle Ergebnisse in übersichtlicher Form. Meist geschieht das bereits auf dem Dashboard. Die Erfüllung verschiedener Vorschriften lässt sich so unkompliziert einsehen. Im Umkehrschluss bedeutet das auch, dass Sie potentielle Risiken direkt erkennen können. Notwendige Maßnahmen lassen sich anschließend ableiten. Damit senken Sie das **Fehlerpotential**, um richtlinienkonform und somit nachhaltig zu handeln.

Compliance + Digitalisierung = Nachhaltigkeit

Indem Sie Ihr Compliance Management digital lösen, sparen Sie Zeit, Geld und Personal und agieren dadurch auf ökologischer, ökonomischer sowie sozialer Ebene nachhaltiger.

Unsere Software-Lösung **iManSys** deckt dabei alle Bereiche ab, die für ein nachhaltiges Compliance Management erforderlich sind.

Von der Pflichtendelegation über Legal Compliance bis hin zum Risiko- und Umweltmanagement: Mit **iManSys** setzen Sie Ihre Projektideen digital sowie vor allem nachhaltig um und garantieren so den Aufbau einer rechtskonformen als auch zukunftsorientierten Unternehmensstrategie.

Die SDGs und Software-Lösungen

Was sollten Unternehmen über die SDGs wissen?

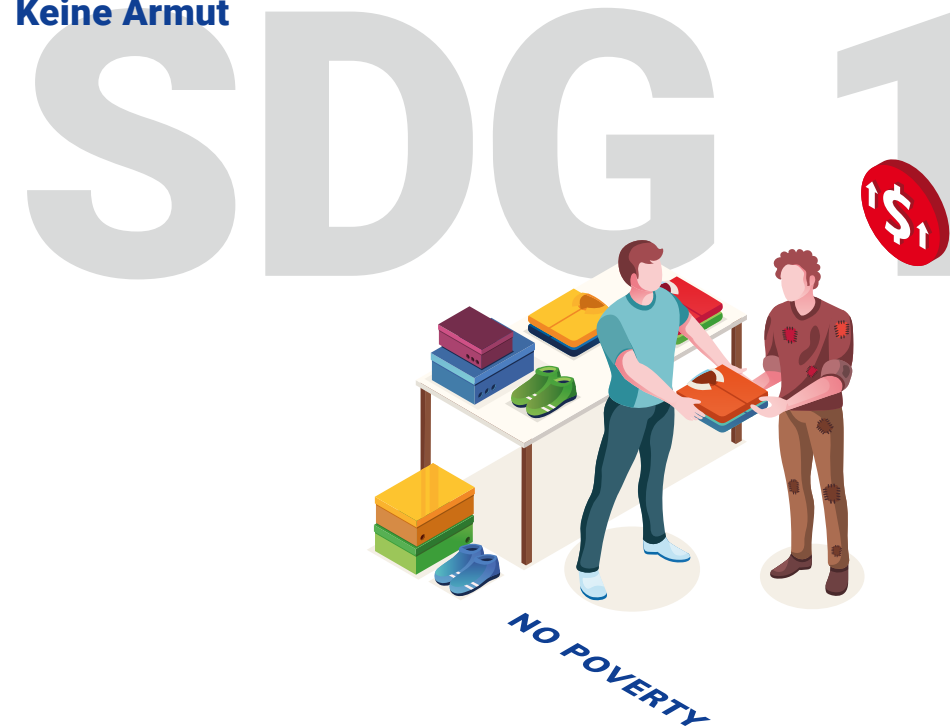
Die SDGs richten sich an Regierungen, die Zivilgesellschaft und die Privatwirtschaft sowie die Wissenschaft. Gleichzeitig sind die SDGs ein Aufruf an alle Unternehmen, der nachhaltigen Entwicklung die höchstmögliche Priorität einzuräumen. Die erfolgreiche Realisierung der SDGs wird auch davon bestimmt, wie hoch die Umsetzungsbereitschaft auf Seiten der Unternehmen ist.

Dazu müssen Betriebe natürlich wissen, was sich hinter den einzelnen Zielformulierungen verbirgt und welchen Einfluss sie auf die letztliche Zielerreichung haben. Die folgende Übersicht soll Sie dabei unterstützen, einen Überblick über die SDGs sowie deren Umsetzungspotenziale zu erhalten.

Beachten Sie aber, dass kein Unternehmen alle Ziele in gleicher Weise umsetzen muss. Stattdessen sollten Betriebe im ersten Schritt die Ziele von besonderer Relevanz und Beeinflussbarkeit identifizieren und diese systematisch mit Maßnahmen zur Verbesserung untersetzen.

Detaillierte Information finden Sie unter <https://sdgcompass.org/sdgs/>.

Keine Armut



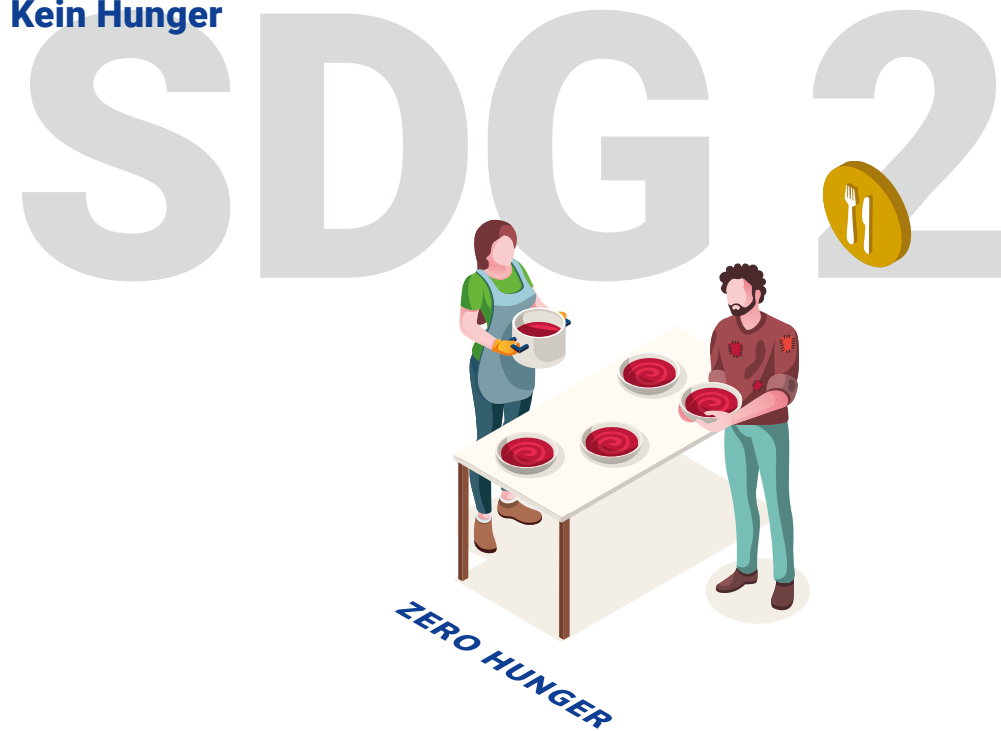
Was beinhaltet SDG 1?

- 📖 Ziel ist die drastische Reduktion der weltweiten Armut
- 📖 stellt die Voraussetzung für die Erreichung aller anderen Nachhaltigkeitsziele dar
- 📖 u. a. Unterstützung insbesondere armer und schwacher Menschen bei der Anpassung an den Klimawandel
- 📖 u. a. gleichberechtigter Zugang aller Menschen zu wirtschaftlichen und natürlichen Ressourcen

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➕ Integration von strukturschwachen Beschäftigtengruppen in die Wertschöpfungskette (Produzenten, Lieferanten, Händler, Verkäufer)
- ➕ Organisation von Schulungen und Weiterbildungen für lokale Beschäftigtengruppen
- ➕ Schaffung von fairen Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten entlang der Lieferkette

Kein Hunger



Was beinhaltet SDG 2?

- 📖 Ziel ist die Beendigung des weltweiten Hungers und die Schaffung von Ernährungssicherheit
- 📖 u. a. Aufbau einer nachhaltigen Landwirtschaft
- 📖 u. a. Steigerung der Produktivität

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Verbesserung der Transparenz in der Lieferkette
- ➡ Einhaltung von Standards für nachhaltige Beschaffungspraktiken
- ➡ Verbesserung der Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen
- ➡ Schaffung von nachhaltigen Prozessen in der Lebensmittelsicherheit (bspw. Lebensmittelkennzeichnungen)

Gesundheit und Wohlergehen



Was beinhaltet SDG 3?

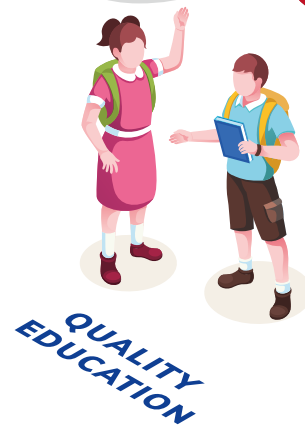
- 📖 Ziel ist der Erhalt und die Wiederherstellung der menschlichen Gesundheit
- 📖 u. a. Reduktion von Todesfällen und Erkrankungen durch gefährliche Chemikalien
- 📖 Minimierungen der Verschmutzungen von Luft, Wasser und Boden

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Angleichung der Personalpolitik an die Grundsätze der Menschenrechte
- ➡ Investitionen in den ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ➡ Sensibilisierung für Gesundheitsthemen im Unternehmen
- ➡ Organisation von Vorsorgeangeboten

Hochwertige Bildung

SDG 4



Was beinhaltet SDG 4?

