



Karin Esch

Soziale Nachhaltigkeit gestalten

Wie Employee Assistance Programs auf SDGs einzahlen –
und wie sich das berichten lässt



Inhalt

1	Einleitung	S. 4
2	Was sind Employee Assistance Programs?	S. 5
3	Worüber genau sprechen wir bei sozialer Nachhaltigkeit?	S. 6
4	Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen	S. 9
5	So zahlen Employee Assistance Programs auf einzelne SDGs ein	S. 14
6	Belegbare Maßnahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 20
7	Fazit	S. 23

Impressum

awo lifebalance GmbH
Eastend-Tower
Otto-Brenner-Straße 245, 33604 Bielefeld
Fon 0800 296 2000 (kostenlos)
Fax 0180 1296 329 (zum Ortstarif)
Geschäftsführerin: Karin Esch

E-Mail: info@awo-lifebalance.de
www.awo-lifebalance.de

Text und Konzept: Karin Esch
Layout: Daniel Labidi
Bildquelle: ©iStockphoto.com: sturti; ilyaliren; NIKISH HIRAMAN PHOTOGRAPHY;
VectorMine; Nuthawut Somsuk; designer491; Andyworks; Iuliia Anisimova; weiyi zhu;
Good_Stock, Andrii Yalanskyi
©awo lifebalance GmbH, Januar 2026

1 Einleitung

Nachhaltigkeit ist für Unternehmen in den letzten Jahren strategisch immer wichtiger geworden. Üblicherweise gliedert sie sich in drei gleichwertige Bereiche: Umwelt- und Ressourcenschutz, verantwortungsvolles Wirtschaften sowie soziale Nachhaltigkeit. Während die ersten beiden Dimensionen in vielen Organisationen bereits durch konkrete Maßnahmen und Kennzahlen abgebildet sind, stellt sich bei sozialer Nachhaltigkeit häufig die Frage, wie sich diese praktisch umsetzen lässt. Besonders durch die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) ist ein belegbarer Beitrag inzwischen auch gesetzlich gefordert. Employee Assistance Programs (EAPs) bieten Unternehmen vielfältige Möglichkeiten, soziale Nachhaltigkeit mit Leben zu füllen und transparent nachzuweisen.

Ein global anerkanntes Rahmenwerk für nachhaltige Entwicklung sind die 17 Ziele der Vereinten Nationen, die Sustainable Development Goals (SDGs). Sieben dieser Ziele betreffen unmittelbar die soziale Dimension von Nachhaltigkeit. Für Unternehmen bieten die SDGs einen praxisnahen Kompass, um eigene Maßnahmen im sozialen Bereich strategisch auszurichten und sichtbar zu machen. Viele Unternehmen engagieren sich bereits seit Jahren für das Wohlergehen ihrer Beschäftigten, jedoch häufig ohne strukturierten Bezug zur Nachhaltigkeit. Employee Assistance Programs (EAPs) eröffnen hier die Chance, Maßnahmen gezielt weiterzuentwickeln, systematisch an den SDGs auszurichten und als Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit zu dokumentieren.

In diesem White Paper erfahren Sie, wie Unternehmen soziale Nachhaltigkeit im Sinne der UN-Ziele konkret gestalten und im Rahmen der EU-Berichtspflichten transparent machen. Sie lesen, wie sich typische EAP-Leistungen einzelnen SDGs zuordnen und somit als belegbare Maßnahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung darstellen lassen. Employee Assistance Programs werden somit zum praxisgerechten Instrument, um soziale Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag zu verankern. Ergänzend erhalten Sie Tipps für Ihre Berichterstattung, einschließlich Anregungen für die Darstellung des gesellschaftlichen Beitrags Ihres Unternehmens.

2 Was sind Employee Assistance Programs?



Employee Assistance Programs (EAP) bieten Beschäftigten eines Unternehmens und deren Angehörigen professionelle Beratung und Unterstützung bei gesundheitlichen, privaten, sozialen sowie arbeitsplatzbezogenen Anliegen. Meist ist damit ein externer Dienstleister beauftragt – das stellt Vertraulichkeit sicher und schützt die Privatsphäre der Mitarbeitenden.

Wichtige Handlungsfelder der EAP-Dienstleistungen sind beispielsweise Kinderbetreuung (inkl. Ferienbetreuung, Kindernotfallbetreuung), Pflege von Angehörigen (inkl. Vermittlung von Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige) und Lebenslagencoaching (Beratung in belastenden beruflichen und privaten Situationen sowie zu Gesundheitsfragen). Aber auch Fachvorträge und Seminare (z. B. als Inhouse-Veranstaltungen oder Online-Vorträge) oder haushaltsunterstützende Dienstleistungen gehören dazu.

EAP-Dienstleistungen entlasten Beschäftigte nachhaltig, steigern deren Wohlbefinden und fördern eine gesunde Work-Life-Balance. Sie erhalten die Arbeitskraft der Mitarbeitenden und stärken deren Bindung an das Unternehmen – wer unterstützt wird, bleibt. Außerdem senken sie Fehlzeiten, Ausfallkosten und Unfallzahlen. EAPs sind somit ein starkes Zeichen der Fürsorge eines Unternehmens für seine Mitarbeitenden und begleiten außerdem den Wandel von Organisationen: Aus Human Resources wird People & Culture.

