



Die drei Buchstaben als Synonym für neue Berichtspflichten haben mit Human Resources wenig zu tun? Ganz falsch. Foto: Getty Images

Personalchefs müssen jetzt Daten liefern

Die neuen Berichtspflichten zu ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit stehen vor der Tür. Personalabteilungen spielen dabei eine zentrale Rolle. Was genau ist zu tun? Ein Handbuch für die Personalabteilung.

GASTBEITRAG: [Charlotte Eblinger](#), [Teresa Bieler-Stütz](#)

Seit 2014 existiert die nicht-finanzielle Berichtspflicht als verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung innerhalb des (Konzern-)Lageberichts. Diese galt bisher nur für Unternehmen von öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Mitarbeitenden. Die Prüfungspflicht lag beim Aufsichtsrat, eine Pflicht zur externen Prüfung dieser Berichte bestand nicht.

Im November 2022 hat das EU-Parlament den Vorschlag für eine Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) angenommen. Die CSRD verlangt in Zukunft einen Bericht, der alle Angaben enthält, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen der Tätigkeit erforderlich sind.

Jetzt vorbereiten

Unternehmen sind also gut beraten, sich bereits jetzt mit den künftigen Anforderungen auseinanderzusetzen, denn ohne CSRD-Konformität und Einhalten der in der CSRD enthaltenen Standards und Richtwerte wird es kein Testat der Wirtschaftsprüfer für den Jahresabschluss geben. Und die abzuliefernden Daten sind in den seltensten Fällen auf Knopfdruck verfügbar, geschweige denn, dass von einem positiven Ergebnis im Sinne einer Nachhaltigkeits- und ESG-Bilanz (Environmental, Social, Governance) in allen Unterpunkten berichtet werden kann.

Die Regelungen sollten eigentlich ab 2024 für das Geschäftsjahr 2023 gelten. Der Europäische Rat und das Europäische Parlament haben allerdings eine verzögerte Einführung durchgesetzt:

Im Jänner 2024 werden jene Unternehmen starten, die bereits jetzt der nichtfinanziellen Berichterstattung unterliegen. Das sind Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern und mehr als 100 Millionen Euro Bilanzsumme – derzeit sind das circa 70 Unternehmen in Österreich. Die 2024 gesammelten Daten werden in die erste Berichterstattung 2025 einfließen. Ab Jänner 2025 sind große Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden, 20 Millionen Euro Konzernbilanz und 40 Millionen Euro Nettoumsatzerlöse betroffen. Das sind circa 1900 Unternehmen in Österreich und alle jene, die ihnen zuliefern. Der erste Bericht muss 2026 abgeliefert werden.

Zum Jahresanfang 2026 wird es für alle kapitalmarktorientierten kleinen und mittleren Unternehmen ab zehn Beschäftigten und ab 350.000 Euro Bilanzsumme, börsennotierte KMUs sowie für kleine und nicht komplexe Kreditinstitute und firmeneigene Versicherungsunternehmen Realität, die Daten im Folgejahr in den Bericht aufzunehmen.

Um 2024 Daten für das erste Corporate Sustainability Reporting abzuliefern, bedarf es einer massiven Vorbereitung. Vorbereiten heißt in diesem Sinne, Daten zu sammeln, eine IST-Analyse vorzunehmen und

Nachhaltigkeitsverbesserungen einzuleiten. Es bleibt also nur ein Jahr für die Umsetzung aller Maßnahmen. Für kleinere Unternehmen sind es zwei Jahre.

Ab 2026 gilt auch für die Lieferanten dieser Unternehmen, selbst wenn diese aufgrund ihrer Unternehmensstruktur noch nicht in die neue Regelung hineinfallen, eine Pflicht, Daten für die Berichte anderer beizusteuern. Hier fallen unter anderem CO₂-Emissionen, Code of Ethics, Antikorruptionsmaßnahmen und betriebliches Gesundheitsmanagement hinein.

Viel zu gewinnen

Human Resources verfügt neben anderen Abteilungen über eine Vielzahl an Daten, die zur Erfüllung der Vorgaben eingereicht werden müssen. Das ist eine große Chance für die Personalabteilung, sich im Unternehmen als echter strategischer und gleichwertiger Partner in der Geschäftsführung zu etablieren.

Darüber hinaus lohnt sich die Arbeit im Sinne eines Employer Brandings: Junge Mitarbeiter:innen machen gerne mit und finden Sinn darin, das eigene Unternehmen nachhaltiger zu gestalten. Dazu kommt, dass, wer den Prozess früher startet, deutliche Wettbewerbsvorteile am Arbeitsmarkt, am Investorenmarkt und bei den Kunden spüren wird. Denn am Ende des Tages wird transparent, wie viel ein Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit gemacht hat.

TERESA BIELER-STÜTZ ist Gründerin von TBS Consulting, spezialisiert auf Nachhaltigkeit.

