

Mittelstand-Digital  
**Zentren**  
**Deutschlandweit**



# Sozial nachhaltig handeln – Angebote und Orientierungshilfen für kleine und mittlere Unternehmen

Angebote von Mittelstand-Digital zu sozialer Nachhaltigkeit





## Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk

Das vorliegende Themenheft ist eine Publikation des Mittelstand-Digital Zentrums Handwerk. Das Zentrum unterstützt Handwerksbetriebe in ganz Deutschland dabei, die Chancen digitaler Technologien, Prozesse und Geschäftsmodelle zu nutzen und Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern. Die Angebote des Zentrums sind kostenfrei und anbieterneutral.

Informationen zu weiteren Digitalisierungsthemen finden Sie auf [handwerkdigital.de](https://handwerkdigital.de)

Das Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk gehört zur Förderinitiative Mittelstand-Digital. Mit dem Netzwerk von Mittelstand-Digital unterstützt das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz die Digitalisierung in kleinen und mittleren Unternehmen und im Handwerk.

Weitere Informationen zum Förderschwerpunkt finden Sie auf [mittelstand-digital.de](https://mittelstand-digital.de)

### Folgen Sie uns auf Social Media

 [facebook.com/HandwerkDigital](https://facebook.com/HandwerkDigital)

 [twitter.com/HaWe\\_Digital](https://twitter.com/HaWe_Digital)

 [instagram.com/digitales\\_handwerk](https://instagram.com/digitales_handwerk)

 [Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk](#)

[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



# Inhaltsverzeichnis

|                                                      |           |
|------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 Einleitung</b>                                  | <b>4</b>  |
| <b>2 Möglichkeiten, sozial nachhaltig zu handeln</b> | <b>6</b>  |
| 2.1 Arbeit 4.0                                       | 7         |
| 2.2 Mitarbeiterqualifizierung                        | 9         |
| 2.3 Unternehmerische Verantwortung                   | 11        |
| 2.4 Veränderungsmanagement (Changemanagement)        | 13        |
| 2.5 Mitarbeiterbindung/-gewinnung                    | 15        |
| 2.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement              | 17        |
| 2.7 Agiles Arbeiten                                  | 21        |
| 2.8 Datenschutz                                      | 23        |
| 2.9 Vielfalt in der Belegschaft                      | 26        |
| <b>3 Fazit</b>                                       | <b>28</b> |

## Impressum

|                    |                                                                                                                                   |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Herausgeber</b> | Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk                                                                                              |
| <b>Anschrift</b>   | Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V., Mohrenstraße 20/21, 10117 Berlin                                                    |
| <b>E-Mail</b>      | <a href="mailto:info@handwerkdigital.de">info@handwerkdigital.de</a>                                                              |
| <b>Autor*innen</b> | Ilknur Atakli, Matthias Imdahl, Nele Karsten, Maria Maier,<br>Lisa Neumann, Lucia Oberfrancova, Daniela Podevin, Laura Schultheis |
| <b>Redaktion</b>   | Matthias Imdahl   <b>Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)</b>                                                    |
| <b>Gestaltung</b>  | Andrew Collar   <b>ZWH</b>                                                                                                        |
| <b>Bildquellen</b> | pexels.com, pixabay.com, unsplash.com                                                                                             |

Stand 02/2023

# 1 Einleitung

Kund\*innen, die Gesellschaft und die Politik (u. a. Europäischer **Grüner Deal** und Corporate-Social-Responsibility-Berichtspflicht<sup>1</sup>) formulieren neue Anforderungen, die auf eine ressourceneffiziente und wettbewerbsfähige Wirtschaft abzielen. Die digitale Transformation kann dabei unterstützen, die Wertschöpfungskette von Unternehmen und ganze Lieferketten nachhaltig zu gestalten und somit den Anforderungen gerecht zu werden.

Doch was genau bedeutet Nachhaltigkeit überhaupt? Nachhaltigkeit wird als die Handlungen von Organisationen und Einzelpersonen der Gegenwart bezeichnet, welche die Handlungen zukünftiger Generationen nicht einschränken. Dabei werden die Ebenen Ökonomie, Ökologie und Soziales betrachtet. Ziel der neuen Anforderungen ist es, sich Gedanken über die Auswirkungen der Handlungen auf den drei Ebenen – sowohl in der Gegenwart als auch in der Zukunft – zu machen, um schlussfolgernd Verantwortung für das (unternehmerische) Handeln zu übernehmen.

Bei der sozialen Nachhaltigkeit rückt der Mensch in den Mittelpunkt. In diesem Bereich werden die Aspekte betrachtet, welche die Menschen direkt betreffen, wie z. B. Bildung, Gesundheit und Menschenwürde.



## Was bedeutet soziale Nachhaltigkeit für Unternehmen?

„Die soziale Nachhaltigkeit ist eine der drei Nachhaltigkeitssäulen, die eine stabil und wirksam nachhaltige Gesellschaft garantiert.“<sup>2</sup>

„Bei der sozialen Nachhaltigkeit geht es darum, die positiven und negativen Auswirkungen von Unternehmen auf die Menschen zu ermitteln und zu steuern.“<sup>3</sup>



<sup>1</sup> Corporate Social Responsibility = gesellschaftliche Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften.

<sup>2</sup> <https://www.nachhaltigleben.ch/soziale-nachhaltigkeit-1036> (08.02.2023).

<sup>3</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social> (08.02.2023).



