

FAQ

Webinarreihe Nachhaltigkeitsdaten im Fokus

Fragen zu HR-Daten:

1. Macht es Sinn, monatlich HR-Daten zu erheben?

Ja, monatliche Datenerhebungen sind jedenfalls sinnvoll. Es ist zwar mehr Aufwand, lohnt sich aber, da so nur mehr laufend die Ein- und Austritte gepflegt werden müssen, um auf rund 80% der aufkommenden Fragen bereits Antworten zu haben.

2. In unserem Unternehmen werden die Gehälter nicht offengelegt. Wie gehe ich in diesem Fall mit den gehaltsspezifischen Kennzahlen um?

Für die Erstellung der gehaltsspezifischen Kennzahlen sind anonymisierte und aggregierte Daten zu verwenden. Dies bedeutet, dass individuelle Gehälter nicht offengelegt, sondern nur Durchschnittswerte oder Medianwerte verwendet und berichtet bzw. kommuniziert werden.

3. Wie wird der Gender-Pay-Gap berechnet, wenn man dafür nach CSRD den Bruttostundenlohn braucht?

Nach den Anforderungen der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) müssen Unternehmen den durchschnittlichen Bruttostundenlohn verwenden, um die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen zu berechnen und so vergleichen zu können. Um den Bruttostundenlohn zu ermitteln werden die gesamten Bruttolöhne durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden geteilt. Spannend wird es im Fall von diversen Mitarbeitern, hier müsste man eine eigene Kategorie hinzufügen, wobei auch hier (analog der Frage 2) darauf geachtet werden muss, dass die Situation einzelner nicht aus den Kennzahlen herausgelesen werden kann. Wichtig ist es daher generell die Datenbasis zu kommentieren (was/wer ist enthalten, wie wird berechnet etc.).

4. Wie werden die Anzahl der Menschen mit Behinderung erfasst? In AT erhält man diese Information über den Bescheid zur Ausgleichstaxe, wie kann man darüber hinaus und in anderen Ländern diese Kennzahl erfassen?

In Österreich wird die Anzahl der Menschen mit Behinderung über den Bescheid zur Ausgleichstaxe erfasst. In anderen Ländern kann diese Kennzahl auf verschiedene Weise erfasst werden, je nach den nationalen Regelungen und Systemen. Daher können wir an dieser Stelle nur empfehlen im jeweiligen Land bzw. den jeweiligen Standorten direkt nachfragen.

5. Gibt es Best Practices oder Fallstudien, die zeigen, wie andere Unternehmen erfolgreich HR-Daten für Nachhaltigkeitsberichte genutzt haben?

Ja, es gibt Fallstudien und Best Practices, die zeigen, wie Unternehmen HR-Daten nutzen, um ihre Nachhaltigkeitsberichte zu verbessern. [Best-Practice-Beispiele für nachhaltiges Unternehmertum - WKO](#) finden Sie auch unter diesem Link, Firmen werden laufend ergänzt. Ebenfalls interessant ist eventuell folgende Firma: [Nachhaltigkeit bei SIMACEK » Im Wandel der Zeit](#)

6. Wie können Unternehmen sicherstellen, dass ihre HR-Daten genau und aktuell sind?

Durch regelmäßige Datenerhebungen, klare Prozesse und Verantwortlichkeiten sowie (bei Bedarf) den Einsatz geeigneter Softwarelösungen können Unternehmen die Genauigkeit und Aktualität ihrer HR-Daten sicherstellen.

7. Wie können HR-Daten zur strategischen Entscheidungsfindung im Unternehmen beitragen?

HR-Daten können Einblicke in Mitarbeiterzufriedenheit, Fluktuation, Schulungsbedarf und andere wichtige Aspekte geben, die für die strategische Planung und Entscheidungsfindung im Unternehmen relevant sind.

8. Welche Rolle spielen HR-Daten bei der langfristigen Planung und Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien?

HR-Daten sind entscheidend für die Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien, da sie Informationen über die Belegschaft, deren Bedürfnisse und Potenziale liefern.

9. Welche Tools und Systeme können Unternehmen nutzen, um HR-Daten effizient zu erfassen und zu analysieren - und ab welcher Unternehmensgröße lohnen sich Aufwand und Kosten hierfür?

Es gibt verschiedene Tools und Systeme, wie HR-Management-Software und Datenanalyse-Plattformen, die Unternehmen nutzen können. Der Einsatz solcher Systeme lohnt sich in der Regel ab einer bestimmten Unternehmensgröße, wenn die manuelle Datenerfassung und -analyse zu aufwendig oder fehleranfällig wird.

10. Ab wann gilt die Fluktuationsrate als hoch?

Dies hängt sehr von der Branche und Unternehmensgröße ab. Sie erkennen, dass es Themen gibt, wenn beispielsweise folgende Punkte zutreffen: häufiger und starker Verlust von Know-how, Schwierigkeiten (neues) geeignetes Personal zu finden, keine gute Stimmung im Team usw.

11. Wie sind Einzelunternehmer von HR-Daten betroffen?

Einzelunternehmer sind in der Regel weniger von HR-Daten betroffen, da sie keine Mitarbeiter:innen haben. Allerdings können auch sie von der Erfassung und Analyse von HR-Daten profitieren, wenn sie mit anderen EPU zusammenarbeiten oder planen, ihr Unternehmen zu erweitern und Mitarbeiter:innen einzustellen. HR-Daten können ihnen helfen, fundierte Entscheidungen über Personalplanung, Gehaltsstrukturen und Personalentwicklung zu treffen.

12. Wie ist mit schwankenden Mitarbeiter:innenzahlen umzugehen? Wann nehme ich den Jahresdurchschnitt, wann den Jahresendstand?

Der Jahresdurchschnitt ist sinnvoll, um saisonale Schwankungen auszugleichen und ein realistischeres Bild der Personalzahlen zu erhalten. Der Jahresendstand kann verwendet werden, wenn die Daten zu einem spezifische Stichtag wie dem 31.12. benötigt werden. Für Analysen aus Ihren Daten sind somit Durchschnittswerte (oder eben Monatszahlen) hilfreich, oft wird bei Stakeholdern für die Dokumentation nach Stichtagsdaten gefragt.

13. Wie gehe ich mit Saisonarbeiter:innen um?

Saisonarbeiter:innen sollten in den Jahresdurchschnitt einbezogen werden, um die tatsächliche Beschäftigungssituation besser abzubilden. Je mehr Sie über Ihr Personal mittels Daten erfahren wollen, desto mehr macht hier dann eine Differenzierung Sinn: Erfassen Sie z.B. zusätzlich zum gesamten Personalstand auch die Saisonarbeiter:innen in einer getrennten Kennzahl (dies gilt z.B. auch für Lehrlinge).

14. Kann man VZÄ und Headcount mischen (z.B. kWh/headcount und Schulungsstunden/VZÄ)?

Es ist möglich, VZÄ (Vollzeitäquivalente - auch FTE auf Basis der englischen Bezeichnung abgekürzt) und Headcount zu mischen, wenn jeweils das eine oder andere in der Kennzahl mehr Sinn macht. Es sollte aber immer klar angegeben werden, welche Kennzahl für welche Berechnung verwendet wird, um Verwirrung zu vermeiden.