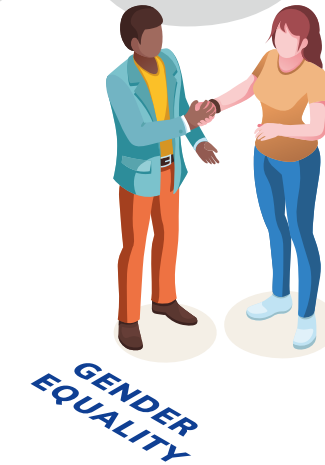
- 📖 Ziel ist die Schaffung von Zugängen zu inklusiver, gleichberechtigter und hochwertiger Bildung
- 📖 u. a. Förderung des lebenslangen Lernens
- 📖 u. a. Sicherstellung von fachlicher, beruflicher sowie Hochschulbildung

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Organisation von Personalentwicklungsprogrammen für alle Berufsgruppen
- ➡ Organisation von Weiterbildungen zur kontinuierlichen Verbesserung der Kompetenzen in der Belegschaft
- ➡ Verringerung von unternehmensbedingten Umweltrisiken zur Schaffung sauberer und sicherer Lernumfelder

Geschlechtergleichheit

SDG 5



Was beinhaltet SDG 5?

- 📖 Ziel ist die Beendigung aller Formen der Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen und Mädchen
- 📖 u. a. Erreichung der Geschlechtergleichstellung
- 📖 u. a. Sicherstellung der Selbstbestimmung

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Sicherstellung einer ausreichenden Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen und Führungsaufgaben auf allen Ebenen und in allen Geschäftsbereichen
- ➡ Einführung einer Null-Toleranz-Politik gegenüber allen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich verbaler und/oder körperlicher Gewalt und Verhinderung sexueller Belästigung

Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

SDG 6



Was beinhaltet SDG 6?

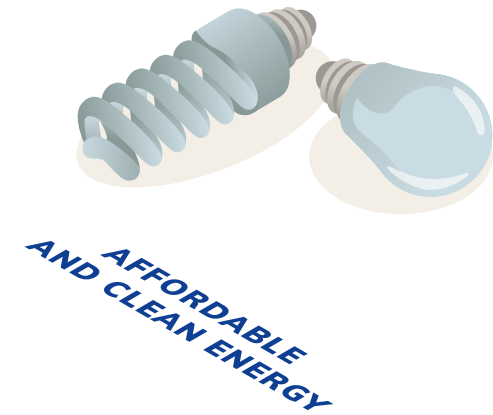
- 📖 Ziel ist die Sicherstellung des Zugangs zu Trinkwasser und Sanitärversorgungen
- 📖 u. a. effiziente Wassernutzung
- 📖 u. a. Förderung des Wasserressourcenmanagements

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Priorisierung der Wassereffizienz im gesamten Betrieb durch die Installation von Best-Practice-Technologien zur Wassereinsparung
- ➡ Aufklärung der Mitarbeitenden über die Bedeutung der Wassereffizienz, einschließlich der Bindung von Leistungsprämien oder betriebsbezogenen Anreizen an effiziente Praktiken
- ➡ Verarbeitung von Abfällen gemäß den gesetzlichen Richtlinien

Bezahlbare und saubere Energie

SDG 7



Was beinhaltet SDG 7?

- 📖 Ziel ist die Sicherstellung des Zugangs zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle Menschen
- 📖 u. a. Erhöhung des Anteils von erneuerbaren Energien im weltweiten Energiemix
- 📖 u. a. Verdopplung der Steigerungsrate der Energieeffizienz

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Förderung der Energieeffizienz im gesamten Betrieb durch Instrumente wie die Verwendung eines internen Kohlenstoffpreises
- ➡ Verpflichtung zur Beschaffung des betrieblichen Strombedarfs aus erneuerbaren Quellen

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Was beinhaltet SDG 8?

- 📖 Ziel ist die Ausgestaltung einer zukunftsfähigen Ökonomie als Garant für gesellschaftlichen Wohlstand, an dem alle Menschen teilhaben
- 📖 u. a. Verbesserung der weltweiten Ressourceneffizienz
- 📖 u. a. Schaffung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡️ Aufbau und Förderung einer entsprechenden Unternehmenskultur (Corporate Compliance)
- ➡️ Aufbau von Programmen zur Entwicklung von Kompetenzen in der gesamten Lieferkette des Unternehmens

Industrie, Innovation und Infrastruktur



Was beinhaltet SDG 9?

- 📖 Ziel ist die Schaffung nachhaltiger und widerstandsfähiger Infrastrukturen
- 📖 u. a. Etablierung umweltverträglicher Prozesse, effiziente Verwendung von Ressourcen in Kreisläufen, Nutzung bzw. Entwicklung sauberer Technologien
- 📖 u. a. Verbesserung der wissenschaftlichen Forschung und die Förderung von Innovationen

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡️ Festlegung von Unternehmensstandards, die ein nachhaltiges Management von Unternehmensprojekten und -initiativen gewährleisten (Corporate Compliance)
- ➡️ Investitionen in neue, widerstandsfähige und nachhaltige Infrastrukturen

Weniger Ungleichheit

SDG 10



Was beinhaltet SDG 10?

- 📖 Ziel ist die gerechte Gestaltung von Wohlstand und Verteilung von Einkommen
- 📖 u. a. Chancengleichheit für alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, Herkunft, Religion oder sonstigen Unterschieden
- 📖 u. a. Befähigung zur Selbstbestimmung, Förderung der sozialen und politischen Inklusion

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Integration von strukturschwachen Beschäftigtengruppen in die Wertschöpfungskette (Produzenten, Lieferanten, Händler, Verkäufer)
- ➡ Aufbau eines Compliance Management Systems zur Erfassung der rechtlichen und unternehmensinternen Rahmenbedingungen

Nachhaltige Städte und Gemeinden

SDG 11



Was beinhaltet SDG 11?

- 📖 Ziel ist die nachhaltigere Ausgestaltung der Stadtentwicklung, der Siedlungsplanung und der Verkehrssysteme
- 📖 u. a. Senkung der von Städten ausgehenden Umweltbelastung
- 📖 u. a. Erhöhung der Anzahl der Städte mit integrierten Programmen zur Förderung der Ressourceneffizienz

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Unterstützung der nachhaltigen Gestaltung der städtischen Infrastrukturen
- ➡ Aufbau eines ganzheitlichen Umweltmanagementsystems zur positiven Gestaltung der Unternehmensregion

Nachhaltige/r Konsum und Produktion

SDG 12



Was beinhaltet SDG 12?

- 📖 Ziel ist die Sicherstellung von nachhaltigen Konsum- und Produktionsmustern
- 📖 u. a. Entkopplung der Konsum- und Produktionsaktivitäten vom Ressourcenverbrauch sowie von der Emission von Treibhausgasen
- 📖 u. a. Umgestaltung der Wertschöpfungsmuster, die der Produktion zugrunde liegen, insbesondere für Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Lieferketten sowie verantwortungsvolle Entsorgung von Abfällen

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Analyse der Unternehmenstätigkeiten, um den ökologischen und sozialen Fußabdruck von Produkten im Rahmen des Lebensstils und der Produktion zu verstehen
- ➡ Verringerung von Abfall und Verbräuchen durch ein systematisches Ressourcencontrolling

Maßnahmen zum Klimaschutz

SDG 13



Was beinhaltet SDG 13?

- 📖 Ziel ist die Bekämpfung des Klimawandels sowie die Anpassung an dessen Folgen
- 📖 u. a. Minderung von Treibhausgas-Emissionen
- 📖 u. a. Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Klimaanpassung in sämtlichen Strategien und Planungen der nationalen Politik

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Implementierung eines Energieverbrauchssystems
- ➡ Aufbau von Widerstandsfähigkeit in den Anlagen und der Lieferkette des Unternehmens
- ➡ Reduktion von CO2-Emissionen

Leben unter Wasser

SDG 14



Was beinhaltet SDG 14?

- 📖 Ziel ist die Verringerung der Verschmutzung der Ozeane und Meere
- 📖 u. a. Reduktion der Versauerung, die nachhaltige Bewirtschaftung der Küstenökosysteme und der Fischbestände sowie die Ausweisung von Meeresschutzgebieten

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Erfassung und Dokumentation des Chemikalien- und Materialeinsatzes in Produkten, Verpackungen und Verarbeitungssystemen entlang der Lieferkette
- ➡ Einschränkung oder Verbot der Verwendung bestimmter Chemikalien, Zusatzstoffe oder Materialien
- ➡ Einführung eines Wertschöpfungskettenkonzepts

Leben an Land

SDG 15



Was beinhaltet SDG 15?

- 📖 Ziel sind Schutz, Wiederherstellung und nachhaltige Nutzung von Ökosystemen auf nationaler und internationaler Ebene
- 📖 u. a. Beendigung des Verlusts der biologischen Vielfalt sowie Schutz bedrohter Arten
- 📖 u. a. nachhaltige Bewirtschaftung der Wälder

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Erfassung der unternehmensinternen Ressourcenverbräuche
- ➡ Einführung eines Wertschöpfungskettenkonzepts

Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

SDG 16



Was beinhaltet SDG 16?