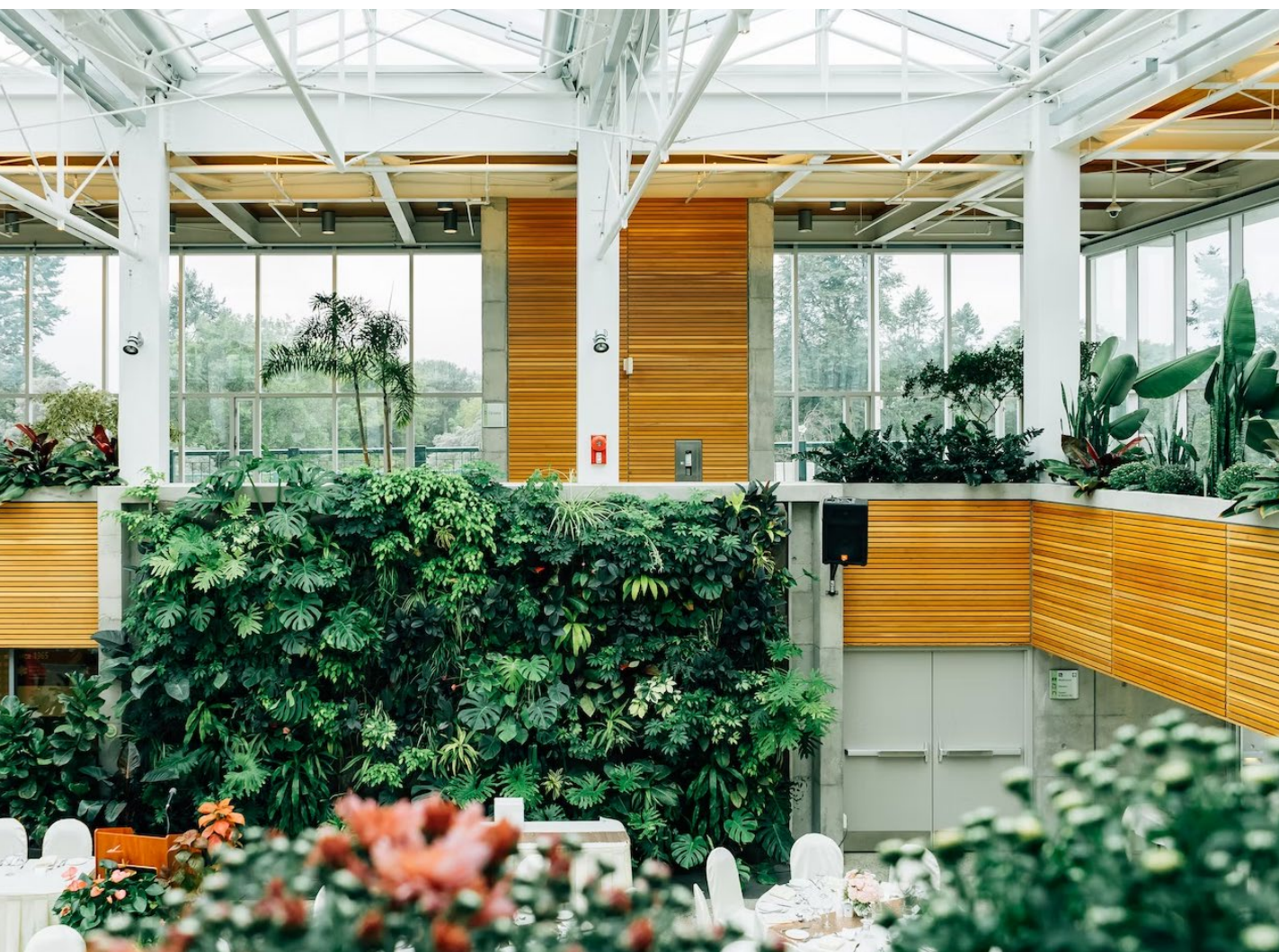
## Doch was genau bedeutet das für KMU?

Neben vielen anderen Themen spielt beispielsweise der Fachkräftemangel bei vielen Unternehmen eine große und entscheidende Rolle. Wie schaffen Sie es, neue Mitarbeitende für sich zu gewinnen und diese langfristig zu binden? Wie schaffen Sie eine motivierende und leistungsbereite Unternehmenskultur, die dem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil bietet? Wie schaffen Sie es, dass das Unternehmen von den Mitarbeitenden positiv wahrgenommen und dieses Erlebnis nach außen gestrahlt wird?

Um diesen und weiteren Fragen zum Thema soziale Nachhaltigkeit auf den Grund zu gehen, haben wir Ihnen auf den folgenden Seiten dieser Broschüre eine Übersicht über Möglichkeiten, wie Sie in das Thema einsteigen und in Ihrem Unternehmen umsetzen können, zur Verfügung gestellt.

### Vorteile sozialer Nachhaltigkeit für Unternehmen:<sup>4</sup>

- Mitarbeitende zeigen sich motivierter und engagierter
- Die emotionale Bindung und Identifikation mit dem Unternehmen steigt
- Das Wohlfühl bei der Arbeit wächst und es entsteht ein gutes Arbeitsklima
- Einer hohen Fluktuation wird vorgebeugt und es entsteht ein langfristiges, loyales Interesse am Unternehmen
- Die Rate der Weiterempfehlungen steigt



<sup>4</sup> Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur: „Soziale Nachhaltigkeit in kleinen und mittleren Unternehmen“, 2022.





## 2 Möglichkeiten, sozial nachhaltig zu handeln

Ein wesentlicher Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit ist das Zusammenspiel von Unternehmen und Mitarbeitenden. Durch die Digitalisierung in Deutschland kommen neue Herausforderungen auf die Unternehmen und auf die Mitarbeitenden zu. Gleichzeitig bietet die Digitalisierung auch Chancen für die Gestaltung von sozial nachhaltigen Unternehmen.

In diesem Kapitel finden Sie Themen der Digitalisierung, wie z. B. Arbeit 4.0, Veränderungsmanagement oder Datenschutz. In jedem Abschnitt wird kurz beschrieben, welche Möglichkeiten das Thema für sozial nachhaltiges Handeln in Unternehmen bietet. Anschließend finden Sie zu jedem Thema Angebote, mit denen Sie sich darüber informieren können, wie Sie das Thema in Ihrem Unternehmen gestalten können.

## 2.1 Arbeit 4.0

Arbeit 4.0 bezeichnet einen Wandel der Arbeitswelt, der durch die Industrie 4.0 ausgelöst wurde. Dabei ergibt sich eine Veränderung von **Flexibilität, Komplexität, Interaktion und Kompetenzanforderungen**.<sup>5</sup> Davon ist nicht nur das produzierende Gewerbe, sondern auch alle anderen Berufe sind betroffen. Assoziiert wird mit Arbeit 4.0 die Einführung von digitalen Technologien an Arbeitsplätzen, New Work, die Gestaltung von modernen Büros und Gebäuden sowie agiles Arbeiten. Bei der Betrachtung in Kombination mit sozialer Nachhaltigkeit steht insbesondere die Frage im Fokus, wie durch Konzepte der Arbeit 4.0 der Mensch in den Fokus genommen werden kann, um dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel begegnen zu können. Die Mittelstand-Digital Zentren haben dazu verschiedene Angebote und Themen aufgegriffen.