3 Worüber genau sprechen wir bei sozialer Nachhaltigkeit?

Bis heute ist der Begriff „soziale Nachhaltigkeit“ weder wissenschaftlich noch politisch eindeutig definiert. Es herrscht jedoch ein breiter Konsens über zentrale Inhalte dieses Konzepts. So geht es neben dem Schutz von Menschenrechten ganz konkret um die Förderung von Gesundheit, Bildung, Gleichstellung, Teilhabe und sozialem Zusammenhalt. Alles in allem bedeutet dies, dass Menschen auf Dauer gut leben können. Im Unternehmenskontext steht dabei meist das Wohlergehen der eigenen Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Dazu tragen faire Arbeitsbedingungen, Inklusion und angemessene Work-Life-Balance bei. Doch auch die Verantwortung eines Unternehmens für sämtliche Stakeholder und die gesamte Gesellschaft wird mittlerweile als Ausdruck sozialer Nachhaltigkeit verstanden. Wer innerhalb wie außerhalb des Unternehmens gute Arbeits- und Lebensbedingungen fördert, trägt mithin zur sozialen Nachhaltigkeit bei.

Das Konzept der sozialen Nachhaltigkeit geht auf John Elkington zurück. Der britische Unternehmer, Berater und Autor gilt weltweit als führender Experte für soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR) und nachhaltige Entwicklung. Bereits Mitte der 1990er-Jahre sprach er von der „Triple Bottom Line“ (TBL), die auch unter dem Schlagwort People, Planet, Profit bekannt wurde. Gemeint sind hier drei gleichwertige Dimensionen der Nachhaltigkeit, die sich erstens auf soziale Verantwortung, zweitens auf Umwelt- und Ressourcenschutz sowie drittens auf verantwortungsvolles Wirtschaften beziehen. Elkingtons Modell wurde während der letzten 30 Jahre bei Nachhaltigkeitszertifizierungen, CSR-Berichten und ESG-Ratings angewendet und von internationalen Organisationen übernommen. Schließlich bildet dieses Konzept seit 2015 auch die Grundlage der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN).

Soziale Nachhaltigkeit ist grundlegend – und heute sogar verpflichtend

Für Unternehmen ist es wichtig zu verstehen, dass die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit gleichwertig sind und somit die soziale Nachhaltigkeit weder im Arbeitsalltag noch in der Berichterstattung ein bloßes Add-on ist. Elkington betonte stets, dass es ohne soziale Stabilität keine wirtschaftliche Resilienz gebe und ohne intakte ökologische Basis keine sichere Lebensgrundlage für den Menschen. Die „People Line“ ist bei Elkington sogar die erste und grundlegende Dimension der Nachhaltigkeit. Sie fordert gute Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung sowie Zugang zu Bildung und Gesundheitsleistungen. Inklusion benachteiligter Gruppen, Chancengerechtigkeit und Teilhabe am kulturellen Leben einer Gesellschaft gehören ebenfalls zu dieser Dimension. Nicht für jeden dieser Punkte sind Unternehmen die primären Adressaten – doch fast überall können und sollen sie ihren Beitrag leisten.

Diese Auffassung wird heute auch von der Europäischen Union (EU) geteilt und fließt in entsprechende Regelwerke ein. So verpflichtet die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) viele Unternehmen innerhalb der EU, über die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt regelmäßig zu berichten. Nach den dafür ausgearbeiteten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) wird dabei grundsätzlich unterschieden zwischen eigenen Beschäftigten – etwa im Hinblick auf Gleichstellung oder Gesundheitsförderung – und weiteren Betroffenen, zum Beispiel in der Lieferkette oder als Verbraucher*innen. Im Hinblick auf die eigenen Mitarbeitenden ist heute eine Vielzahl von Angaben verpflichtend. Dazu zählt, wie Diversität gelebt wird und welche Maßnahmen zur Inklusion existieren, wie physische und psychische Gesundheit gefördert wird und was es an Möglichkeiten zur Fortbildung gibt. Auch soziale Absicherung zählt zu den ausdrücklich genannten Punkten. Unter anderem durch Employee Assistance Programs erbringen viele deutsche Unternehmen hier bereits Leistungen, die über das geforderte Mindestmaß weit hinausgehen.



Sozial nachhaltige Unternehmen haben strategische Vorteile

Das liegt vor allem daran, dass soziale Nachhaltigkeit für Unternehmen nicht nur ein regulatorisches Thema ist, sondern auch ein strategisches. Viele Organisationen haben erkannt, dass gelebte soziale Nachhaltigkeit ihnen vor allem im Personalmanagement messbare Vorteile bringen kann. So sind sozial nachhaltige Unternehmen häufig auch führend bei zeitgemäßer Mitarbeitendenbindung. Wohlbefinden von Mitarbeitenden ist heute ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor und trägt zur Fachkräftesicherung bei. Durch vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung oder Konflikte am Arbeitsplatz sowie durch ganzheitliche Gesundheitsförderung lassen sich zudem Ausfallzeiten und damit betriebliche Risiken minimieren. Gleichzeitig verbessert soziale Nachhaltigkeit die Außenwirkung des Unternehmens gegenüber Kund*innen, Investor*innen und der Öffentlichkeit.