- 📖 Ziel sind Sicherung, Entwicklung und Wiederherstellung friedlicher, rechtsstaatlicher und inklusiver Gesellschaften
- 📖 u. a. Zugang zu Justiz für alle Menschen
- 📖 u. a. Gewährleistung des öffentlichen Zugangs zu Informationen

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Verpflichtung zu einer rechtskonformen und redlichen Geschäftsführung, u. a. in den Bereichen Personal, Beschaffungswesen und Wertschöpfungskette
- ➡ Durchführung von Risikoanalysen zur Reduktion von Gefährdungen

Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

SDG 17



Was beinhaltet SDG 17?

- 📖 Ziel ist die Stärkung der globalen Zusammenarbeit der Staaten
- 📖 u. a. Kapazitätsaufbau für eine nachhaltige Entwicklung
- 📖 u. a. Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel und Einrichtung von Investitionsfördersystemen

Wie können Unternehmen bei der Zielerreichung unterstützen? (Auszug)

- ➡ Förderung der Entwicklung, des Transfers, der Verbreitung und des Einsatzes umweltverträglicher Technologien
- ➡ Kommunikation der unternehmensspezifischen Maßnahmen für maximale Transparenz

HINWEIS:

Die SDGs können von multinationalen Konzernen natürlich deutlich stärker unterstützt werden als von kleinen und mittelständischen Unternehmen. Nichtsdestotrotz können auch Letztere einen wichtigen Beitrag leisten. Entscheidend ist die Handlungsbereitschaft eines Unternehmens.



Wie können die SDGs auf die Wertschöpfungskette einzahlen?

Unternehmen haben dafür Sorge zu tragen, die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns auf den Prüfstand zu stellen. Diese finden nicht nur im eigenen Kontrollbereich statt, sondern lassen sich auch in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten wiederfinden. Ausgangspunkt für die kritische Betrachtung der Unternehmenstätigkeit ist somit die Abbildung einer **ganzheitlichen Wertschöpfungskette**. Dazu gehören u. a. Zulieferer, Eingangslogistik, Produktion, Vertrieb und Nutzung der Produkte.

Anschließend gilt es, die für das Unternehmen **wesentlichen SDGs** zu identifizieren. In einem international agierenden Unternehmen mit weltweit verstreuten Standorten könnte bspw. SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) greifen, um einheitliche Abläufe unter Berücksichtigung von Umweltaspekten aufzubauen. Regional verankerte Unternehmen hingegen setzen den Fokus auf SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), um den Gesundheitsschutz der Belegschaft zu fördern.

Für die Auswahl der wesentlichen SDGs gibt der **SDG Kompass** folgende Empfehlung (S. 12):

"Es ist nicht nötig (...) jedes einzelne SDG in jedem Abschnitt der Wertschöpfungskette zu bewerten. Vielmehr geht es darum, einen Überblick zu erhalten, wo die größten Auswirkungen zu erwarten sind. Dazu wird jeder Abschnitt der Wertschöpfungskette innerhalb des definierten Rahmens darauf untersucht, ob er Bereiche enthält, in denen:

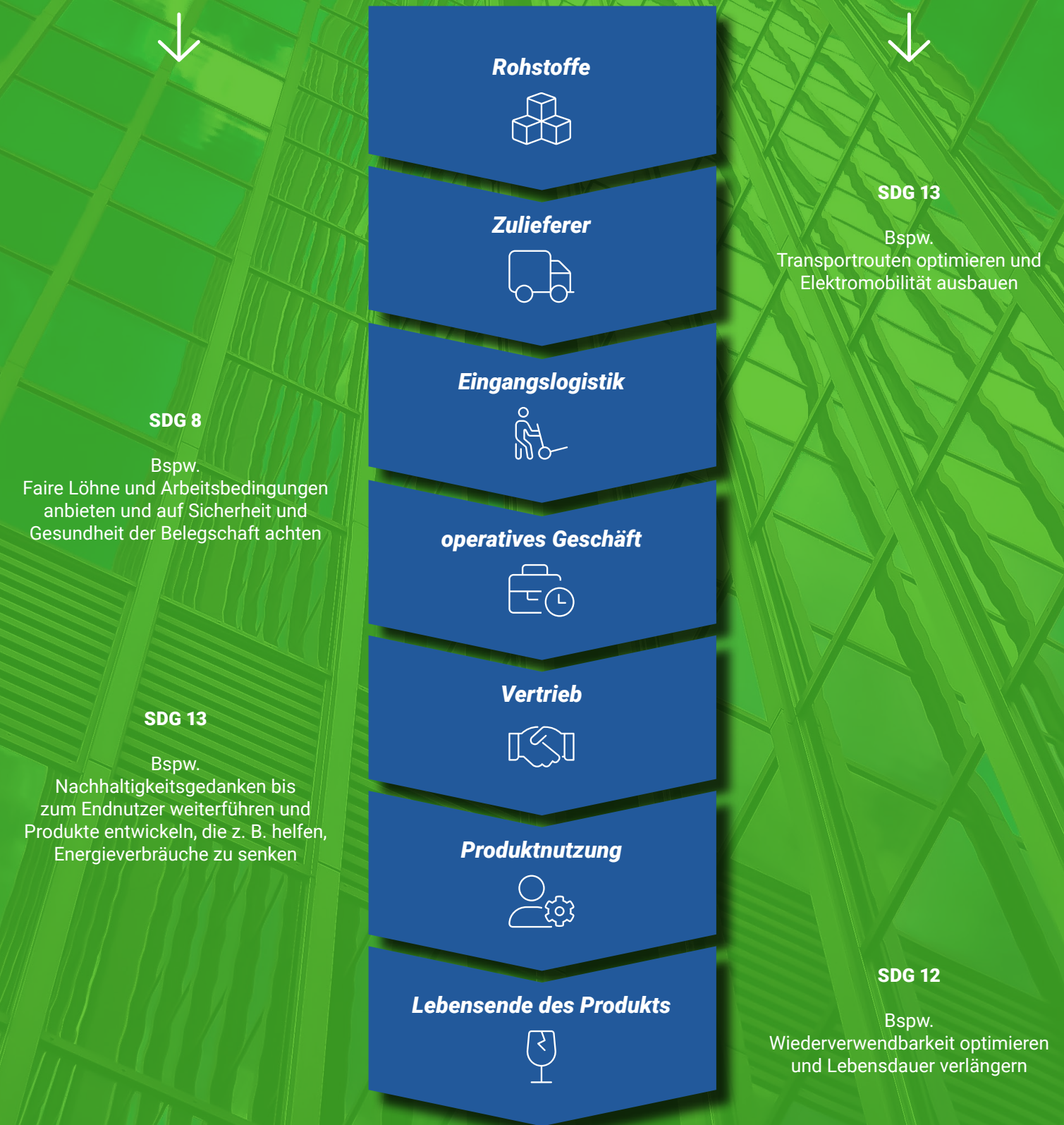
- *die Kernkompetenzen, Technologien und Produkte [des] Unternehmens gegenwärtig oder zukünftig positiv zur Umsetzung eines oder mehrerer SDGs beitragen können;*
- *[die] Geschäftsaktivitäten sich direkt oder indirekt über die Wertschöpfungskette hinweg gegenwärtig oder zukünftig negativ auf ein oder mehrere SDGs negativ auswirken können."*

Sind die wesentlichen SDGs identifiziert und bewertet, stehen Unternehmen nun vor der Herausforderung, alle wichtigen Informationen (idealerweise in Form von KPIs) zusammenzutragen sowie entsprechende Maßnahmen aufzusetzen. Das kann aufwendig werden – nicht zuletzt aufgrund der zahlreichen Informations-träger im Unternehmen.

SDGs in der Wertschöpfungskette

Positive Auswirkungen verstärken

Negative Auswirkungen minimieren



Was sind die zentralen Herausforderungen von Unternehmen bei der Umsetzung von ESG-Zielen?

Die Umsetzung von ESG-Zielen erfordert ein hohes Maß an Engagement, Ressourcen und Veränderungsbereitschaft von Unternehmen. Unabhängig von Unternehmensgröße oder -branche stehen die Verantwortlichen vor großen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt:

1. Komplexität und Integration:

Die Umsetzung von ESG-Zielen erfordert eine ganzheitliche Herangehensweise, die verschiedene Abteilungen und Funktionen innerhalb eines Unternehmens umfasst. Eine solche Integration ist jedoch oft schwierig, da es sich um komplexe Themen handelt, die viele unterschiedliche Bereiche betreffen. Unternehmen müssen daher sicherstellen, dass die Umsetzung von ESG-Zielen in ihre Unternehmensstrategie und -prozesse integriert wird.

2. Engagierte Führung:

Die Führungskräfte eines Unternehmens spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung von ESG-Zielen. Es ist wichtig, dass sie sich aktiv engagieren und ESG-Ziele als strategische Priorität behandeln. Dies kann schwierig sein, da ESG-Ziele oft langfristig ausgerichtet sind und kurzfristigen Gewinnzielen entgegenstehen können. Zudem ist die Festlegung einer klaren organisatorischen Verantwortung mehr als nur eine triviale Aufgabe.

3. Investoren und Stakeholder:

Unternehmen müssen auch die Erwartungen und Anforderungen ihrer Investoren und Stakeholder in Bezug auf ESG-Ziele verstehen und erfüllen. Investoren werden zunehmend ESG-Faktoren in ihre Entscheidungen einbeziehen. Unternehmen, die keine Fortschritte bei der Umsetzung von ESG-Zielen machen, können mit einem Abzug von Kapital rechnen.