### Informationen pro Angebot:

#### Mittelstand-Digital Zentrum Augsburg

##### Arbeit 4.0

##### ► Erklärvideo

##### Mitarbeiterereinbindung im Digitalisierungsprozess

- i Mitarbeiterpartizipationsansätze im Change-Prozess
- i Methoden zur Umsetzung der Mitarbeiterpartizipation
- Leitfaden

##### Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Augsburg

#### Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz

##### Flexible Arbeitszeit

- i Rahmenbedingungen der Arbeitszeit
- i Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Publikation

##### Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz

<sup>5</sup> <https://kompetenzzentrum-hamburg.digital/55-downloads/leitfaeden/132-leitfaden-arbeit40> (28.02.2023).



## Mittelstand-Digital Zentrum Saarbrücken

### Home oder Office - hybrides Arbeiten

i Rahmenbedingungen und Möglichkeiten des hybriden Arbeitens

► **Webinar**

### Themenreihe „Hybrides Arbeiten in 60 Sekunden erklärt“

► **Erklärvideo: „Chancen des hybriden Arbeitens“**

► **Erklärvideo: „Regelwerk fürs hybride Arbeiten“**

► **Erklärvideo: „Tools fürs hybride Arbeiten“**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Saarbrücken**





## 2.2 Mitarbeiterqualifizierung

Qualifizierung für Mitarbeitende in Unternehmen ist ein elementarer Teil von sozialer Nachhaltigkeit. Von der **Global Reporting Initiative** vorgeschlagene Kennzahlen für soziale Nachhaltigkeit erheben, wie viele Angebote es pro Mitarbeiter\*in gibt oder wie viele Stunden pro Jahr pro Mitarbeiter\*in an Weiterbildung teilgenommen wurde.

Insbesondere durch die zunehmende Digitalisierung wird Qualifizierung auch zu einem unverzichtbaren Element, um als Unternehmen wettbewerbsfähig zu sein. Bei Mittelstand-Digital ist Qualifizierung ein zentraler Baustein, weshalb es sowohl Angebote zur Qualifizierung für Digitalisierung als auch Angebote, mit denen Qualifizierung digitaler wird, gibt.

### Informationen pro Angebot:

#### Mittelstand-Digital Zentrum Berlin

##### Interaktiver Online-Guide: digitale Weiterbildung

- i Unterstützung bei der Erstellung eines unternehmenseigenen digitalen Weiterbildungskonzepts
- **Online-Guide**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Berlin**

#### Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

##### Blended Learning – der Königsweg zu hybriden Lernangeboten

- i Wiederkehrendes Webinar zu den wichtigsten Aufgaben und Techniken für die Planung, Konzeption und Durchführung von Blended-Learning-Kursen – ein hybrides Qualifizierungsformat aus analogen und digitalen Bausteinen

##### So gestalten Sie Webinare und Webworkshops für Ihren Vertrieb

- i Wiederkehrendes Webinar zur Gestaltung von Webinaren für den Vertrieb. Neben der Frage, welche Inhalte sich eignen, werden Fragen zum Anmeldeprozess, zur Technik, zur Didaktik, zur Rhetorik, zur Interaktion, zur Foliengestaltung sowie zur eigentlichen Durchführung und vertrieblichen Nachbearbeitung beantwortet.
- **Veranstaltungen**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur**

## Mittelstand-Digital Zentrum Augsburg / Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

### E-Learning im Bauhandwerk

- i Leitfaden für die freiwillige Fürsorge im Arbeitsverhältnis
- i Eine Unternehmens- und Expertenbefragung zur aktuellen Situation und zur künftigen Gestaltung von E-Learning

#### ► Leitfaden

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Augsburg**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur**

## Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Cottbus

### Pilotprojekt „LTA2GO – Arbeitssicherheit digital & interaktiv“

- i Mithilfe einer Augmented-Reality-Applikation (LTA2GO) können nun sicherheitsrelevante Aspekte der Schutzkleidung und deren Einsatzorte ohne die Gefahren des realen Umfelds erlernt werden. Lerninhalte werden sowohl vermittelt als auch mit interaktiven und spielerischen Formaten trainiert. Die App berücksichtigt außerdem individuelle Assistenzbedarfe. Ad-hoc-Schulungen im Sinne von Learning und Training on the job werden ohne Teilnahmebegrenzung orts- und zeitunabhängig ermöglicht.

#### ► Digitalisierungsprojekte

**Kontakt Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Cottbus**





## 2.3 Unternehmerische Verantwortung

**Was bedeutet unternehmerische Verantwortung?** Unternehmerische Verantwortung – oder im Englischen Corporate Social Responsibility (CSR) – beschreibt den freiwilligen Beitrag von Unternehmen zur nachhaltigen Gestaltung von Umwelt, Wirtschaft und/oder Gesellschaft. CSR impliziert verantwortungsvolle geschäftliche Aktivitäten, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen. Unternehmerische Verantwortung kann sich in verschiedenen Aktivitäten manifestieren, die einen zentralen Einfluss auf die strategische Unternehmensausrichtung haben. Firmen, die freiwillig nachhaltige Praktiken verfolgen, verfügen meist über eine hohe Reputation sowie ein geringeres Geschäftsrisiko, da bereits frühzeitig mögliche Folgen unternehmerischen Handelns antizipiert werden.

**Was sind Maßnahmen unternehmerischer Verantwortung?** Aktivitäten gesellschaftlicher Verantwortung inkludieren z. B. Maßnahmen zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks oder zur Förderung der Biodiversität. Entsprechende Ansätze tragen nicht nur zu ökologischen Entwicklungen bei, sondern haben auch einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft. **Das Mittelstand-Digital Zentrum WertNetzWerke** bietet beispielsweise Unternehmen die Möglichkeit, die Wertschöpfungskette auf Hotspots zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten (**siehe Best Practice im Angebot unten**).

Weitere Maßnahmen im Kontext unternehmerischer Verantwortung sind im Bereich ethische Arbeitspraktiken wiederzufinden. Unternehmen können hierbei einen bestimmten Verhaltenskodex festlegen oder sich an bestehende Standards halten. Dies ist insbesondere von Relevanz für Unternehmen, die Teile der Wertschöpfungskette in Drittländer ausgelagert haben. Der **Deutsche Nachhaltigkeitskodex, UN- Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** oder die **GRI-Standards** können dabei als Framework Unterstützung leisten. Nähere Informationen zu Nachhaltigkeitsstandards sind **hier** verfügbar.

