

A photograph of several people standing on a beach at sunset. The sun is low on the horizon, casting a warm glow and creating silhouettes of the people against the bright sky. Some individuals have their arms raised in a celebratory or joyful pose.

$3\pi$

ENABLING  
SUSTAINABILITY

**Das S in ESG**  
AUCH HR GEHÖRT ZUR NACHHALTIGKEIT

**Wolkenrot**



**$3\pi$**



Susanne Buchberger

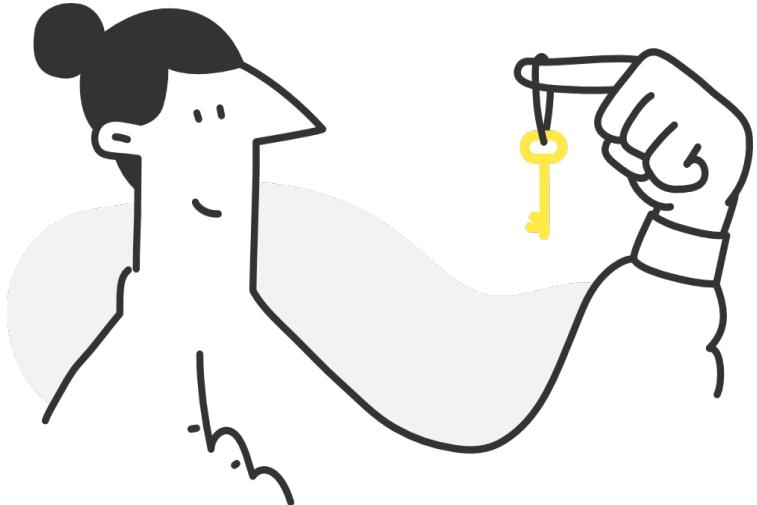
[www.susanne-buchberger.at](http://www.susanne-buchberger.at)



Florian Moritz



# Wolkenrot



**Mit dem Know-How von über 30 HR-Expert:innen sind wir in allen HR-Fragen für Sie da!**

- Interim Management
- Interim Recruiting
- zur Unterstützung spezieller HR-Projekte oder
- als Sparring Partner

**Wir beraten nicht.  
Wir machen uns überflüssig.**

**Nachhaltigkeitstransformation** von der  
**Strategie** bis zur **Umsetzung**.

**3π**  
ENABLING  
SUSTAINABILITY



- Nachhaltigkeit, ESG, CSRD, Taxonomie und Co – was hat das mit HR zu tun?
- Warum kleine und mittelständische Unternehmen nun plötzlich auch nach HR-Daten gefragt werden können?
- Wichtige Kennzahlen im Human Resource Management