4. Daten und Messung:

Eine der größten Herausforderungen bei der Umsetzung von ESG-Zielen besteht darin, die relevanten Daten zu sammeln und zu messen. Es kann schwierig sein, aussagekräftige und vergleichbare Daten zu bündeln, da diese oft in verschiedenen Formaten und auf unterschiedlichen Ebenen vorliegen. Unternehmen müssen daher geeignete Messmethoden entwickeln, um die Fortschritte bei der Umsetzung von ESG-Zielen zu verfolgen.

Insbesondere der letzte Punkt ist entscheidend für die alltagspraktische Umsetzung. Dass die Vielzahl an Daten nicht in Excel-Tabellen aufbereitet und dokumentiert werden kann, ist ebenso logisch wie konsequent. Hilfreich sind hier Compliance-Management-Software-Lösungen, die in der täglichen Arbeit unterstützen können.

Warum lohnt sich der Einsatz einer Software-Lösung?

Der Aufwand für die Organisation, Durchführung und Dokumentation aller notwendigen Maßnahmen ist hoch, jedoch ebenso lohnenswert. Entscheidend ist dabei auch, WIE Unternehmen den ihnen gestellten Herausforderungen begegnen. Hier ist der Einsatz einer Compliance-Management-Software empfehlenswert. Warum?

1. Optimieren Sie Ihr Compliance Management:

Eine Software-Lösung ermöglicht es Unternehmen, die Anforderungen an Nachhaltigkeit und Umweltschutz besser zu überblicken. Durch die zentrale Abbildung aller Richtlinien und Vorgaben wissen alle Beteiligten um die notwendigen Rahmenbedingungen. Das stärkt auch das Compliance Management im Unternehmen.

2. Sparen Sie unnötige Kosten:

Eine Compliance-Management-Software hilft Unternehmen bei der Senkung der laufenden Kosten, bspw. durch die systematische Nachverfolgung des Energie- und Ressourcenaufwandes sowie der anschließenden Verbesserung der Effizienz.

3. Erhöhen Sie das Risikobewusstsein:

Eine Software-Lösung ermöglicht Risikoanalysen und liefert somit detaillierte Einblicke in die Risiken, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbunden sind. Dies hilft Unternehmen dabei, besser auf potenzielle Risiken zu reagieren und diese zu minimieren.

4. Verbessern Sie die Transparenz:

Eine Software-Lösung kann Unternehmen dabei helfen, die verschiedenen Maßnahmen messbar und skalierbar zu machen. Regelmäßige Audits stellen die Umsetzung der ESG-Programme auf den Prüfstand. Eine zentrale Dokumentation unterstützt zudem das interne und externe ESG-Reporting, was zu mehr Transparenz führt. Dies fördert den Aufbau eines positiven Images und zieht Anleger an.

5. Schaffen Sie Kundenvertrauen:

Der Einsatz einer Software-Lösung signalisiert Handlungsbereitschaft und stärkt das Vertrauen der Stakeholder in die Unternehmensmarke. Auch wird dadurch das Kundenbindungspotenzial erhöht.

Bei der Auswahl von Software-Lösungen sollten Sie im Vorfeld jedoch genau wissen, welche Arbeitsfelder für Ihr Unternehmen wichtig sind. Darauf aufbauend können Sie einen detaillierten Anforderungskatalog erstellen.

Wie kann Sie die Software-Lösung iManSys bei den ESG-Anforderungen unterstützen? (Auszug)

Die Compliance-Management-Software **iManSys** unterstützt Unternehmen bei der Erfassung, Überwachung, Analyse und Berichterstattung von ESG-Daten und -Informationen. Dadurch wird die gesamte ESG-Performance im Unternehmen langfristig und nachhaltig verbessert.

1. Auf- und Ausbau eines ganzheitlichen Compliance Management Systems (CMS)

Mit **iManSys** halten Sie sämtliche Regeln, Vorschriften und Kodizes für die Einhaltung der Legal und Corporate Compliance zentral in einem System fest. Zudem lassen sich in iManSys sämtliche Aufgaben und Anforderungen digital organisieren, durchführen und dokumentieren, bspw. die Pflichtendelegation, die Schulungsorganisation oder die Personalentwicklung.

2. Auf- und Ausbau eines umfangreichen Risikomanagements

iManSys unterstützt Sie bei der Identifikation und Bewertung von potenziellen Risiken in Zusammenhang mit ESG-Faktoren. Das Spektrum reicht von „klassischen“ Gefährdungsbeurteilungen von Arbeitsplätzen bis hin zu komplexen Risikoanalysen in der Wertschöpfungskette. Zudem lassen sich zahlreiche Prozesse mit unterschiedlichen Komplexitätsgraden abbilden (u. a. Lieferkettenprozesse, Beschwerdemanagement).

3. Auf- und Ausbau eines digitalen Auditmanagementsystems

Mit **iManSys** digitalisieren Sie sämtliche Auditprozesse und -abläufe. Dazu gehören u. a. die Umsetzung von ISO-Zertifizierungen (bspw. 14001, 45001, 9001, 50001) sowie die Durchführung von Lieferantenbewertungen und -kontrollen. Besonders hilfreich ist die Verknüpfung mit dem umfangreichen Maßnahmenmanagement (bspw. Unterweisungen oder Vorsorgen).

4. Auf- und Ausbau eines systematischen Umweltmanagements

iManSys liefert Ihnen einen Überblick über alle umwelt- und ressourcenrelevanten Daten zur Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Richtlinien. Dazu gehören u. a. Treibhausgasemissionen, Wasser- und Energieverbräuche sowie die Festlegung von Richtlinien zur Einhaltung der Corporate Compliance. Ziel ist die nachhaltige Gestaltung sämtlicher Geschäftsprozesse entlang der Lieferkette.

5. Auf- und Ausbau einer systematischen Reporting- und Controllingstruktur

iManSys unterstützt Sie bei der Erstellung von transparenten und aussagekräftigen Berichten über die ESG-Performance Ihres Unternehmens. Durch die zentrale Erfassung von bspw. Ressourcenverbräuchen oder Unfallzahlen erhalten Sie einen umfassenden Überblick über die für Sie relevanten KPIs, welche Sie in Ihren Reportings in Form von Visualisierungen abbilden können.



Über iManSys

Die HSQE und ESG Compliance-Management-Software **iManSys** unterstützt Verantwortliche in den Bereichen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Qualität und Umweltmanagement.

- spürbare Entlastung der Verantwortlichen durch zentrale Organisation aller Aufgaben
- hohe Nutzerakzeptanz durch übersichtliches Design
- internationaler Einsatz durch die Auswahl von 28 Sprachen
- höchste Kundenorientierung durch individuelle Customizing-Optionen
- professionelle Beratung durch erfahrene Consultants
- maximale Kosteneffizienz durch flexible Lizenzmodelle
- über 20 Jahre Erfahrung mit zahlreichen Referenzen aus allen Branchen

iManSys

Zum Funktionsumfang von **iManSys** gehören der Aufbau von Rechtsdatenbanken, das Erfassen von Gefährdungen, Vorfällen und Unfällen, die regelmäßige Unterweisung der Belegschaft, die Organisation der Arbeitsmedizinischen Vorsorge, die Durchführung von Audits und Zertifizierungsprozessen sowie die Kontrolle des Ressourcenverbrauchs im Unternehmen.

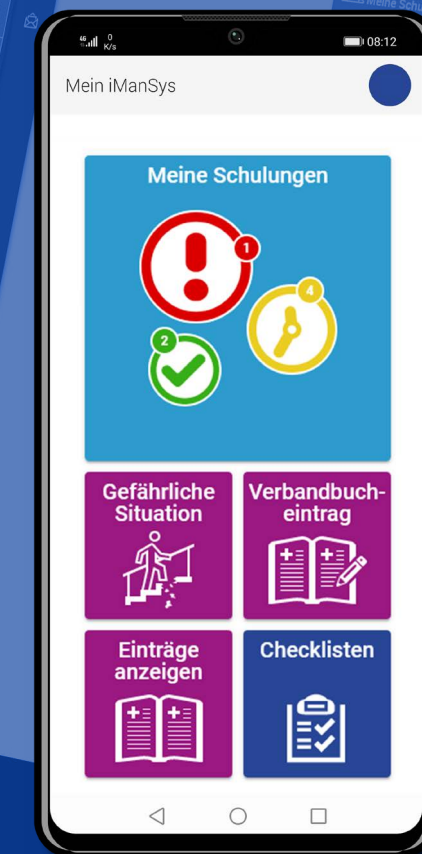


Mittlerweile arbeiten mehr als 2 Millionen Nutzer aus über 300 Unternehmen im System. Die Mitarbeiterakzeptanz liegt bei über 95 Prozent. Die Software-Lösung kann dank der Customizing-Optionen an sämtliche Bedürfnisse und Anforderungen angepasst werden.

iManSys ist modular aufgebaut und besteht aus sieben Software-Welten, die je nach Bedarf miteinander kombiniert werden können.

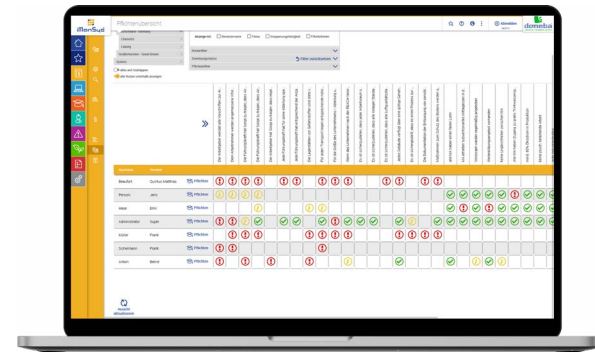
iManSys-App

Mit der **iManSys**-App steht Ihnen eine cloudbasierte Lösung für alle Mitarbeiterunterweisungen, das Melden von Vorfällen, das Erstellen von Checklisten sowie die Erfassung von Maßnahmen zur Verfügung – jederzeit und überall.