### Informationen pro Angebot:

#### Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

##### Unternehmerische digitale Verantwortung

**i** Themenhub mit Artikeln zum Thema unternehmerische digitale Verantwortung (CDR - Corporate Digital Responsibility).

► **Mehr zum Thema**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur**

## Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Usability

### Pilotprojekt „Sustify – eine webbasierte interaktive Lernapp zur Vermittlung von Sozial- und Umweltstandards für Lieferanten in Schwellen- und Entwicklungsländern“

- i Sustify ist eine webbasierte interaktive Lernapp für Lieferanten in Schwellen- und Entwicklungsländern. Sie hilft dabei, die Rechtskonformität in globalen Lieferketten zu erhöhen. Das Ziel: Arbeiter\*innen spielerisch zu sensibilisieren, sodass sie festgelegte Sozial- und Umweltstandards, etwa für Gesundheits- und Brandschutz, kennen, verstehen und einhalten. Das Besondere: Die App richtet sich auch an Personen, die nicht lesen und schreiben können, und basiert auf einem Lernalgorithmus mit individuellen Inhalten je nach Lernfortschritt. Ein KPI-Dashboard ermöglicht Monitoring und Erfolgsmessung und ist damit das erste Tool, mit dem Training transparent und nachvollziehbar gemacht wird. Ein Beschwerdemechanismus, wie vom Lieferkettengesetz gefordert, kann ebenfalls integriert werden.

► **Pilotprojekt**

**Kontakt Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Usability**

## Mittelstand-Digital Zentrum Berlin

### CDR im Mittelstand – mit Wettbewerbsvorteil in die faire digitale Gesellschaft

- i Corporate Digital Responsibility (CDR) oder auch digitale Unternehmensverantwortung ist nicht nur ein neues Buzzword, sondern birgt auch handfeste Chancen für Unternehmen und Gesellschaft. Wie CDR im Mittelstand erfolgreich umgesetzt werden kann, erklärt Dr. Marie Blachetta von der Initiative D21.

► **Mehr zum Thema**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Berlin**





## 2.4 Veränderungsmanagement (Changemanagement)

Wir leben in einer dynamischen Welt, in der stetiger Wandel zum Normalfall geworden ist. Veränderungsprozesse gehören in Unternehmen immer mehr zum Alltag. Sie stellen Führungskräfte und Mitarbeitende vor komplexe Anforderungen, denn oftmals wirken sich neue Strategien, Geschäftsmodelle und Technologien oder Abläufe auf alle Beteiligten aus, was die Umsetzung erschwert. Wissenslücken, persönliche Vorbehalte und Widerstände sind dabei reale Herausforderungen, denen kompetent, passgenau und zielorientiert begegnet werden muss. Gerade Digitalisierungsprozesse erfordern Veränderung mit Augenmaß. Ein aktives Changemanagement sollte daher ein fester Teil jeder Unternehmenskultur werden. Schritt für Schritt müssen beispielsweise folgende Fragen beantwortet werden:

- Gibt es eine klare und gemeinsam erarbeitete Digitalisierungsstrategie?
- Werden diese Ziele und die Vorteile der neuen Strategie wirklich für alle Stakeholder intern und extern verständlich kommuniziert?
- Wurden Mitarbeitende in die Entwicklungen einbezogen und tragen dadurch den Wandel mit?
- Ziehen die Führungskräfte an einem Strang, treiben sie den Wandel voran und stehen ihren Mitarbeitenden in unsicheren Zeiten des Wandels unterstützend zur Seite?
- Gibt es ausreichende (Um-)Schulungsmaßnahmen und Coachings für Mitarbeitende und Führungskräfte?

Um Veränderungsprozesse wie die Digitalisierung von Geschäftsmodellen, Prozessen und Arbeitsabläufen erfolgreich durchlaufen zu können, bedarf es also verschiedenster (neuer) Kompetenzen und Soft Skills aufseiten von Führungskräften und Mitarbeitenden und eine dem Wandel förderliche Unternehmenskultur.



## Informationen pro Angebot:

### Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

#### Veränderungsprozesse im Unternehmen gestalten

- i Themenhub mit informativen Artikeln zum Thema Changemanagement und Unternehmenskultur

► **Mehr zum Thema**

#### Erfolgreiche Veränderung in Unternehmen – was, warum und wie?

- i Impulsvideo über erfolgreiche Veränderungen in Unternehmen

► **Video zum Thema**

#### Führung und Selbstführung in dynamischen Zeiten

- i Publikation zum Thema Führung und Selbstführung

► **Publikation**

#### Führung fit für Zukunft und Wandel

- i Wiederkehrende (Online-)Workshops für Führungskräfte in (digitalen) Veränderungsprozessen zum Thema Unternehmenskultur, Selbstführung und Resilienz, Führen mit dem coachenden Ansatz und agile Führung

► **Veranstaltungen**

#### Konstruktive Lern- und Fehlerkultur

- i Wiederkehrende (Online-)Workshops zur Entwicklung einer Lern- und Fehlerkultur für die erfolgreiche Gestaltung von (Digitalisierungs-)Projekten / Veränderungsprozessen

► **Veranstaltungen**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur**

### Mittelstand-Digital Zentrum Augsburg

#### Mitarbeiterereinbindung im Digitalisierungsprozess

- i Leitfaden zur Mitarbeiterpartizipation im Changemanagement mit praktischen Tipps zur Umsetzung

► **Leitfaden**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Augsburg**

### Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Siegen

#### Change-Management

- **Podcast zum Thema Changemanagement für kleine und mittlere Unternehmen**
- **Workshop-Reihe zum Change-Enabler**

**Kontakt Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Siegen**



## 2.5 Mitarbeiterbindung/-gewinnung

Mitarbeitende sind einer der größten Werte, wenn nicht gar der größte Wert eines Unternehmens. Daher gehören die Mitarbeiterbindung und auch die Gewinnung von Mitarbeitenden zur sozialen Nachhaltigkeit in einem Betrieb dazu. Anders als in größeren Betrieben ist diese Aufgabe in **KKU**<sup>6</sup> und **KMU**<sup>7</sup> meistens im Aufgabengebiet von Betriebsinhabenden angesiedelt und nicht im Bereich von ausgebildeten Personalmanager\*innen.

Bei der Mitarbeitergewinnung unterscheiden wir zwischen der Nachwuchsgewinnung und der Fachkräftegewinnung.

Bei der Nachwuchsgewinnung gibt es vielseitige Unterstützung von den jeweiligen Kammern (IHK, HWK, LWK etc.) und auch durch Angebote der Ministerien. Nachstehend finden Sie einige interessante Angebote.