Unternehmen, die soziale Nachhaltigkeit verankern, stärken also auf vielfache Weise ihre Zukunftsfähigkeit. Die Frage ist heute längst nicht mehr, ob man als Unternehmen sozial nachhaltig wird, sondern wie systematisch und effektiv sich dabei vorgehen lässt. Das Ziel ist einerseits die bestmögliche Wirkung nach innen – jedoch gleichzeitig auch die optimale Darstellung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Hilfreich ist es hier, zunächst einmal ein verlässliches Rahmenwerk zu haben. Dafür haben sich die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen bereits in zahlreichen Unternehmen – vom DAX-Konzern bis zum Mittelständler – bewährt.



4 Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) sind heute der weltweit anerkannte Orientierungsrahmen für Nachhaltigkeit – auch in der Wirtschaft. Bereits auf der UN-Konferenz Rio +20 im Jahr 2012 entstand die Idee dazu. Nach dreijähriger Ausarbeitung wurden die SDGs dann im September 2015 auf einem UN-Gipfel in New York verabschiedet und traten am 1. Januar 2016 in Kraft. Mit ihren Nachhaltigkeitszielen haben die Vereinten Nationen einen Paradigmenwechsel von der Entwicklungshilfe zu gemeinsamer, weltweiter Verantwortung vorgenommen. Die 17 SDGs verbinden im Anschluss an John Elkington und die Triple Bottom Line ökologische, ökonomische und soziale Dimensionen der Nachhaltigkeit – und richten sich ausdrücklich auch an Unternehmen. Im Management von Unternehmen wird jedoch oft noch unterschätzt, wie konkret einzelne SDGs im Unternehmensalltag umgesetzt werden können. Das liegt gewiss auch daran, dass die SDGs zunächst etwas abstrakt daherkommen, weil sie für vielfältige kulturelle und wirtschaftliche Kontexte formuliert wurden.

Die Vorgänger der SDGs waren die Millennium Development Goals (MDGs), beschlossen im Jahr 2000 auf dem Millenniumsgipfel der Vereinten Nationen in New York. Deren Hauptziel war es, die weltweite Armut bis 2015 zu halbieren, weshalb der Fokus auf den Ländern des Globalen Südens lag. Im Nachgang regte sich an diesem mangelnden universellen Anspruch deutliche Kritik. Die 2015 verabschiedeten SDGs sollten deshalb ausdrücklich auch für die führenden Industrienationen und ihre privatwirtschaftlichen Organisationen gelten. Hintergrund war außerdem der zunehmende gesellschaftliche Einfluss und ökologische Fußabdruck global agierender Unternehmen. Gleichzeitig sollten mehr private Investitionen in globale Transformationsprozesse angeregt werden. Erstmals rückten auch Lieferketten, Arbeitsbedingungen und Konsumverhalten in den Fokus.

Im Ergebnis sind die SDGs Ausdruck einer gemeinsamen Verantwortung aller Menschen, Staaten, NGOs und Unternehmen in Nord und Süd für die Zukunft unseres Planeten. Hier sind alle 17 SDGs mit ihrer jeweiligen Relevanz für Unternehmen:

Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen

1

Armut in sämtlichen Formen und überall beenden

Unternehmen leisten hier ihren Beitrag etwa durch faire Entlohnung, zusätzliche soziale Absicherung, Unterstützung bei Notlagen sowie Programme gegen Überschuldung und Initiativen gegen soziale Ausgrenzung.

2

Kein Hunger, bessere Ernährung und nachhaltige Landwirtschaft

Relevant für Unternehmen sind hier z. B. Kantinenangebote aus ökologischer Landwirtschaft, Fortbildungen für Beschäftigte zu gesunder Ernährung, Unterstützung regionaler Lieferketten oder Engagement gegen Lebensmittelverschwendung.

3

Gesundheit und Wohlergehen für alle Menschen jeden Alters

Hier geht es in einem umfassenden Sinn um Förderung psychischer und physischer Gesundheit unter den Beschäftigten – etwa durch Präventionsinitiativen, betriebliche Gesundheitstage oder Zugang zu vertraulicher psychosozialer Beratung.

4

Inklusive, gerechte, hochwertige Bildung und lebenslanges Lernen

Unternehmen leisten Beiträge durch Weiterbildung, Coaching, Mentoring, Lernzeitkonten sowie unterschiedliche Programme zur Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung von Mitarbeitenden.

5

Gleichstellung der Geschlechter

Gleichstellungsstellen sowie eine Fülle von Initiativen in Unternehmen sorgen für Chancengleichheit und gerechte Karrierewege, während familienfreundliche Angebote und Schutz vor Diskriminierung Teilhabe für sämtliche Geschlechter fördern.

Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen

6

Sauberes Wasser und hygienische Sanitär-Einrichtungen

Dieses Ziel ist direkt relevant vor allem in Produktionsbetrieben überall auf der Welt, gleichzeitig kann indirekt vor allem an Unternehmensstandorten im Globalen Süden durch Aufklärung, Projektförderung oder Schulung am Arbeitsplatz ein Impact erzielt werden.

7

Bezahlbare und saubere Energie für alle

Unternehmen können zur Energiewende beitragen, indem sie z. B. ihren Energieverbrauch reduzieren, zu 100 Prozent auf erneuerbare Energien setzen oder Mitarbeitende für nachhaltigen Energieeinsatz sensibilisieren.

8

Menschenwürdige Arbeit, nachhaltige Wirtschaft und Vollbeschäftigung

Zu diesem Ziel tragen Unternehmen maßgeblich bei, indem sie menschenzentriert wirtschaften, künftige Generationen im Blick behalten sowie gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und langfristige Beschäftigungsperspektiven bieten.

9

Resiliente Industrie und Infrastruktur sowie grüne Innovationen

Unternehmen sind angesprochen, ihren Beitrag zur Transformation der Industriegesellschaft zu leisten – z.B. durch Innovationen, die soziale und ökologische Aspekte integrieren, oder den Aufbau resilienter Produktionssysteme.

10

Weniger Ungleichheiten in und zwischen Ländern

Diversity-Beauftragte, Inklusionsprogramme, Antidiskriminierungsmaßnahmen oder Programme zur Qualifizierung von Geflüchteten stärken den sozialen Zusammenhalt sowohl in Unternehmen als auch in der Gesellschaft insgesamt.

Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen

11

Nachhaltige Städte und Gemeinden

Mit nachhaltigen Mobilitätsangeboten für Beschäftigte – wie etwa Jobticket oder Jobrad – Kooperationen mit Kommunen – z. B. beim Recycling –, sozialem Engagement im Umfeld oder urbaner Begrünung leisten Unternehmen hier zahlreiche Beiträge.

12

Nachhaltige Produktion und nachhaltiger Konsum

Saubere Produktionsstandorte mit möglichst wenig Flächenverbrauch, Verantwortung im Einkauf in Bezug auf Lieferketten, bewusste Materialwahl, längere Produktlebenszyklen und Informationen für Verbraucher*innen zu nachhaltigem Konsum sind hier Stichworte.

13

Maßnahmen zum Klimaschutz

Nicht nur produzierende, sondern fast alle Unternehmen können auf vielen Ebenen zur CO₂-Reduktion beitragen: grüne Lieferketten oder umweltfreundliche Mobilität – etwa durch Firmenwagen mit E-Antrieb oder Geschäftsreisen per Bahn – sind nur zwei Beispiele.

14

Bewahrung und nachhaltige Nutzung der Meere

Durch Reduktion von Plastikmüll und Vermeidung toxischer Emissionen kann ein Unternehmen indirekt zum Schutz der Meere beitragen – direkt hingegen z. B. die Lebensmittelbranche, indem sie Produkte aus zertifizierter Fischerei verarbeitet und vertreibt.

15

Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern

Engagement für Biodiversität, Flächenrecycling, Naturschutzprojekte oder die Unterstützung regenerativer Landwirtschaft sind hier mögliche Beiträge von Unternehmen – die in den letzten Jahren tatsächlich auch zugenommen haben.

Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen

16

Frieden, Gerechtigkeit, starke Institutionen und inklusive Gesellschaften

Compliance, Transparenz, Mitbestimmung u. Förderung demokratischer Werte in Unternehmen – etwa durch Aktionstage gegen Rassismus, Antisemitismus oder Islamfeindlichkeit – stärken den Zusammenhalt und strahlen in die Gesellschaft aus.

17

Partnerschaften zur Erreichung der genannten Ziele

Zahlreiche Unternehmen kooperieren bereits heute intensiv mit NGOs im Bereich der Nachhaltigkeit, wissenschaftlichen Instituten, ökologischen Start-ups sowie anderen Unternehmen ihrer Branche und finden Synergien und gemeinsame Lösungsansätze.



5 So zahlen Employee Assistance Programs auf einzelne SDGs ein

Viele Unternehmen stehen heute vor der Herausforderung, soziale Nachhaltigkeit nicht allein als Leitbild festzulegen, sondern auch konkret und wirksam umzusetzen. Employee Assistance Programs (EAPs) bieten hierfür einen praxiserprobten Zugang. Sie bündeln Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeitenden in herausfordernden Lebenssituationen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung von Gesundheit, Teilhabe und Gleichstellung. Damit tragen EAPs nicht nur unmittelbar zum Wohlergehen der Beschäftigten bei – sie leisten auch einen belegbaren Beitrag zur Erfüllung der sozialen Nachhaltigkeitsziele, die in den oben dargestellten SDGs der Vereinten Nationen enthalten sind. Leistungen im Rahmen eines EAP lassen sich direkt erfassen, dokumentieren und auf ihre Wirkung hin überprüfen. Unternehmen können sie daher systematisch in ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung integrieren.