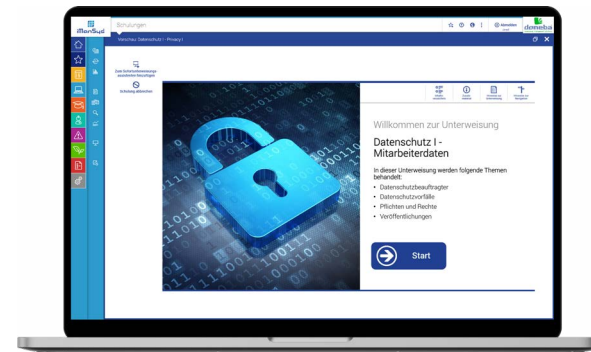
Laden Sie sich ganz unkompliziert und kostenfrei die **iManSys**-App im entsprechenden App Store herunter, verbinden Sie sich mit Ihrem **iManSys**-Server und melden Sie sich mit Ihren **iManSys**-Benutzerdaten an.

Die sieben Software-Welten von iManSys



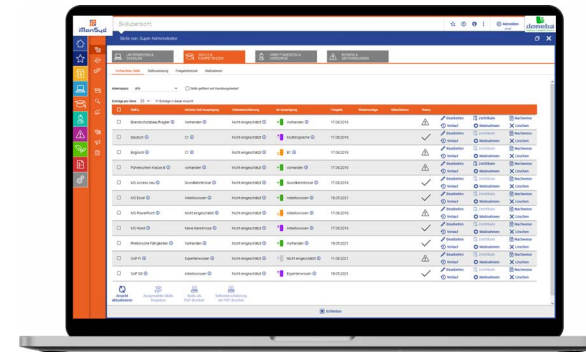
Maßnahmen & Pflichten

Halten Sie alle geltenden rechtlichen Vorschriften (Legal Compliance) sowie selbst definierte Regeln (Corporate Compliance) ein und organisieren Sie Ihr Maßnahmenmanagement.



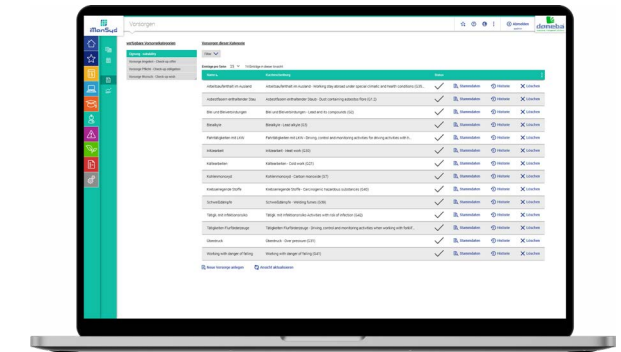
Unterweisen & Schulen

Organisieren Sie alle Unterweisungen sowie Fremdfirmeneinweisungen und nutzen Sie die Spielverwaltung zur Steigerung der Mitarbeitermotivation.



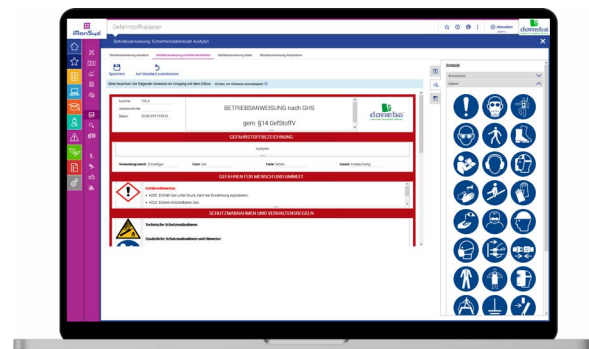
Skills & Kompetenzen

Erstellen Sie Kompetenzprofile, verwalten Sie die Arbeitsplatz-Anforderungen, ermitteln Sie die Qualifizierungsbedarfe Ihrer Mitarbeitenden und organisieren Sie Umfragen.



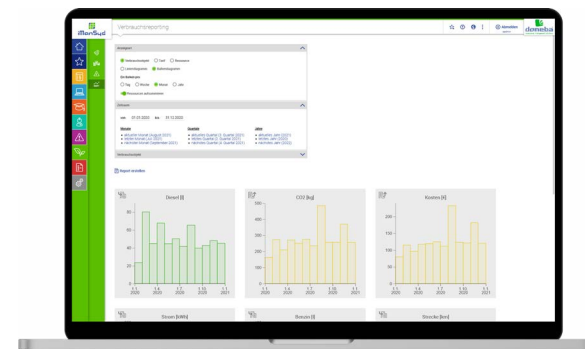
Arbeitsmedizin & Vorsorge

Organisieren Sie arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Vorsorgen mit übersichtlicher Fristenüberwachung, Terminverwaltung sowie umfangreichem Vorsorgereporting.



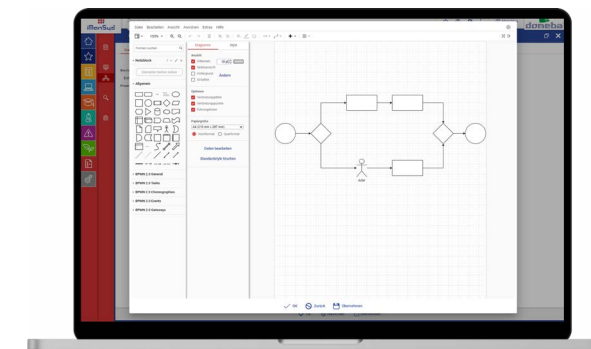
Risiken & Gefährdungen

Erstellen Sie Gefährdungsbeurteilungen für das strategische Risikomanagement, nehmen Sie Verbandsbucheinträge vor und organisieren Sie das komplette Gefahrstoffmanagement.



Nachhaltigkeit & Umwelt

Erfassen Sie sämtliche Anlagen und Objekte in Ihrem Unternehmen, ermitteln Sie die Ressourcen sowie Verbrauchsdaten und organisieren Sie Ihr Umweltmanagement.



Prozesse & Qualität

Verwalten Sie sämtliche Dokumente für das Qualitätsmanagement und nutzen Sie Checklisten für die Bewertung oder Prüfung von Objekten, Anlagen sowie Lieferanten.

Fünf gute Gründe für die Compliance- Management- Software iManSys





Unsere Pricing-Modelle

Kein Projekt gleicht dem anderen – daher richten sich unsere Angebote stets nach Ihren spezifischen Projektanforderungen. Für **iManSys** bieten wir Ihnen deshalb flexible Lizenzmodelle und Vertragsformen.

Jedes Unternehmen ist individuell und einzigartig – so auch die Projektanfragen mit den entsprechenden Anforderungskatalogen. Es kann also auch keinen festgeschriebenen Preis für die Implementierung unserer Software-Lösung geben. Wir haben zahlreiche Pricing-Modelle entwickelt, um für alle Kunden und Anwender die bestmögliche Variante anbieten zu können. In jedem Fall gilt: Mit **iManSys** machen Sie nicht nur Ihr Unternehmen sicherer und die Arbeitsprozesse einfacher – Sie sparen gleichzeitig auch Geld.

Unternehmensgröße und Anzahl der Nutzer:

Das Prinzip hierbei ist ganz einfach: Je mehr Mitarbeitende Ihr Unternehmen beschäftigt, desto größer ist der Mehrwert einer Compliance-Management-Software für Ihren Betrieb. Sie profitieren davon, dass der enorme Aufwand bei einer Vielzahl von Beschäftigten durch **iManSys** deutlich reduziert wird. Daher hängt unser Preisangebot in erster Linie von der Anzahl der Nutzer und der Rolle, die sie in der Software einnehmen, ab.

Nutzungsszenario der Lösung:

Je nach Branche, Arbeitsbereich und -tätigkeit ergeben sich ganz unterschiedliche sicherheitstechnische Anforderungen im Unternehmen. Diese sind auch mit verschiedenen notwendigen Funktionalitäten innerhalb der Software verbunden.

Umfang der Lösung:

Ausgehend davon, wie viele unserer Software-Welten Sie im Betrieb nutzen, erstellen wir Ihnen ein individuelles Angebot.

Einen weiteren Einfluss auf unsere Pricing-Modelle haben außerdem Faktoren wie der Einführungs- sowie Anpassungsaufwand, die Installationsart (Hosting oder Inhouse-Installation) oder die Erwerbsform (Miete oder Kauf).