Auch bei der Gewinnung von Fachkräften und der Bindung von Mitarbeitende erhalten Sie vielseitige Unterstützung von den Kammern und der Agentur für Arbeit.



<sup>6</sup> KKU = Kleinst- und Kleinunternehmen.

<sup>7</sup> KMU = kleine und mittelständige Unternehmen.

## Informationen pro Angebot:

### KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

#### Mitarbeiterereinbindung im Digitalisierungsprozess

i Über KOFA erhalten Sie Informationen und Tipps, wie Sie Mitarbeitende finden und wie Sie bestimmte Zielgruppen ansprechen oder Stellenanzeigen optimieren. Auch das Führen von Bewerbungsgesprächen, die Erstellung eines Einarbeitungsplans (Onboarding-Plan) und die Weiterbildung der Mitarbeitenden wird in allen Facetten beleuchtet. Auch Daten und Fakten zum Thema Fachkräftesituation in Deutschland und Ihrer Region können eingesehen werden.

► [kofa.de](https://kofa.de)

### Mittelstand-Digital Zentrum Berlin

#### Digitales Personalmanagement – Fachkräfte anwerben, binden und führen

i Kompakte Einführung in das Thema des digitalen Personalmanagements auf einer Doppelseite

► [Einführung](#)

[Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Berlin](#)

### Mittelstand-Digital Zentrum Augsburg

#### Mitarbeiterereinbindung im Digitalisierungsprozess

i Leitfaden zur Mitarbeiterpartizipation im Changemanagement mit praktischen Tipps zur Umsetzung

► [Leitfaden](#)

[Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Augsburg](#)

## Angebote, die Sie beim Thema Ausbildung unterstützen können:

### Der digitale Werkzeugkoffer für Ausbildungsmanagement

► [Der digitale Werkzeugkoffer](#)

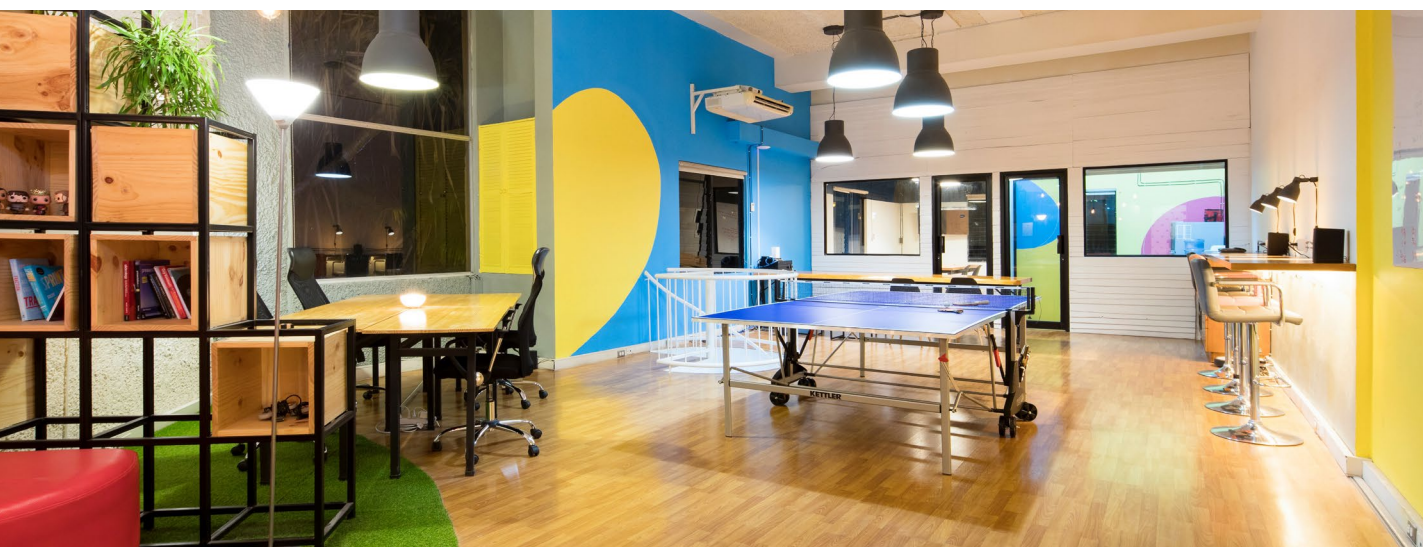
### Ausbildende App

► [Weitere Informationen](#)



## 2.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheit ist unser höchstes Gut. Da ein erwachsener Mensch rund ein Drittel seiner Zeit am Arbeitsplatz verbringt, sind gesunde Arbeitsbedingungen wichtig für die Lebensqualität. Nicht nur Wohlbefinden und Zufriedenheit der Beschäftigten sind die Vorteile eines gesundheitsfördernden Unternehmens, sondern auch die steigende Produktivität und Reduzierung der Ausfälle durch kranke Arbeitnehmer\*innen – die Personalausgaben betragen ca. 86 % der typischen Lebenszykluskosten eines Bürogebäudes (Betrachtungszeitraum von 20 Jahren). Betriebliches Gesundheitsmanagement wirkt sich ebenfalls positiv auf die Firmenattraktivität sowie auf die Mitarbeiterbindung und Fachkräftegewinnung aus.



Laut des Bundesverbands Betriebliches Gesundheitsmanagement e. V. wird **das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)** als „planvolle Organisation, Steuerung und Ausgestaltung betrieblicher Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Mitarbeiter“ (BBGM 2012) definiert. Die Arbeitsbewältigungsfähigkeit impliziert sowohl Anteile der Gesundheitsförderung als auch der Krankheitsprävention.

Zu den präventiven Handlungsfeldern gehören beispielsweise der Arbeitsschutz oder die Leistungen zur Prävention von psychischen und physischen Erkrankungen, wie z. B. Ergonomie am Arbeitsplatz, Bewegungs- und Entspannungskurse, Bereitstellung von Getränken und gesunde Ernährungsmöglichkeiten. Notfall- und Krisenmanagement gehören zu den korrektiven Handlungsfeldern. Darüber hinaus spielen bei einem ganzheitlichen BGM-Ansatz die Verbesserung der Führungskultur, Maßnahmen für die Work-Life-Balance (z. B. flexibles Arbeiten) sowie für die altersgerechte Arbeitsgestaltung eine wichtige Rolle. Dabei sollen das Gesundheitsbewusstsein und die Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden.