$3\pi$

# Unsere Welt im Wandel

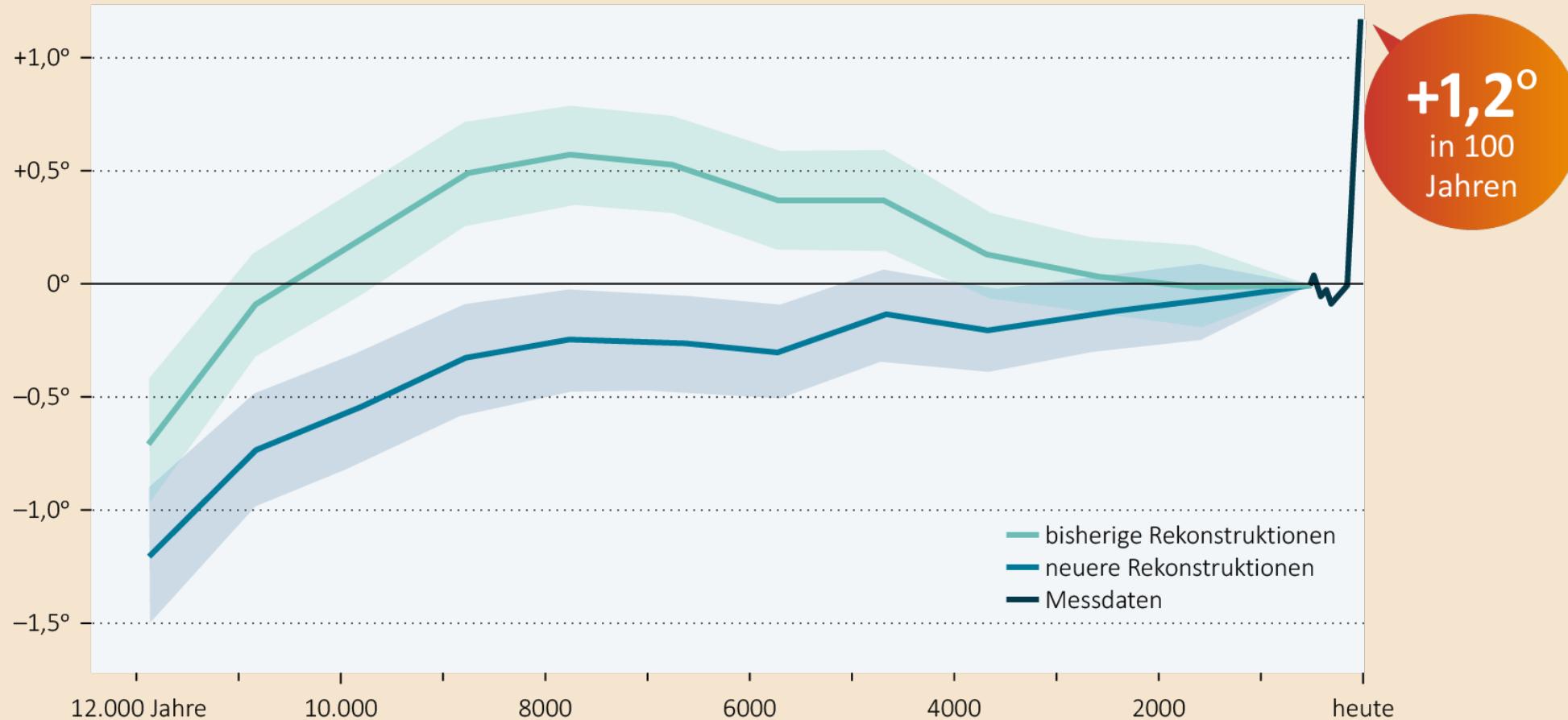


# Unsere Welt im Wandel

3π

## Globale Temperatur seit Ende der letzten Eiszeit.

Temperaturabweichung in Grad Celsius.



Grafik: Leopoldina Factsheet Klimawandel (2021), CC BY-ND 4.0

Quelle: Bova et al. (2021), Shakun et al. (Nature 2012), Marcott et al. (Science 2013), NASA GISTEMP