Ihre Vorteile im Überblick:

- flexible Vertragsformen und Lizenzmodelle
- reduzierte Total Costs of Ownership (TCO)
- schneller Return on Investment (ROI)

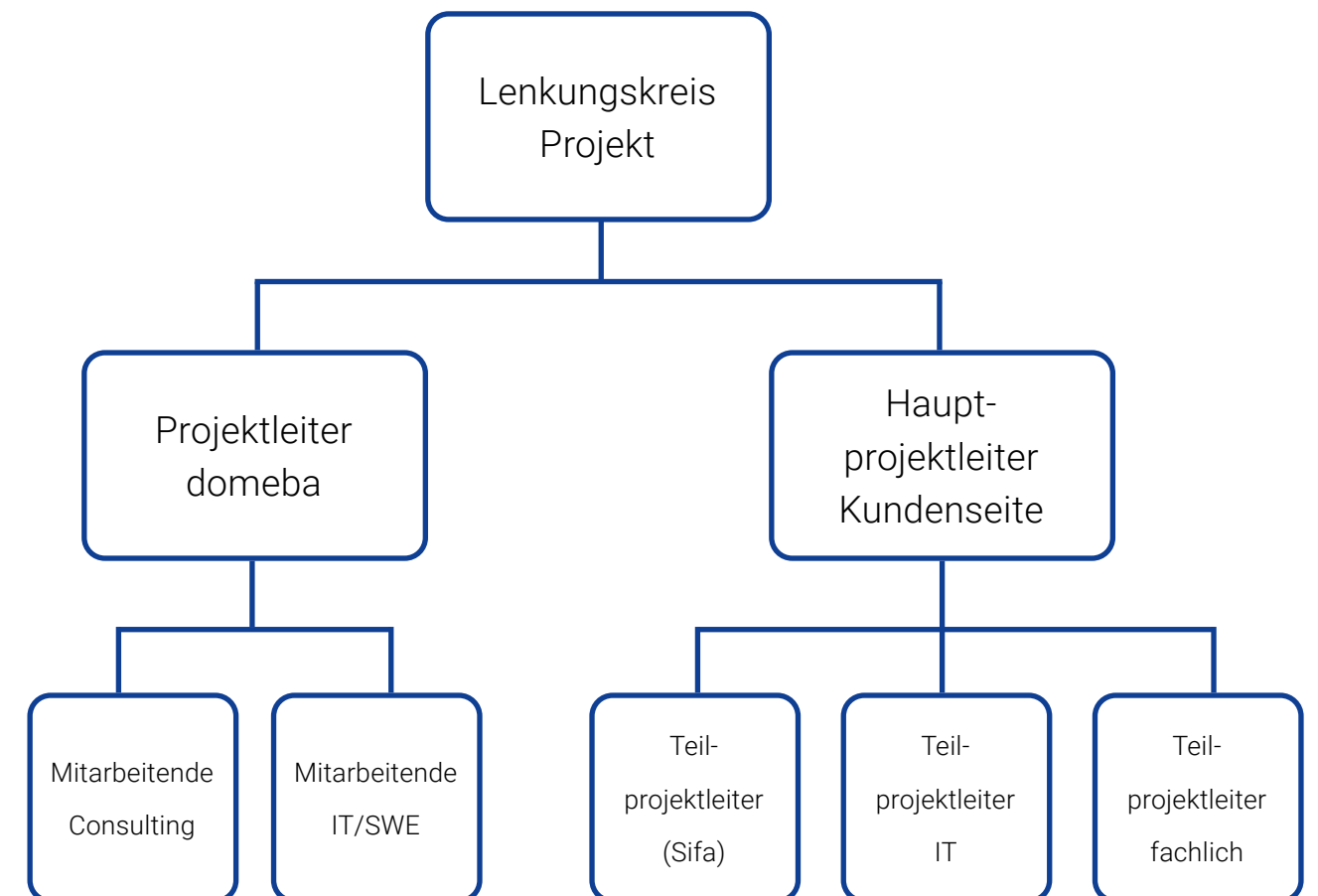


10 Schritte zum Ziel

Unser Implementierungsprozess

Beim Start mit unserer Software-Lösung begleitet Sie unser Consulting-Team. Die Einführung von **iManSys** in Ihrem Unternehmen folgt einem grundlegenden Ablauf und wird in der Regel je nach Kapazität und Umfang sequenziell vorgenommen. Zunächst gehen wir hierfür essenzielle Prozesse an, danach folgen schrittweise je nach Relevanz weitere Software-Funktionalitäten.

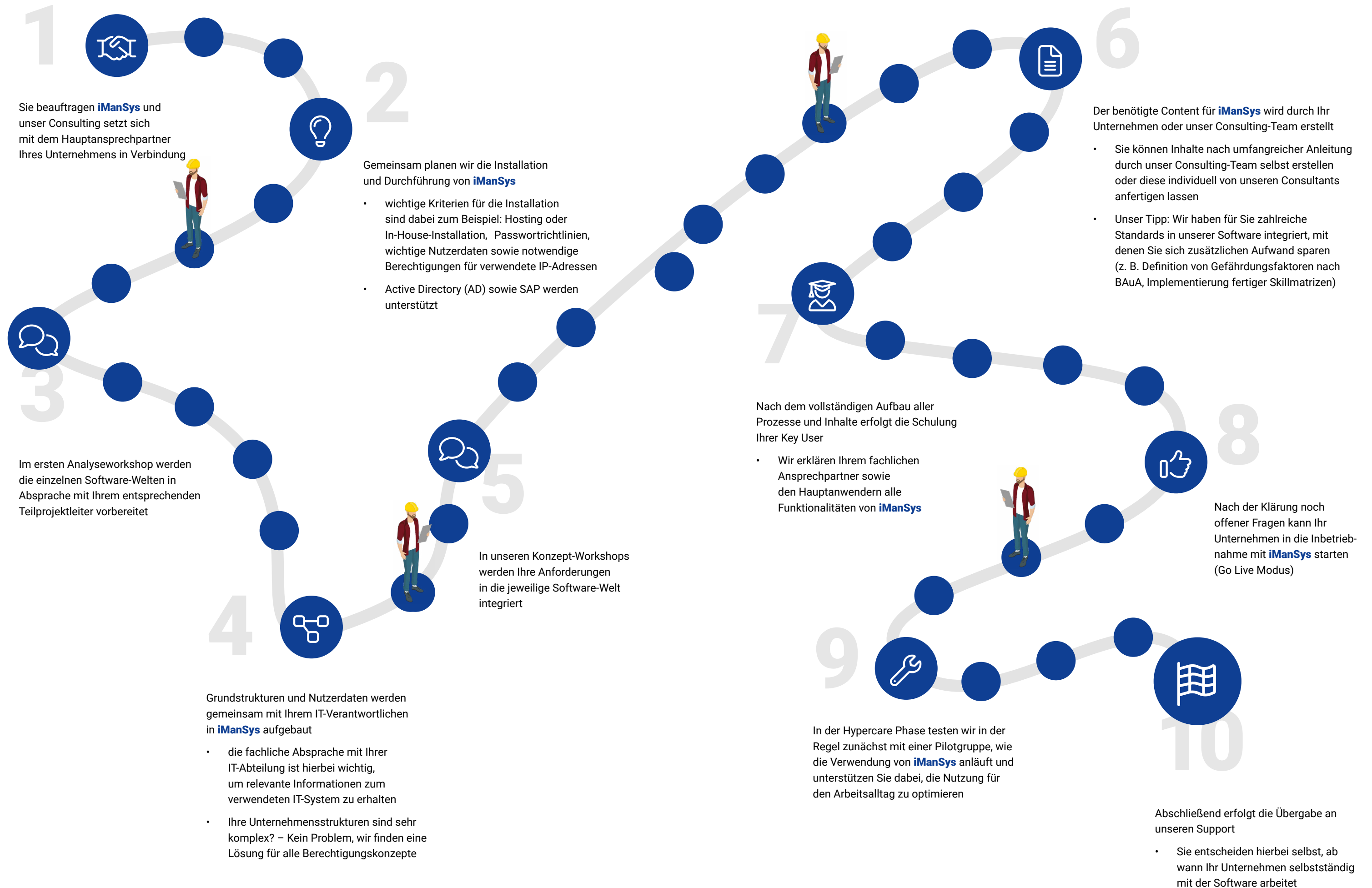
An der Software-Implementierung beteiligte Personen



Egal ob als kleines Unternehmen mit Standardanforderungen oder als großer Konzern mit komplexem Individualisierungsgrad – unser Consulting-Team geht während des Implementierungsprozesses gerne auf Ihre persönlichen Anforderungen ein.

ÜBRIGENS ...

In unserem Handbuch finden Sie außerdem ergänzende Informationen rund um den Einsatz von **iManSys**. Dennoch ist der Onboarding-Prozess mit unseren erfahrenen Consultants nicht ersetzbar und wichtig für eine optimale Implementierung in Ihrem Unternehmen. Je nach Bedarf können Sie einzelne Prozessphasen jedoch jederzeit individuell abkürzen.



Wir unterstützen Sie

Vom ersten Planungsschritt bis hin zur erfolgreichen Anwendung im Arbeitsalltag: Wir lassen Sie bei Fragen oder Problemen nicht alleine! Unsere Community unterstützt Sie in folgenden Bereichen:

Consulting:

Mit unseren erfahrenen Consultants gelingt der Einstieg in **iManSys**. Unser Consulting-Team unterstützt Sie bei der Software-Einführung und bietet Ihnen individuell abgestimmte Consulting-Dienstleistungen an. Dabei werden die Bedürfnisse Ihres Unternehmens berücksichtigt und Inhalte auf Wunsch angepasst. Vom Datenimport über die Absprache verschiedener Konfigurationsmöglichkeiten sowie die Einrichtung von Strukturmerkmalen bis hin zur Anwenderschulung – unsere Consultants begleiten Sie bei allen wichtigen Schritten.

Customizing:

Das macht uns einzigartig: Wir reagieren auf Ihre Bedürfnisse und entwickeln Lösungen, an die wir nicht gedacht haben. Zudem passen wir auch kleine Funktionalitäten für Sie an, damit Ihre Beschäftigten sich optimal zurechtfinden. Stellen Sie uns eine Anfrage, wir diskutieren alles mit unserer Entwicklungsabteilung und nehmen Ihre Vorschläge mit in die **iManSys**-Roadmap auf.