Im BGM ist insbesondere die Kommunikation unerlässlich, damit die Mitarbeitenden über aktuelle Angebote und Maßnahmen informiert werden. Nicht nur hier kann die Digitalisierung große Unterstützung leisten, z. B. durch Online-Coaching, Gesundheitsplattformen oder -Apps. Der Einsatz von digitalen Methoden, Instrumenten und Maßnahmen im BGM wird als **digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement (dBGM)** bezeichnet.

**Der Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement e. V. (BBGM)** bietet den Unternehmen Orientierungshilfe bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und fördert den Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen.

## Informationen pro Angebot:

### Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Siegen

#### Betriebliche Gesundheitsförderung

i Digitalisierung und Innovation in der betrieblichen Gesundheitsförderung

► Podcast „Betriebliche Gesundheitsförderung“

**Kontakt Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Siegen**

### Mittelstand-Digital Zentrum Rostock

#### E-Learning-Kurse: „Gesundheitstourismus“ und „Gebäude im Gesundheitstourismus: Gesund. Nachhaltig. Digital“

i Einführung in die Thematik Gesundheitstourismus, Gebäude als „gesunder Ort“ inkl. Vorstellung der digitalen Hilfsmittel für ein gesundes Raumklima und Selbstcheck „Wie ‚gesund‘ ist Ihr Hotelgebäude?“.

► E-Learning-Kurs Gesundheitstourismus

► E-Learning-Kurs Gebäude im Gesundheitstourismus

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Rostock**

### Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Bremen

### Mittelstand-Digital Zentrum Hamburg

### Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

#### Veranstaltungsreihe „Resilienz to go“

i Teil 1: Bausteine einer persönlichen und organisationalen Belastbarkeit

Teil 2: Kommunikation als Transformationstool in digitalen Veränderungsprozessen

Teil 3: Innovationsbereitschaft als Instrument für nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung

Teil 4: Fürsorge im Arbeitsverhältnis für eine vertrauensvolle Unternehmenskultur

Teil 5: Motivation und Akzeptanz als Führungsinstrument im Veränderungsmanagement

► Aufzeichnungen

► Veranstaltungen

**Kontakt Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Bremen**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Hamburg**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur**



## Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz

### Publikationen „Die Psyche im Lot. Digital und gesund arbeiten“ und „Gesund und sicher arbeiten an PC, Notebook & Co.“

i Psychische Belastung durch Digitalisierung und Handlungsempfehlungen, Ergonomie am Arbeitsplatz

- **Die Psyche im Lot. Digital und gesund arbeiten**
- **Gesund und sicher arbeiten an PC, Notebook & Co.**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz**

## Mittelstand-Digital Zentrum Berlin

### Veranstaltung „Digitalisierung gesund gestalten: Mehr Effizienz, weniger Stress“

i Im Webinar erfahren Sie, welche Faktoren das moderne, digitale Zusammenarbeiten belasten können. Außerdem geben wir Tipps für Führungskräfte und Mitarbeitende, um möglichst kollegial, gesund sowie effizient in virtuellen Teams zu arbeiten.

Die Schwerpunkte liegen auf Selbstmanagement, Führungskompetenzen und Interaktion im Team. Holen Sie sich wertvolle Impulse und praktische Tipps für den Arbeitsalltag im digitalen Zeitalter und lernen Sie, mit kleinen Übungen dem digitalen Stress etwas entgegenzusetzen.

- **Veranstaltung**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Berlin**

## Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk

### Informationsveranstaltung „Gesundheitsvorsorge + Nachwuchs im Handwerk“

i In dieser Veranstaltung erfahren Sie anhand praktischer Anwendungsbeispiele, wie Sie aktuelle Technologien nutzen, um die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden zu verbessern und den Betrieb für Nachwuchskräfte attraktiv zu machen. Außerdem geht es hier darum, Mitarbeitende körperlich zu entlasten (durch Roboter).

- **Veranstaltung**

### Pilotprojekt „Zeit für Slow Baking“

i Durch eine digitale, abteilungsübergreifende Kommunikationsplattform können Aufgaben, To-do-Listen und Arbeitsanweisungen so kommuniziert werden, dass auch Mitarbeitende mit Handicap (z. B. Gehörlosigkeit) voll im Team integriert werden können. Durch Teigreiferäume kann 70 Prozent der Nachtarbeit auf den Tag verlegt werden, wodurch der Bäckerberuf wieder attraktiver wird. Der Betrieb hat so weniger Probleme, Azubis zu finden. Der Teig wird schon mittags mit ganz wenig Hefe angesetzt, reift in den Teigreiferäumen und wenn die Mitarbeitenden morgens zur Schicht kommen, können sie gleich mit dem Backen beginnen.

- **Mehr zum Thema**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk**

## Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

### Resilienzfaktor Fürsorge im Arbeitsverhältnis für eine vertrauensvolle Unternehmenskultur

i Leitfaden für die freiwillige Fürsorge im Arbeitsverhältnis

► **Leitfaden**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur**



## 2.7 Agiles Arbeiten

Was hat agiles Arbeiten mit sozialer Nachhaltigkeit zu tun? Häufig wird agiles Arbeiten mit mobilem Arbeiten, Innovationen oder der Geschwindigkeit, mit der Arbeit erledigt wird, assoziiert.

Dies ist allerdings nur bedingt richtig. Agile Methoden können durchaus dem Innovationsmanagement zugeordnet werden, haben aber keinen direkten Einfluss auf flexiblere Arbeitswelten oder gar die Arbeitsgeschwindigkeit.

**Wie passen agiles Arbeiten und soziale Nachhaltigkeit dann trotzdem zusammen?**



Agile Methoden und vor allem die Werte, die bei agilem Arbeiten im Vordergrund stehen, zeigen einen großen Impact auf die Mitarbeitenden und sorgen häufig für ein positives Miteinander.