In diesem Abschnitt wird anhand von sieben Handlungsfeldern exemplarisch dargestellt, wie EAP-Dienstleistungen auf zentrale SDGs einzahlen – und das stets mit Blick auf die soziale Dimension der Nachhaltigkeit und den konkreten Nutzen für Unternehmen und Gesellschaft. Die behandelten Themen decken ein breites Spektrum von Leistungen innerhalb von Employee Assistance Programs ab, jedoch ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Zusätzlich bietet eine Tabelle am Ende dieses Abschnitts einen Überblick über die Zuordnung zentraler EAP-Dienstleistungen zu den SDGs.

1. Förderung von Gesundheit und psychischem Wohlbefinden (SDG 3)

SDG 3 zählt zu den zentralen sozialen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Es fordert den Zugang zu Gesundheitsdiensten, die Förderung psychischer Stabilität sowie Maßnahmen zur Prävention. EAPs setzen genau hier an: Sie bieten vertrauliche Beratung bei Belastungen wie Stress, Erschöpfung, Trauer, Angst, Sucht oder familiären Krisen – nicht nur für Beschäftigte, sondern auch für deren nahe Angehörige. Durch Lebenslagencoaching erhalten Beschäftigte kurzfristig und auf Wunsch anonym Zugang zu professioneller Unterstützung – telefonisch oder per Videokonferenz. Ergänzt wird dies durch präventive Formate wie Webinare oder Online-Vorträge zu gesundheitlichen und psychologischen Themen. Auch entsprechende Kommunikationskampagnen in Unternehmen werden von EAP-Dienstleistern unterstützt.

Ziel ist es überall, Belastungen frühzeitig abzufangen, Resilienz zu stärken und Ausfallzeiten zu verringern. EAPs tragen damit nicht nur zur Erfüllung von SDG 3 bei, sondern stärken auch die Mitarbeitendenbindung und senden ein starkes Signal für Fürsorge und Verantwortung im Unternehmensalltag.

2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie (SDG 3 und SDG 5)

Die SDGs 3 und 5 fordern unter anderem ein gesundes Leben für Menschen jeden Alters, Gleichstellung der Geschlechter und Unterstützung bei familiären Verpflichtungen. EAPs leisten dazu einen wirksamen Beitrag, indem sie beispielsweise Eltern – aber auch pflegende Angehörige – in besonders herausfordernden Lebensphasen konkret entlasten. Ob bei der Organisation von Kinderbetreuung, der Begleitung eines Wiedereinstiegs nach der Elternzeit oder bei plötzlichen Pflegefällen: EAPs finden schnell Lösungen und koordinieren individuelle Unterstützungsarrangements. Dazu gehören unter anderem Notfallbetreuung und Ferienangebote für Kinder, Pflegeberatung sowie Coaching zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch solche Leistungen entstehen starke Entlastungsmomente – die insbesondere auch eine gerechtere Verteilung der familiären Care-Arbeit begünstigen. EAPs tragen so nicht nur zur gesundheitlichen Stabilität und Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten bei, sondern ermöglichen auch durchgängige Erwerbsbiografien und fördern Chancengleichheit im Sinne sozialer Nachhaltigkeit.



3. Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5)

SDG 5 fordert die Gleichstellung der Geschlechter, das Empowerment von Frauen und Mädchen sowie den gleichberechtigten Zugang zu Arbeit, Bildung und kulturellem Leben einer Gesellschaft. EAPs unterstützen dieses Ziel auf mehreren Ebenen – vor allem, indem sie konkrete Entlastung für Menschen mit Care-Aufgaben bieten und so eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit ermöglichen. Dies zählt auf Gleichstellung ein, da Frauen in Deutschland nach wie vor den Großteil der unbezahlten Familien- und Pflegearbeit leisten. Durch Angebote wie Notfallbetreuung, Ferienprogramme, Pflegeberatung oder haushaltsnahe Dienstleistungen entsteht eine Infrastruktur, die selbst in anspruchsvollen Lebensphasen berufliches Engagement ermöglicht. Dies erleichtert nicht nur den beruflichen Aufstieg von Frauen, sondern beugt auch frauentypischer Altersarmut durch fragmentierte Erwerbsbiografien vor. EAPs stärken damit Gleichstellung strukturell – und unterstützen gleichzeitig Unternehmen dabei, die Potenziale ihrer weiblichen Beschäftigten zu heben.

4. Inklusion und Diversität (SDG 10 und SDG 16)

SDG 10 fordert die Verringerung von Ungleichheit innerhalb von Gesellschaften, SDG 16 steht für starke, inklusive Institutionen und gesellschaftliche Teilhabe. Unternehmen können dazu beitragen, indem sie Vielfalt aktiv fördern, Hemmschwellen gegenüber Andersartigkeit abbauen und marginalisierte Gruppen gezielt unterstützen. EAPs leisten hier wertvolle Beiträge, etwa durch individuelle Beratung für Menschen mit Behinderung, Migrations- oder Fluchthintergrund, LGBTQ+-Personen und alle anderen, die sich aus sozialen Gründen als ausgegrenzt erleben.