Webinare:

Bleiben Sie immer auf dem neuesten Stand mit unseren Webinaren rund um **iManSys**. In unseren regelmäßigen, Online-Seminaren machen wir Sie mit den vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten von **iManSys** vertraut. Hierbei beleuchten wir verschiedene Branchen sowie Themengebiete und stellen typische Anwendungsfälle vor.

Compliance Meet-Up:

Unsere langjährigen Anwender geben Einblicke in die tägliche Arbeit mit **iManSys**. Das ist nicht nur aufschlussreich, sondern äußerst unterhaltsam. Die Meet-Up-Events werden regelmäßig angeboten.

Support:

Problem in Sicht? Rettung naht: Unser umfassender Support hilft Ihnen bei allen Fragen zur technischen Nutzung von **iManSys** weiter. Viele Herausforderungen können dabei oftmals per Anleitung oder direkt auf den Computern unserer Kunden mittels Fernwartungsprogramm gelöst werden. Nach gemeinsamer Absprache verbindet sich unser Support-Team auf einfache Weise mit Ihrem System. Hierbei können Sie alle Vorgänge mitverfolgen und jederzeit eingreifen.

domeba academy:

Ob Führungskräfte, Teamleiter oder Fachexperten – damit Sie und Ihre Mitarbeitenden die Potenziale von **iManSys** voll ausschöpfen können, haben wir die domeba academy ins Leben gerufen. In unseren academy-Workshops geben Ihnen unsere Consultants grundlegende Funktionalitäten, praxisnahe Tipps sowie spezifische Anwendungsszenarien an die Hand. Unsere academy verschafft Ihnen dabei nicht nur einen kompakten Überblick über wichtige Software-Tools, sondern unterstützt Sie auch bei der schnellen Einführung im Betrieb.

Compliance Days:

Bei unseren Compliance Days wird der persönliche Austausch von Anwendern und Interessenten großgeschrieben. Für unser jährliches Anwender-treffen kommen Arbeitsschutz-Neulinge mit lang-jährigen Nutzern zusammen. Neben einem Einblick in die tägliche Arbeit mit **iManSys** warten auch Workshops und Talkrunden mit erfahrenen HSQE-Experten auf Sie.

Und vieles mehr!

Wir arbeiten ständig an neuen Formaten und Möglichkeiten, um noch mehr auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen und Sie bestmöglich abzuholen.

Wir freuen uns auf Sie!



Mit iManSys überzeugen

Argumente für den Betriebsrat

Als Betriebsrat ...

- haben Sie ein Mitbestimmungsrecht und eine Gesamtverantwortung für Maßnahmen rund um das Thema Nachhaltigkeit (insbesondere Arbeits- und Gesundheitsschutz)
- kontrollieren Sie, ob Rechte für Mitarbeitende auch für die Felder ESG und EHS im Betrieb eingehalten werden
- wirken Sie an Arbeitssicherheitsprozessen durch die Absprache mit Sicherheitsbeauftragten oder Betriebsärzten mit

So hilft Ihnen iManSys:

- ✓ Aufgrund der individuellen Zuteilung von Rollen und Rechten innerhalb der Software erhalten Sie maximale Transparenz bei allen Prozessen. Sie profitieren von einem einfachen Mitspracherecht sowie umfassenden Einblicken in die Compliance-Management-Software.
- ✓ Sie können problemlos nachverfolgen, ob der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt, indem Sie Leserechte für alle geplanten, festgelegten sowie dokumentierten Maßnahmen erhalten. Dadurch kann auch die Rechtssicherheit im Betrieb gewährleistet werden.
- ✓ Durch die Vergabe von Zugriffsrechten wird der Datenschutz auf allen Unternehmensebenen eingehalten.

Argumente für die Geschäftsführung

Als Geschäftsführer ...

- sind Sie der Verantwortliche für alle vom Gesetzgeber geforderten Regelungen – für Deutschland betrifft dies u. a. die Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sowie die Whistleblower-Richtlinie
- tragen Sie die Verantwortung für die Unfallfreiheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten und im Rahmen des LkSG auch für die Mitarbeitenden Ihrer Lieferanten
- müssen Sie rechtliche Vorgaben erfüllen sowie erforderliche Präventionsmaßnahmen anwenden
- können Sie Unternehmerpflichten an fachkundiges Personal und Führungskräfte delegieren – dennoch sind Sie für deren Einhaltung verantwortlich

So hilft Ihnen iManSys:

- ✓ Sie können Pflichten nachvollziehbar an Ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden delegieren sowie Verantwortliche in verschiedenen Themenbereichen mit Hilfe von Unterweisungen qualifizieren.
- ✓ Sie werden durch eine umfassende Revisions- und Rechtssicherheit unterstützt.
- ✓ Eine gute Umsetzung Ihrer ESG-Strategie trägt zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei (nachgewiesen z. B. in Studien zum Return on Prevention).
- ✓ Mit der Erfüllung von Nachhaltigkeitszielen tragen Sie mit Ihrem Unternehmen Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung.



Argumente für Mitarbeitende

Als Mitarbeitende ...

- ist Ihre Mitwirkung bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie Ihres Unternehmens unbedingt erforderlich
- haben Sie ein Recht auf umfassende Arbeitsschutzmaßnahmen an Ihrem Arbeitsplatz und bei Ihren Tätigkeiten
- ist es erfüllender für ein Unternehmen zu arbeiten, welches sich für nachhaltiges Wirtschaften einsetzt

So hilft Ihnen iManSys:

- ✓ Sie werden aktiv in die Sicherstellung der Nachhaltigkeitsstrategie Ihres Unternehmens einbezogen.
- ✓ Sie können Unterweisungen zeit- und ortsunabhängig durchführen, angepasst an Ihre individuelle Arbeitsplanung und -auslastung. Eine Anwesenheitspflicht bei Präsenzveranstaltungen ist daher nicht mehr notwendig.
- ✓ Sie wirken selbst an einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld mit.
- ✓ Sie können anonym auf Missstände hinweisen.



 | *Make everyone count.*







Über domeba

Die domeba hat es sich zur Mission gemacht, die Arbeitswelt für alle Menschen sicherer, einfacher und nachhaltiger zu machen. Dafür entwickelt das Unternehmen digitale Lösungen und Werkzeuge für die Bereiche Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Qualität und Umweltmanagement. Durch deren Einsatz können u. a. die Unfallzahlen in Unternehmen gesenkt, der Aufwand für Arbeitsschutzmaßnahmen reduziert sowie der Ressourcenverbrauch in allen Bereichen kontrolliert und verringert werden.

Die domeba gehört im Bereich Compliance-Management-Software zu den führenden Anbietern in Deutschland. Das inhabergeführte Familienunternehmen wurde 1998 von Dipl.- Ing. Matthias Domes gegründet. Die domeba ist in Deutschland sowie weiteren europäischen Ländern aktiv, u. a. in Frankreich, Dänemark, Schweiz und Polen. Am Hauptstandort in Chemnitz arbeiten derzeit ca. 90 Teammitglieder am Unternehmenserfolg mit.

Als Unternehmen mit internationalem Wirkungskreis lebt die domeba von dem Engagement aller Teammitglieder. So zählen die Meinungen, Ideen und Erwartungen jedes Einzelnen, um die Leistungsfähigkeit und den Geist des Familienunternehmens weiterzuentwickeln. Das unternehmerische Selbstverständnis der Belegschaft ist in der Arbeitgebermarke *#DenkerKoennerMacher* verankert, welche gleichzeitig als Leitbild in der täglichen Arbeit der domebianer funktioniert.

domeba @ Social Media

Sie wollen unser Unternehmen näher kennenlernen oder sich mit uns vernetzen?
Besuchen Sie unsere Social-Media-Auftritte – neue Follower sind bei uns gern gesehen!



domeba distribution GmbH



@domeba_team



domeba



Die Geschichte der domeba



1998

Die *domeba* erblickt das Licht der Welt als klassisches Garagen-Start-Up.



2002 - 2004

Mit Pfeifer & Langen als Kunde startet 2002 die Entwicklung eines Lern-Management-Systems. Der erste Mitarbeiter wird 2003 eingestellt. Mit *LeManSys* erscheint 2004 der Vorreiter der Software-Lösung *iManSys*.



2005 - 2009

Auf der Messe A+A 2005 in Düsseldorf wird *LeManSys* erstmals in der Breite vorgestellt. Die *domeba* sammelt starke Referenzen wie FrieslandCampina, Erdgas Münster oder Siemens. Viele sind bis heute treue Kunden.



2010 - 2012

Auch das Team der *domeba* wächst. Die Zusammenarbeit mit weiteren großen Marken wie Coca-Cola, Remondis oder Unilever ermöglicht die zusätzliche Investition in Arbeitsplätze. Die *domeba* stellt sich so auf lange Sicht stabil auf.



2013 - 2015

Neben *LeManSys* erscheinen immer mehr Software-Module, unter anderem für das Gesundheits- und Risikomanagement. 2015 werden alle Module unter der Dachmarke *iManSys* zu einer ganzheitlichen Software-Suite zusammengeführt.



2016 - 2019

Als etablierter Software-Anbieter platziert sich die *domeba* auch zunehmend als engagierter Arbeitgeber in der Region. Auf der Suche nach Denkern, Könnern und Machern wird das Selbstverständnis der *domebianer* auch als Arbeitgebermarke etabliert.