Hierfür sorgen neben den beiden großen agilen Arbeitsweisen **Scrum**<sup>8</sup> und **Kanban**<sup>9</sup> diverse agile Methodensets, die von **Design Thinking**<sup>10</sup> über **Objectives and Key Results**<sup>11</sup> bis hin zum **Loop Approach**<sup>12</sup> reichen. Diese unterschiedlichen agilen Methoden weisen große Gemeinsamkeiten auf:

- Kundengedanke – Interessengruppen (Stakeholder) und insbesondere Kunden als Ausrichtungspunkt aller Entscheidungen
- Zeit – Time Boxing<sup>13</sup>, um in kalkulierten Zeiträumen zu arbeiten
- Wissen – Wissen teilen und vernetzen
- Führung – miteinander entscheiden und Kompetenz vor Status
- Selbstorganisation und ein hohes Maß an Eigenverantwortung
- Iteratives Vorgehen
- Kontinuierliches Feedback

Wenn agiles Arbeiten im Zusammenhang der sozialen Nachhaltigkeit betrachtet werden soll, sind die agilen Werte Keyplayer:

- Offenheit
- Respekt
- Commitment
- Mut

Diese Punkte tragen alle zur Verbesserung des Arbeitsklimas und häufig zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Sie steigern allerdings nicht nur die soziale Nachhaltigkeit, sondern auch die Erfolgchance Ihrer Projekte. So sind laut PwC agile Projekte um 28 Prozent erfolgreicher als klassische.<sup>14</sup>

<sup>8</sup> Scrum ist ein agiles Projektmanagement-Modell für kleine selbstorganisierende Teams. Gut geeignet für komplexe Projekte, bei denen die konkreten Anforderungen am Anfang noch nicht klar sind.

<sup>9</sup> Kanban: Methode zur Produktionsprozesssteuerung, deren Vorgehen sich nur am tatsächlichen Verbrauch von Materialien am Bereitstell- und Verbrauchsort orientiert.

<sup>10</sup> Design Thinking ist zur Bearbeitung von komplexen Problemstellungen gedacht. Die Besonderheit ist ein Team aus unterschiedlichen fachlichen Disziplinen mit sehr gutem Fachwissen. Der Fokus wird auf den Anwender gelegt.

<sup>11</sup> Objectives and Key Results ist ein Management-System zur zielgerichteten Mitarbeiterführung.

<sup>12</sup> Der Loop Approach ist eine Methode, mit der sich Organisationen von innen heraus schrittweise in Richtung „New Work“ entwickeln können, ohne gleich alles radikal umzubauen.

<sup>13</sup> Time Boxing ist eine Technik der Projektplanung mit einem festen Zeitrahmen für das Projekt oder einem Vorgang im Projekt.

<sup>14</sup> Vgl. Michael Sweeney: „Agile vs Waterfall. Which Method is More Successful?“.

[pwc.de/de/digitale-transformation/studie-agiles-projektmanagement-pwc.pdf](https://www.pwc.de/de/digitale-transformation/studie-agiles-projektmanagement-pwc.pdf) (08.02.2023).



## Informationen pro Angebot:

### Mittelstand-Digital Zentrum Saarbrücken

#### Optimierung des Projektmanagements – klassische und agile Methoden

i Es werden die Grundlagen eines erfolgreichen hybriden Projektmanagements und erste Schritte zur Implementierung aufgezeigt und mithilfe digitaler Tools getestet

► **Webinar**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Saarbrücken**

### Mittelstand-Digital Zentrum Berlin

#### So managen Sie Projekte mit der Scrum-Methode

i Flyer mit Zutaten und Anleitung

► **Flyer**

**Mittelstand-Digital Zentrum Berlin**

### Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Usability

#### Pilotprojekt „HelloBetter“

i Gemeinsam mit Arya mHealth hat sich GET.ON zum Ziel gesetzt, Trainings zur Stärkung der psychischen Gesundheit auf mobilen Endgeräten anzubieten. Zur Entwicklung und Implementierung der Applikationen soll dabei auf eine agile Methodologie umgestellt werden.

► **Pilotprojekt**

**Kontakt Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Usability**



## 2.8 Datenschutz

**Datenschutz und Datensicherheit sind für jedes Unternehmen von enormer Bedeutung. Besonders seit der Einführung der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) im Mai 2018.**

Im Zusammenhang mit der sozialen Nachhaltigkeit umfasst dies den Datenschutz der Arbeitnehmer\*innen, besonders im Kontext von Digitalisierung und New Work, sowie von Kund\*innen. Datenschutzrechtliche Bestimmungen und Maßnahmen werden beispielsweise relevant, wenn es um den Arbeitnehmerdatenschutz im Rahmen von Industrie 4.0, der Anwendung von KI-Technologien oder digitalen Tools zur Unterstützung der Arbeitnehmer\*innen geht. Dabei ist für Mitarbeitende besonders der Unterschied zwischen unterstützenden und überwachenden Technologien von Bedeutung, was eine größere Transparenz und Vorsicht in der Kommunikation des Einsatzes von Technologien erfordert. Ebenso erfordert die Entwicklung der Arbeitswelt in Richtung Remote Work und Vertrauensarbeitszeit etc. besondere Maßnahmen zur Unterrichtung und Schulung der Mitarbeitenden zum Thema Datenschutz.

Bei der Erhebung und Verarbeitung von Daten sind demnach die Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmer\*innen im Unternehmen zu beachten. Dieses Recht umfasst die Achtung der Menschenwürde und das Recht auf Erhaltung der individuellen Persönlichkeit. Personenbezogene Daten werden beispielsweise erhoben, wenn bei der Aufzeichnung von Videos zur Überwachung von Maschinen ebenfalls Menschen bei der Bedienung aufgenommen werden, sowie bei Interaktionen von Menschen mit Assistenzsystemen oder bei der Ortung von mobilen Endgeräten (Smartphone, Datenbrillen etc.).

Auch der Schutz von Unternehmens- und Kundendaten gewinnt an Bedeutung, da durch die Digitalisierung (z. B. Cloud-Anwendungen), neue Arbeitsmodelle (Home-Office und Bring your own device) und Kunden-Interaktionsmöglichkeiten (z. B. durch Chatbots) neue Herausforderungen für den Datenschutz bestehen. Die Mittelstand-Digital Zentren bieten zahlreiche Angebote, Checklisten und weitere Informationen zu den beschriebenen Themen, die Sie dabei unterstützen, das Thema Datenschutz in Ihrem Unternehmen erfolgreich anzugehen.





## Informationen pro Angebot:

### Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz

#### Datenschutzrecht, Wissensbox 4.0

i Beiträge zum Datenschutzrecht, Video zu Home-Office und Datenschutz, Videos zu Kameraeinsatz im Unternehmen etc.

