

Editorial

Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen hängt maßgeblich von einer gesunden und leistungsfähigen Belegschaft ab. Gesunde und motivierte Mitarbeitende sorgen für ein angenehmes Arbeitsklima, regen zu Innovation an, machen weniger Fehler und haben weniger Fehltag. Umgekehrt weiß jeder, was es bedeutet, wenn man krank ist oder sich krank fühlt. Das betriebliche Gesundheitswesen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen daher im Fokus guter Unternehmensführung. Es gibt aber auch indirekte Themen wie Werte, Weiterbildung und sinnvolle Arbeit, die die Gesundheit einer Organisation beeinflussen.

Auch die Sustainable Development Goals (SDG) haben Gesundheitsaspekte explizit aufgenommen. Das SDG-Ziel Nr. 3 lautet »Gesundes Leben für alle – ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern«. Gleichzeitig wird Corporate Social Responsibility von der Europäischen Union definiert als Verantwortung der Unternehmen für die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft. Es sollte eigentlich klar sein, dass diese Auswirkungen auch Gesundheitsthemen einbeziehen. Und schon wird ein bunter Blumenstrauß an Themen, Aspekten und Anspruchsgruppen eröffnet: Welche Verantwortung hat ein Unternehmen für die Gesundheit seiner Mitarbeitenden und die Beschäftigten seiner Zuliefererbetriebe? Welche Instrumente werden benötigt, damit kooperierende Unternehmen stärker in Gesundheitsaktivitäten zusammenarbeiten? Was macht ein verantwortungsvolles betriebliches Gesundheitsmanagement aus? Obwohl die beiden Themenfelder Corporate Social Responsibility und Gesundheit für sich genommen bereits sehr gut empirisch erforscht sind, ist die Literaturlage zum interdisziplinären Schnittfeld von Corporate Responsibility und Gesundheit noch dünn. Wir haben in dem Themenheft »Corporate Responsibility und Gesundheit« daher besondere Aspekte zusammengefasst, um diese Diskussion anzuregen.

Diese Ausgabe wird von *Sebastian Müller, Eva Kuhn und Alena Buyx (Kiel)* mit einem Beitrag zum Schnittfeld des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Corporate Social Responsibility eröffnet. Die Autor/innen bemängeln, dass im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zwar fortlaufend neue Strukturen und Maßnahmen in Unternehmen zur nachhaltigen Gesundheitsförderung erarbeitet, die mit ihnen einhergehenden ethischen Probleme jedoch selten thematisiert werden. Indem sie das Schnittfeld von CSR und BMG diskutieren, schaffen sie eine konzeptionelle Grundlage für die Betrachtung ethischer Probleme im Bereich der Arbeitsgesundheit im gesamten unternehmerischen Handlungsspektrum.

Inwieweit sich das betriebliche Gesundheitsmanagement auf konsumbezogene Reaktionen von Verbraucherinnen und Verbrauchern auswirkt, untersuchen *Marlies Gude, Eva Bamberg, Maren Etzold und Kim Janine Wolf (Hamburg)* anhand zweier empirischer Studien. Konkret fragen die Autorinnen, ob durch betriebli-

ches Gesundheitsmanagement die Kaufabsicht und somit auch die Zahlungsbereitschaft potentieller Kund/innen positiv beeinflusst werden kann.

Im Rahmen der Digitalisierung verändern sich die Normen der Arbeitswelt. Die digitale Kommunikation verkürzt die Dauer der Informationsübermittlung und verspricht somit mehr Freiheit und Unabhängigkeit. Dass es sich bei dieser scheinbar gewonnenen Autonomie jedoch auch um eine neugeschaffene Heteronomie handeln kann, erörtern *Elisa Maria Entschew und Andreas Suchanek (Leipzig)* anhand des Phänomens der ›permanent availability‹ und der damit einhergehenden Gesundheitsgefahren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Neben der zunehmenden globalen Macht und dem internationalen Einfluss von Unternehmen steigt auch deren private Beteiligung an sozialen Projekten. Der Beitrag von *Laura Marie Schons (Mannheim)* ergründet die positiven Pflichten von Unternehmen, indem fünf Kriterien für individuelle positive Pflichten von Corinna Mieth auf die Ebene von Unternehmen übertragen werden. Anhand einer empirischen Studie prüft die Autorin, inwieweit philanthropische Aktivitäten von Unternehmen als eine Erfüllung von bestehenden positiven Pflichten in der Gesellschaft angesehen werden.

Julian F. Müller (Hamburg) konfrontiert in seinem Beitrag die Ordnungsethik mit der anarchistischen Kritik von Michael Huemer und der minarchistischen Kritik von James M. Buchanan und Ludwig von Mises. Aus dieser Gegenüberstellung folgen unterschiedliche Empfehlungen in Bezug auf die bevorzugte politische Ordnung. Insgesamt wird eine konzeptionelle Spannung der Ordnungsethik offengelegt, die, so argumentiert der Autor, sich auflösen ließe, wenn die Ordnungsethik statt einer konstitutionellen eine polyzentrische Demokratie unterstützte.

In Form eines Praxisbeitrags stellt *Eva Kuhn (Kiel)* das BMBF-Projekt Gesundheitsmanagement aus inter-organisationaler Perspektive (GESIOP) vor. Ziel dieses Projekts ist es, betriebliches Gesundheitsmanagement und soziale Verantwortung von Unternehmen auch inter-organisational, das heißt entlang der Wertschöpfungskette, miteinander zu verknüpfen.

Es folgt die Vorstellung des Dissertationsprojekts von *Frank Gutzmann (Berlin)* zum Thema Corporate Responsibility als Schlüssel zur Gewinnung sozialer Investoren in diakonischen Unternehmen.

Zwei Rezensionen runden das Heft ab. *Andrea Klonschinski (Kiel)* bespricht Susanne Hahns und Hartmut Kliemts Werk ›Wirtschaft ohne Ethik? Eine ökonomisch-philosophische Analyse‹. Und *Michael Schramm (Hohenheim)* stellt Hermann Sautters Buch ›Die Ethik gesamtwirtschaftlicher Regelwerke und des unternehmerischen Handelns‹ kritisch vor.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Alexander Brink und Ludger Heidbrink