Die vertrauliche und niedrigschwellige Unterstützung im Rahmen eines Lebenslagencoachings hilft Betroffenen, Diskriminierungserfahrungen zu verarbeiten und Wege zum selbstverständlichen Miteinander zu finden. Darüber hinaus begleiten EAPs auch Führungskräfte in Unternehmen, z. B. durch Sensibilisierungsformate, interkulturelle Workshops oder Beratung zu Diversity-Strategien. So tragen EAPs im Unternehmensalltag zur Inklusion bei und stärken gleichzeitig den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

5. Unterstützung in prekären Lebenslagen (SDG 1 und SDG 3)

SDG 1 fordert die Beendigung von Armut in all ihren Formen, SDG 3 ergänzt dazu den Anspruch auf Gesundheit und Wohlergehen. In der Realität vieler Menschen sind Armut, Überschuldung, Wohnungslosigkeit oder psychische Belastung eng miteinander verknüpft. EAPs können hier niedrigschwellige Unterstützung bieten – vertraulich, schnell und ohne bürokratische Hürden. Das gilt besonders dann, wenn die Leistungen allen Beschäftigten im Unternehmen offenstehen, unabhängig von Position oder Einkommensgruppe. Ob Kurzintervention in akuten Krisen, Beratung bei Überschuldung, Suche nach geeignetem Wohnraum oder Bewältigung traumatischer Ereignisse: EAPs begleiten Betroffene individuell und lösungsorientiert. Gerade wenn Menschen durch ihre aktuelle Lebenssituation in ihrer Arbeitsfähigkeit bedroht sind, können EAP-Dienstleistungen stabilisierend wirken. Sie helfen gleichzeitig den Unternehmen, soziale Verantwortung zu übernehmen. Auf diese Weise tragen EAPs zur Vermeidung von Ausgrenzung und zur Sicherung von Teilhabe bei, was beides zentrale Punkte sozialer Nachhaltigkeit sind.

6. Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen (SDG 4)

SDG 4 fordert inklusive, gerechte und hochwertige Bildung sowie Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen für alle Menschen und in allen Lebensphasen. EAPs leisten hierzu einen wertvollen Beitrag. Eltern unter den Beschäftigten werden z. B. bei Schul- oder Ausbildungsproblemen ihrer Kinder unterstützt oder erhalten Hilfe dabei, passende Lern- und Betreuungsangebote für Kinder zu finden – auch bei besonderen Bedürfnissen. Für die Beschäftigten selbst umfasst das Spektrum der EAP-Angebote individuelle Coachings – auch für Führungskräfte –, Workshops zu Themen wie Gesundheitskompetenz oder Resilienz sowie Beratung zu beruflichen oder persönlichen Entwicklungsthemen. Oft können dabei auch Angehörige mit einbezogen werden. Auf diese Weise fördern EAPs nicht nur formale Bildung, sondern auch Selbstwirksamkeit und lebensnahe Kompetenzen – zentrale Voraussetzungen für Teilhabe, Weiterentwicklung und soziale Nachhaltigkeit.



7. Förderung menschenwürdiger Arbeit und wirtschaftlicher Teilhabe (SDG 8)

SDG 8 fordert menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Produktivität für alle und nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Auch Unternehmen mit bereits hohen Standards können hierzu beitragen – etwa, indem sie Mitarbeitende in belastenden Lebensphasen gezielt unterstützen und so deren Arbeitsfähigkeit erhalten. EAPs leisten dazu einen wirksamen Beitrag: Sie helfen bei der Bewältigung von Überlastung, Mobbing oder Sinnkrisen und begleiten den Wiedereinstieg nach Erkrankung oder familiären Auszeiten. Durch Lebenslagencoaching werden individuelle Herausforderungen frühzeitig aufgefangen – bevor sie sich auf die Leistung oder den Verbleib im Unternehmen auswirken. Besonders relevant ist dies für Beschäftigte mit Aufgaben in der häuslichen Pflege, mit psychischen Belastungen oder mit altersbedingten Einschränkungen. EAPs fördern so eine inklusive, stabile Arbeitskultur, in der Menschen in verschiedenen Lebensphasen produktiv und sozial eingebunden bleiben. Das stärkt nicht nur die Einzelnen, sondern auch die wirtschaftliche Resilienz des gesamten Unternehmens.

Die folgende Tabelle bietet einen kompakten Überblick darüber, wie die in diesem White Paper behandelten EAP-Dienstleistungen den einzelnen Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) zugeordnet werden können. Sie dient auch als praktische Orientierung für die systematische Integration von EAP-Leistungen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung.