► **Beiträge zum Thema**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz**

### Mittelstand 4.0 Kompetenzzentren und Mittelstand-Digital Zentren

#### Kompass Recht 4.0

i Themen Kompass Recht 4.0

- **IT-Notfallplan. Im Ernstfall richtig reagieren**
- **Digitale Tipps für das Home-Office**
- **Arbeit und Daten in der Digitalisierung**
- **Arbeitnehmerdatenschutz im Rahmen von Industrie 4.0**
- **Exoskelette am Arbeitsplatz**
- **KI-Anwendungen und DSGVO**
- **Bring your own device**

► **Mehr zum Thema**

### Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum IT-Wirtschaft

#### Online-Workshop „Datenschutz-Compliance“

i Im Online-Workshop „Datenschutz-Compliance“ gibt Ihnen Olga Kunkel einen Einblick in die Wege und Mittel zur korrekten Umsetzung der DSGVO in Ihrem Unternehmen

► **Weitere Informationen und Ansprechpersonen**





## **Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Cottbus**

### **Maschinen-Lernen-Menschheitsträume**

- i** Die Ausstellung thematisiert menschengemachte Risiken der KI-Entwicklung ebenso wie die großen Chancen, die mit dieser neuen Technologie verbunden werden. Anhand kulturhistorischer Exponate, wissenschaftlicher Objekte und künstlerischer Positionen zeigt sie, wie künstliche Intelligenz lernt, wie sie unser Leben verändert und wie wir sie gezielt einsetzen und verbessern können.

► **Mehr zum Thema**

**Kontakt Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Cottbus**

## **Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk**

### **Routenplaner für Cyber-Sicherheit im Handwerk und Weiteres zum Thema Cyber-Sicherheit**

- i** FAQ Cyber-Sicherheit – was Sie gerade jetzt beachten müssen

► **Routenplaner**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk**

## **Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz und Mittelstand-Digital Zentrum Kaiserslautern**

### **Online-Kurs Arbeitsrecht 4.0**

- i** Online-Kurs mit Modulen zum Arbeitnehmerdatenschutz, Home-Office, Bring your own device, Einsatz von Drohnen, Exoskelette etc. (Anmeldung kostenlos)

► **Mehr zum Thema**

**Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz und Mittelstand-Digital Zentrum Kaiserslautern**

## **Mittelstand-Digital Zentrum Rostock**

### **Datenschutz und IT-Sicherheit im Hotelbetrieb**

- i** Broschüre zum Thema IT-Sicherheit und Datenschutz im Hotelbetrieb

► **Broschüre**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Rostock**

## 2.9 Vielfalt in der Belegschaft

Auch das Thema Diversity (Diversität, Vielfalt) wird vom Begriff der sozialen Nachhaltigkeit umfasst und stellt für Unternehmen besonders im Hinblick auf den Fachkräftemangel und das Innovationspotenzial durch Diversity ein wichtiges Thema dar.

Laut der **Charta der Vielfalt** werden sieben Kerndimensionen von Diversity unterschieden, die eng mit der Persönlichkeit verbunden sind: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft.<sup>14</sup> Im Zusammenhang mit der Digitalisierung ergeben sich neue Herausforderungen und auch Chancen für die Vielfalt in Unternehmen und Organisationen. Beispielsweise kann der Einsatz von Exoskeletten ältere Mitarbeitende bei physischen Arbeitsprozessen entlasten und innovative Übersetzungstools sorgen für eine einfachere Zusammenarbeit mit ausländischen Mitarbeitenden. Durch neue digital gestützte Arbeitsformen und Home-Office haben Elternteile, die sich bspw. um ihr Kind zuhause kümmern, die Möglichkeit, Familie und Beruf besser zu vereinen und Erwerbsunterbrechungen zu minimieren. Neue Technologien wie Assistenzsysteme und Robotik eröffnen zudem Menschen mit Behinderungen neue Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben. Beispielsweise können Greifarme oder Exoskelette Unterstützung bei körperlichen Arbeitsschritten bieten.

Informationen und Angebote zu den Chancen und Gefahren durch die Digitalisierung für Diversity sowie zu den Vorteilen durch Diversity, die sich für Unternehmen ergeben, finden Sie unter folgenden Links:

### Informationen pro Angebot:

#### Mittelstand-Digital Zentrum Kaiserslautern

##### Diversity und Digitalisierung

i Online-Kurs auf kostenloser Lern- und Aktionsplattform (LEA) des Mittelstand-Digital Zentrums Kaiserslautern

► **Mehr zum Thema**

##### Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Kaiserslautern



<sup>15</sup> Herkunft (vgl. Charta der Vielfalt: „Vielfaltsdimensionen“, 2021. [charta-der-vielfalt.de](http://charta-der-vielfalt.de)).

## Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Usability

### Die diverse Seite der Digitalisierung

**i** In dieser Serie beschäftigen wir uns damit, welche Rolle Diversität beim Thema UUX spielt. Wir steigen inhaltlich in das Thema ein und sprechen mit Akteurinnen. Unser Ziel ist es, mehr darüber zu lernen, wie es gelingen kann, gleiche Bedingungen für alle zu schaffen. Denn nur wenn wir bei der Gestaltung von Produkten und Services alle mitdenken, können so viele Menschen wie möglich von einer positiven User Experience profitieren und gute Erfahrungen bei der Nutzung sammeln.

► **Mehr zum Thema**

### Podcast Cross-Cultural UX

**i** In der Podcast-Folge mit Veronica Roth werden folgende Fragen diskutiert: Warum wird Diversität im Bereich UX noch nicht ausreichend berücksichtigt? Und wie kann man dem entgegenwirken?

► **Podcast**

**Kontakt Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Usability**

## Mittelstand-Digital Zentrum Berlin

### „Ohne Diversität keine Digitalisierung“ – Tijen Onaran im Interview

**i** Tijen Onaran berät Konzerne und Mittelständler zu allen Fragen rund um die Themen Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung. Im Interview mit dem Mittelstand-Digital Zentrum Berlin erklärt sie, warum es ohne Diversität keine Digitalisierung geben kann und wie in Unternehmen die ersten konkreten Schritte zu mehr Diversität aussehen können.

► **Interview**

### Diversity Management – mit Vielfalt im Unternehmen zum Erfolg

**i** Flyer, Unterlagen, Workshops etc. zum Thema Diversity

► **Mehr zum Thema**

**Kontakt Mittelstand-Digital Zentrum Berlin**







### 3 Wie könnte das weitere Vorgehen aussehen?

**1****Informieren****2****Wo steht mein Unternehmen beim Thema soziale Nachhaltigkeit heute?****3****Was möchte ich in Zukunft ändern bzw. angehen?**

**Wir, die Mittelstand-Digital Zentren, unterstützen Sie gerne.**