2020

Corona. Die *domeba* schafft es, trotz der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen zu wachsen. Gleichzeitig unterstützt sie tausende Unternehmen mit kostenfreien Unterweisungen und Checklisten für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten.



2021

Das Themenspektrum für die Software-Lösungen erweitert sich. Neben dem ganzheitlichen HSQE Compliance-Management (Health, Safety, Quality, Environment) gewinnt das Themenfeld ESG (Environmental, Social, Governance) zunehmend an Bedeutung.



2022

Mehr Raum für Entwicklung! Für die wachsende Belegschaft müssen größere Räumlichkeiten gefunden werden. Bis Anfang 2022 ziehen alle Abteilungen ins neue Firmengebäude im A4 Gewerbepark ein.



2023

25 Jahre nach der Gründung ist die *domeba* zu einem international agierenden Innovationstreiber für HSQE und ESG Software-Lösungen herangewachsen. Fast 100 *domebianer* tragen zu diesem Erfolg bei – everyone counts.

Literaturverzeichnis

Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed, 2021):
Arbeitsmedizinische Prävention.
Fragen und Antworten (FAQ).
Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaeftsfuehrung-von-Ausschuessen/AfAMed/pdf/Arbeitsmedizinische-Praevention-FAQ.pdf?__blob=publicationFile (Abgerufen am 20.05.2022).

Bundesministerium der Justiz (2022): Gesetz für einen
besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur
Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die
Verstöße gegen das Unionsrecht melden.
Online verfügbar unter <https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Hinweisgeberschutz.html>
(Abgerufen am 18.01.2023).

Bundesministerium der Justiz (2021): Gesetz über die
unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung
von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten.
Online verfügbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/>
(Abgerufen am 19.01.2023).

Bundesministerium der Justiz (2017): Gesetz zur Stärkung der
nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren
Lage- und Konzernlageberichten
(CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz).
Online verfügbar unter https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Dokumente/BGBI_CSR-RiLi_UmsetzungsG.pdf?jsessionid=B113A2B86553FA2207063D6674F8DA79.2_cid334?__blob=publicationFile&v=3
(Abgerufen am 14.04.2023).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022):
EU Green Deal.
Online verfügbar unter <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/CSR-Allgemein/CSR-Politik/CSR-in-der-EU/EU-Green-Deal/eu-green-deal.html> (Abgerufen am 30.01.2023).

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare
Sicherheit und Verbraucherschutz (2017): Nachhaltige
Entwicklung als Handlungsauftrag.
Online verfügbar unter <https://www.bmuv.de/themen/nachhaltigkeit-digitalisierung/nachhaltigkeit/strategie-und-umsetzung/nachhaltige-entwicklung-als-handlungsauftrag>
(Abgerufen am 19.01.2023).

Claydon J. (2013): Compliance/Legal Compliance.
In: S.O Idowu, N.Capaldi, L. Zu & A.D. Gupta (Hrsg.),
Encyclopedia of Corporate Social Responsibility.
Berlin, Heidelberg: Springer.

DGUV (2013): DGUV Report 1/2013. Berechnung des
internationalen „Return on Prevention“ für Unternehmen:
Kosten und Nutzen von Investitionen in den betrieblichen
Arbeits- und Gesundheitsschutz.
Online verfügbar unter <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2799> (Abgerufen am 25.03.2022).

DGUV (o. J.): Prävention.
Online verfügbar unter <https://www.dguv.de/de/praevention/index.jsp> (Abgerufen am 25.05.2022).

Digitale Welt (2018): Digital human: Die Korrelation
von Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Compliance als
Exzellenzfaktor für Unternehmen.
Online verfügbar unter <https://digitaleweltmagazin.de/digital-human-die-korrelation-von-digitalisierung-nachhaltigkeit-und-compliance-als-exzellenzfaktor-fuer-unternehmen/>
(Abgerufen am 04.08.2022).

Elkington, J. & Rowlands, I. H. (1999): Cannibals with forks:
the triple bottom line of 21st century business, in: Alternatives
Journal; Waterloo Bd. 25, Ausg. 4, S. 42 f.
Online verfügbar unter <https://www.proquest.com/openview/804cc9d98196ef6e26d88748e89f8db0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=35934> (Abgerufen am 19.01.2023).

Ettmann, C. (2022): EU-Nachhaltigkeitsstandards: Valide Daten
für einen komplexen Klassifizierungsrahmen, in: Compliance
Manager, Ausg. 32, Nr. 3, S. 12 ff.

EUR-Lex (2022): Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen
Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur
Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der
Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/
EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von
Unternehmen.
Online verfügbar unter https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2022.322.01.0015.01.DEU&toc=OJ%3AL%3A2022%3A322%3ATOC
(Abgerufen am 18.01.2023).

Fahlbruch, B. & Meyer, I. (2013): Leitfaden zur Untersuchung
von Arbeitsunfällen. Ermittlung grundlegender Ursachen von
Arbeitsunfällen in kleinen und mittleren Unternehmen.
Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2287-2.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Abgerufen am 28.06.2022).

Global Compact (2017): SDG Compass. Leitfaden für
Unternehmensaktivitäten zu den SDGs.
Online verfügbar unter https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Sustainable-Development-Goals/Publikationen/SDG-Compass/SDG-Compass_German.pdf
(Abgerufen am 07.03.2023).

Hauschka, C. E., Moosmayer, K.& Lösler, T. (2016): Corporate
Compliance. Handbuch der Haftungsvermeidung im
Unternehmen.
Online verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/komm/HauschkaHdbCC_3/cont/HauschkaHdbCC.htm (Abgerufen am 04.05.2022).

Munro, H. (2020): Unfälle in der Industrie. Arbeitsunfällen
wirkungsvoll vorbeugen.
Online verfügbar unter https://www.u-tech-gmbh.de/wp-content/uploads/2020/11/2020-10-EHS-Manager_Munro.pdf
(Abgerufen am 28.06.2022).

Preusche, R. & Würz, K. (2016): Compliance. 2. Auflage.
Freiburg: Haufe.

Ramboll (2020): Managing Sustainability. Key Findings of
Ramboll's 2019 Sustainability Survey.
Online verfügbar unter <https://indd.adobe.com/view/9e6bc77b-f715-4b37-ac0a-770df9194394>
(Abgerufen am 25.08.2022).

SDG Kompass (o.J.): Leitfaden für Unternehmensaktivitäten zu
den SDGs.
Online verfügbar unter https://www.globalcompact.de/fileadmin/user_upload/Dokumente_PDFs/SDG-Compass_German.pdf (Abgerufen am 02.03.2023).

VBG (2015): Return on Prevention 2.0. Kosten und Nutzen
von Arbeitsschutzmanagementsystemen für Unternehmen
(Ergebnisbericht).
Online verfügbar unter https://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsschutzorganisieren/Return_on_Prevention_Studie_AMS.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Abgerufen am 25.03.2022).

Verband der chemischen Industrie e. V. (2020):
VCI-Leitfaden. Kennzahlen im Arbeitsschutz.
Online verfügbar unter <https://www.vci.de/ergaenzende-downloads/2020-12-10-vci-leitfaden-kennzahlen-im-arbeitsschutz.pdf> (Abgerufen am 11.07.2022).

Weber, J. et al. (2012): Nachhaltigkeit und Controlling,
Weinheim: Wiley-VCH.

Workiva (2022): ESG Reporting Global Insights 2022. Current
challenges, planned investments and technology opportunities.
Online verfügbar unter <https://www.workiva.com/sites/workiva/files/pdfs/esg-reporting-global-insights-full-report-en.pdf>
(Abgerufen am 07.03.2023).

Bildquellenverzeichnis

S. 1	shutterstock.com/chayanuphol
S. 1, 110	pixabay.com/ulotkidruk
S. 4	pixabay.com/blazejosh
S. 15	pixabay.com/geralt
S. 20	shutterstock.com/SOMKID THONGDEE
S. 22	shutterstock.com/mrmohock
S. 27	shutterstock.com/AnemStyle
S. 29	shutterstock.com/G-Stock Studio
S. 35	shutterstock.com/M2020
S. 36	shutterstock.com/RossHelen
S. 46	shutterstock.com/whiteMocca
S. 51 - 67	shutterstock.com/Sensvector
S. 69	pixabay.com/trealon
S. 71	pixabay.com/652234
S. 74	shutterstock.com/Gorodenkoff
S. 76	shutterstock.com/Golubovy
S. 78	shutterstock.com/TippaPatt
S. 84	shutterstock.com/TierneyMJ
S. 86	shutterstock.com/fizkes
S. 90	shutterstock.com/fizkes
S. 92	shutterstock.com/Matej Kastelic
S. 93	shutterstock.com/Kinga
S. 94	shutterstock.com/GaudiLab
S. 95	shutterstock.com/Rawpixel.com
S. 98	S. Gerlach domeba distribution GmbH
S.100	S. Gerlach domeba distribution GmbH
S.102	S. Gerlach domeba distribution GmbH
S.108	shutterstock.com/fizkes

*In Gedenken an
Dr. Valentin Belentschikow
(1982 - 2023)*



Sie möchten mehr lesen?

Sie wollen einen tieferen Einblick in HSQE-Bereiche wie Auditmanagement, Gefährdungsbeurteilung, Maßnahmenplanung, Mitarbeiterunterweisung oder Kompetenzmatrix erhalten? Diese und viele weitere Themen finden Sie in unserem kostenfreien "Großen Buch des digitalen HSQE-Managements".

Schauen Sie doch mal rein!



25
YEARS



domelba®