EAP-Leistung oder Leistungsbereich	Relevante SDGs
Lebenslagencoaching (z. B. bei Krisen, Trauer, Erschöpfung)	SDG 3, SDG 1
Schulden- und Sozialberatung	SDG 1, SDG 3
Pflegeberatung und Pflegekoordination	SDG 3, SDG 5, SDG 8
Kinderbetreuung (Notfall, Ferien, Vermittlung)	SDG 3, SDG 5
Haushaltsnahe Dienstleistungen (z. B. Reinigung, Einkauf)	SDG 5, SDG 8
Elternzeitbegleitung und Wiedereinstieg	SDG 5, SDG 8
Beratungsangebote zur Inklusion und Teilhabe	SDG 10, SDG 16
Unterstützung für Angehörige (z. B. bei Behinderung, Pflege)	SDG 3, SDG 10
Workshops und Webinare (z. B. Resilienz, Kommunikation)	SDG 3, SDG 4
Coaching zu persönlicher Entwicklung oder beruflicher Orientierung	SDG 4, SDG 8
Interkulturelle Beratung, Diversity-Maßnahmen	SDG 10, SDG 16

Tabelle 1: EAP-Leistungen oder Leistungsbereiche und relevante SDGs

Anhand der sieben Handlungsfelder in diesem Abschnitt wurde deutlich, wie konkret EAP-Dienstleistungen auf SDGs der Vereinten Nationen einzahlen. Für Unternehmen ergibt sich daraus ein doppelter Mehrwert: Zum einen leisten sie einen Beitrag zu sozialer Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag, zum anderen können sie diesen für ihr Reporting systematisch erfassen. Wie sich EAP-Maßnahmen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung integrieren lassen, zeigt der folgende Abschnitt.

6 Belegbare Maßnahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Nachhaltigkeit ist zunehmend Teil gesetzlich festgeschriebener Berichtspflichten. Mit der neuen EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, kurz: CSRD) sind zahlreiche Unternehmen künftig verpflichtet, regelmäßig offenzulegen, welche ökologischen, makroökonomischen und sozialen Wirkungen sie erzeugen und wie sie mit daraus resultierenden Chancen und Risiken umgehen. Grundlage dafür sind die European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die detailliert festlegen, was zu berichten ist. Die sogenannte ESG-Systematik – für „Environment“, „Social“ und „Governance“ – sorgt dabei für ein einheitliches Rahmenwerk. Während jedoch der Bereich Umwelt zum Beispiel durch Kennzahlen zum CO₂-Fußabdruck gut abbildbar ist, wird es beim Thema Soziales komplexer. Denn hier geht es um das Wohlergehen von Beschäftigten, um Gleichstellung, Gesundheit, Bildung oder Inklusion – also genau um jene Themen, auf die Employee Assistance Programs einzahlen.

Die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) bilden für Unternehmen den verbindlich vorgegebenen Rahmen, um ihrer Berichtspflicht nachzukommen. Besonders relevant für die soziale Dimension ist hier der Standard ESRS S1 („Own Workforce“), der sich auf die unternehmenseigenen Beschäftigten bezieht. Dabei sind unter anderem Angaben zur Gleichstellung der Geschlechter, zu Diversität, Inklusion, physischer und psychischer Gesundheit, Arbeitskultur, sozialer Absicherung sowie Aus- und Weiterbildung gefordert. Hinzu kommt der Standard ESRS S2 („Workers in the Value Chain“), der Unternehmen auch dazu anhält, die Bedingungen bei Zulieferern und Dienstleistern zu erfassen.

Grundlage der Berichterstattung ist das Konzept der „doppelten Materialität“, also des Einflusses auf die Welt und umgekehrt: Unternehmen müssen sowohl darüber berichten, welche Auswirkungen ihr eigenes Handeln auf Individuen und Gesellschaft hat („Impact Materiality“) als auch darüber, wie sich ökologische und gesellschaftliche Veränderungen finanziell auf das Unternehmen auswirken („Financial Materiality“). Wer zum Beispiel in Gesundheit, Prävention und soziale Stabilität investiert, senkt nicht nur Ausfallzeiten und Fluktuation, sondern stärkt auch die eigene Resilienz – und kann beides künftig exakt belegen.

EAPs als Baustein EU-konformer sozialer Nachhaltigkeitsberichterstattung

Employee Assistance Programs bieten Unternehmen eine ideale Möglichkeit, ihre soziale Verantwortung im Sinne der ESG-Kriterien strukturiert sichtbar zu machen. Denn EAP-Dienstleistungen sind konkret, messbar und direkt anschlussfähig an die Anforderungen der ESRS. Zahlreiche der durch EAPs abgedeckten Themenfelder – etwa Gesundheit, Inklusion, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, soziale Absicherung oder Bildung – sind sogar explizit Gegenstand des Standards ESRS S1 („Own Workforce“). EAP-Maßnahmen wie Lebenslagencoaching, Pflegeberatung, Elternzeitbegleitung oder gesundheitliche Prävention lassen sich daher direkt als belegbare Beiträge zur sozialen Nachhaltigkeit dokumentieren. Je nach Ausgestaltung können sie darüber hinaus auch die Angaben in den Bereichen Diversity, Chancengleichheit oder Weiterbildung unterstützen.

EAP-Anbieter stellen Unternehmen häufig bereits standardisierte Auswertungen zur Nutzung, Zufriedenheit und Wirksamkeit ihrer Leistungen zur Verfügung – ein großer Vorteil im Reporting nach ESRS. Somit können Unternehmen nicht nur darlegen, was sie im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit tun, sondern auch gleich, wie wirksam es ist. Ergänzt durch ausgewählte qualitative Informationen, etwa Fallbeispiele oder Rückmeldungen aus der Belegschaft, entsteht so ein konsistentes Bild unternehmerischer Sozialverantwortung (CSR), das sowohl den EU-Berichtspflichten vollauf genügt als auch die Arbeitgebermarke stärkt.