CHARLOTTE EBLINGER ist geschäftsführende Gesellschafterin der Personalberatung [Eblinger](#) & Partner, sie berät in strategischen Personalfragen.



[Charlotte Eblinger](#)

Foto: Lina Fessler

[Teresa Bieler-Stütz](#)

Foto: Vanessa Bruckner

Was ist genau zu tun? Hier ist die Liste

Tatsächlich sind die für die Berichterstattung notwendigen Daten nicht ausschließlich in den Finanzabteilungen verfügbar, sondern auch in der Personalabteilung. Allerdings sind sie in den meisten Fällen nicht strukturiert erfasst. Sie haben die Kosten für das Tanken der Firmenfahrzeuge erfasst, aber haben Sie die Benzinliter und den CO₂-Ausstoß als Daten vorliegen?

1. **Gründen Sie eine Sustainability-Projekt-Gruppe** und finden Sie die richtigen Mitarbeitenden im Unternehmen, die mitmachen möchten – allein ist es nicht zu schaffen. Die Umsetzung dieser Vorgabe bedarf einer monate- oder gar jahrelangen Vorbereitung und muss rechtzeitig gestartet werden.
2. **Informieren Sie sich** dann über die gesetzlichen Vorschriften, die für Ihr Unternehmen gelten. Noch wird an den finalen Versionen gearbeitet.
3. **Schulen Sie alle Mitarbeitenden** im Bereich der Nachhaltigkeit und der Berichtspflichten, damit alle wissen, wohin die Reise geht.
4. **Stellen Sie sicher**, dass die Mitarbeitenden stets über Fortschritte und Pläne informiert sind, sodass sie aktiv ihren Beitrag leisten können. Und glauben Sie uns, Sie werden überrascht sein, wie viel Herzblut Sie hier aus Ihren Reihen bekommen.
5. **Evaluieren Sie Datenerhebungstools**, die Sie unterstützen können, und lassen Sie sich zu diesen beraten und/oder holen Sie sich generell Beratung zur Umsetzung.
6. **Finden Sie ESG-Verbesserungen** und starten Sie den Prozess der Implementierung.

- **Recruitingprozesse** sind so zu gestalten, dass Vielfalt im Sinne von unterschiedlichen Werdegängen, Persönlichkeiten, Erfahrungen, Denkweisen und Herangehensweisen gewährleistet ist.
- **Führungskräfte** sind so zu schulen, dass sie Vorbilder für Gerechtigkeit und Transparenz sind.
- **Weiterbildung** ist zu implementieren oder zu verbessern, um die Mitarbeitenden möglichst zu behalten und so aus-

zubilden, dass sie neue Skills anwenden können.

■ **Betriebliches Gesundheitsmanagement** ist zu optimieren.

■ **Innovation, Lern- und Fehlerkultur** sind zu fördern.

■ **Prozessoptimierung:** Müssen Spesenabrechnung ausgedruckt werden, oder genügt es, sie digital zu haben? Kann man das Office-Catering auf Bio-Produkte umstellen und regionale kurze Lieferwege ermöglichen? Können die Plastikbecher in den Meetingräumen und Kaffeekapseln für Büro- bzw. Officetischen ausgetauscht werden?

■ **Geld, Zeit, Ressourcen** für Nachhaltigkeitsverbesserungen zur Verfügung stellen: Erst wenn genug Altes und nicht mehr Notwendiges beendet wird, kann anderes entstehen. Wo finden wir Zeit für Sustainability-Umstellungen?

■ **Kompetenzmodelle etablieren:** Planung, Suche und Auswahl von passenden Mitarbeitern mit den Skills der organisationalen Zukunft.

■ **Employer-Branding:** Nach innen und außen ist ein authentischer Auftritt wichtig. Was erzählen die Mitarbeitenden ihrer Familie und ihren Freunden? Worauf sind sie stolz? Gibt es echte Beispiele von Führung in Teilzeit, die Erfolgsgeschichten und keine Ausnahmen sind?

■ **Beurteilungen:** Dieser Prozess braucht neue objektive Messgrößen, nicht nur monetäre Kennzahlen. Für Bonusauszahlungen der Führungskräfte kann auch gemessen werden, ob und wie viele Mitarbeiter:innen sich intern weiterentwickelt haben, wie hoch die Krankenstandsquote ist, wie hoch die Fluktuationsquote im Team ist, wie wohl sich die Mitarbeitenden fühlen, wie divers die Teambesetzung ist.

■ **Analytics:** Verbessern Sie Ihre Datenbasis zur Messung von internen Beförderungen, Diversity & Inclusion, Weiterbildungstendenzen, Dauer des Recruitings, Fluktuationsraten und Zufriedenheit.

■ **Mitarbeiterbindung** durch bedarfsorientierte Angebote und Benefits – weg vom Obstkorb für alle hin zu echten flexiblen New-Work-Konzepten nach Lebenssituationen und Aufgaben.