So lassen sich EAP-Leistungen in ESG-Kennzahlen überführen

Im Rahmen der ESRS S1 werden verschiedene soziale ESG-Kennzahlen abgefragt, die sich in Unternehmen mithilfe von EAP-Leistungen direkt positiv beeinflussen und belegen lassen. Die folgende Übersicht zeigt einige typische Beispiele:

ESG-Kennzahl	Bezug zu EAP-Leistung	Messbarkeit
Frauenquote in Führungspositionen	EAP-Infrastruktur zur Vereinbarkeit fördert durchgängige Erwerbsverläufe	HR-Statistik, Zeitreihenanalyse
Fluktuationsquote	EAPs stärken Bindung durch psychosoziale Stabilität und Work-Life-Balance	HR-Statistik, Exit-Gespräche
Krankheitsquote / Abwesenheitsrate	EAPs tragen zur Prävention psychischer Belastung und Krisenintervention bei	Gesundheitsmanagement, BGM-Auswertungen
Rückkehrquote nach Elternzeit	EAPs begleiten Übergänge und sorgen für Planungssicherheit und Unterstützung	HR-Daten, individuelle Rückmeldequote
Verweilrate nach Elternzeit	Familienfreundliche EAP-Angebote fördern langfristige Loyalität	HR-Statistik (Vergleich Kalenderdaten)

Tabelle 2: Beiträge von EAP-Leistungen zu ESG-Kennzahlen und ihre Messbarkeit

Diese und ähnliche Kennzahlen lassen sich in vielen Unternehmen direkt aus vorhandenen HR-Daten ableiten – oder durch ergänzende Befragungen und Feedbacksysteme erheben.

7 Fazit

Soziale Nachhaltigkeit umzusetzen ist heute für Unternehmen nicht nur ein strategisch wichtiges Ziel, sondern durch die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) auch erstmals rechtlich verbindlich geregelt. Unternehmen sind nunmehr verpflichtet, den sozialen Impact ihrer Geschäftstätigkeit systematisch zu dokumentieren und glaubwürdig offenzulegen. Im Mittelpunkt steht dabei das Wohl der Beschäftigten – insbesondere Gesundheit, Gleichstellung, Bildung, Teilhabe und Inklusion.

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) bieten hierfür einen weltweit anerkannten Orientierungsrahmen. Viele der sozialen SDGs lassen sich direkt auf Maßnahmen im Unternehmen übertragen – etwa auf Programme zur Gesundheitsförderung, familienfreundliche Angebote oder Diversity-Initiativen. Employee Assistance Programs (EAPs) setzen genau hier an: Sie bündeln eine Vielzahl sozial wirksamer Leistungen und machen soziale Nachhaltigkeit konkret umsetzbar.

EAP-Leistungen zahlen nachweislich auf zentrale SDGs ein und lassen sich besonders gut dokumentieren und ins ESG-Reporting nach ESRS S1 überführen. EAPs tragen somit dazu bei, Berichtspflichten zu erfüllen, den gesellschaftlichen Beitrag des Unternehmens sichtbar zu machen und strategische Ziele wie Mitarbeitendenbindung, Arbeitgeberattraktivität und Resilienz zu stärken.

Kurz: EAPs sind ein hochwirksames Instrument, um soziale Nachhaltigkeit ganzheitlich, gesetzeskonform und strategisch zu gestalten.

Die awo lifebalance GmbH (gegründet 2006) ist eine sozial nachhaltige Dienstleisterin für Arbeitgeber*innen, die ihre Mitarbeiter*innen darin unterstützen, Leben und Beruf in Einklang zu bringen.

Hierzu bieten wir Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen in den Bereichen der Kinderbetreuung und Pflege, der haushaltsnahen Dienstleistungen und des Lebenslagencoachings und der psychosozialen Beratung an. Weitere Betreuungsangebote wie betriebliche Ferienbetreuung vor Ort (Ferienspiele), Online-Ferien-Beschäftigung, Inhouse-Kinderbetreuung bei Fortbildungen, Veranstaltungen und Kongressen sowie betrieblich unterstützte Kindernotfallbetreuung ergänzen unser Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Unsere awo lifebalance Academy rundet unser Angebot mit Online-Seminaren zu verschiedenen Themenbereichen ab.

Eigentümer der awo lifebalance GmbH sind die 30 Bezirks- und Landesverbände und der Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt (AWO) Deutschland. Zu unseren Kunden zählen neben zahlreichen AWO Gliederungen vornehmlich große und mittelständische Unternehmen, (Bundes-)Behörden und DAX-40-Konzerne. Insgesamt sind wir Servicedienstleisterin für über eine Million Mitarbeiter*innen unserer Kund*innen.



awo lifebalance GmbH

Eastend-Tower

Otto-Brenner-Str. 245 · 33604 Bielefeld

Tel.: 0800 296 2000 (kostenlos)

Fax: 0180 129 6329 (Ortstarif)

E-Mail: info@awo-lifebalance.de

www.awo-lifebalance.de