# Unsere Welt im Wandel

3π

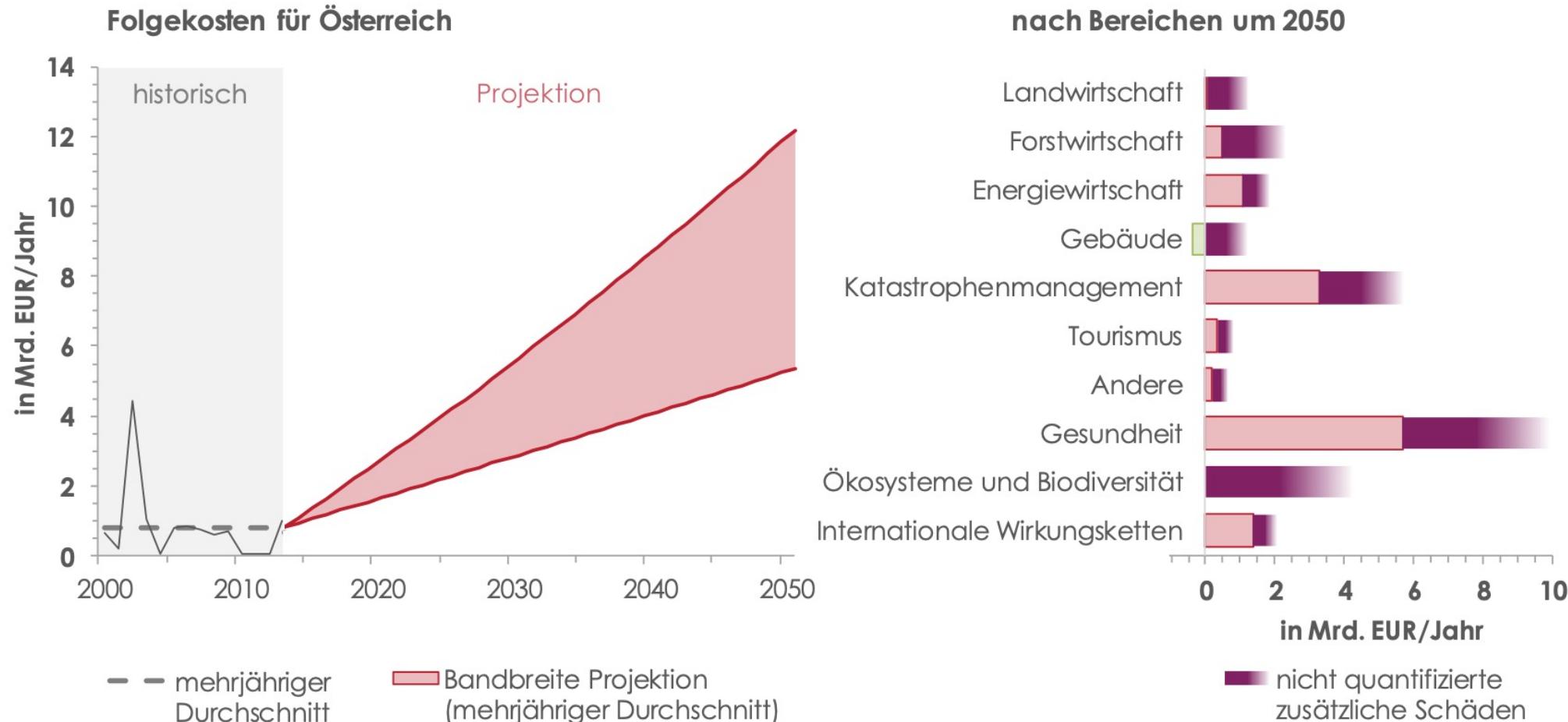


Abbildung SPM.2: Wetter- und klimawandelbedingte Schäden: bereits quantifizierte Wirkungsketten, Entwicklung bis 2050

# Arbeitsmärkte verändern sich

3π

1/4  
der weltweiten  
Arbeitskräfte



mehr  
als 800 Millionen  
Arbeitsplätze



sind Risiken durch  
Klimaextreme und  
den wirtschaftlichen  
Wandel ausgesetzt.



Quelle: Studie Green Jobs & Skills, Green Tech Valley: <https://www.greentech.at/green-tech-radar/green-tech-radar-green-jobs-skills/>

## ABBAU VON UNGLEICHHEITEN DURCH DEN ÖKOLOGISCHEN WANDEL

Die Auswirkungen des ökologischen Wandels auf die Wirtschaft und die Beschäftigung dürften insgesamt positiv sein. Mit den richtigen begleitenden Maßnahmen könnten durch den Übergang bis 2030 rund **1 Mio. Arbeitsplätze** in der EU entstehen und **bis 2050 ca. 2 Mio. Arbeitsplätze** – vor allem Stellen mit mittlerem Qualifikations- und Einkommensniveau – auf dem Bau und im verarbeitenden Gewerbe. Die Auswirkungen werden aber je nach Land und Wirtschaftszweig unterschiedlich sein.

# 1 MIO.

ZUSÄTZLICHE GRÜNE  
ARBEITSPLÄTZE

in der EU bis 2030



# 2 MIO.

ZUSÄTZLICHE GRÜNE  
ARBEITSPLÄTZE

in der EU bis 2050

EINSTURZ DES RANA PLAZA

# Billigmode, die Menschenleben kostete

Von Jennifer Wiebking 24.04.2023, 09:20 Lesezeit: 2 Min.



**Vor zehn Jahren stürzte die Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch ein. Mehr als 1100 Arbeiterinnen starben. Wird unsere Bekleidung heute unter besseren Arbeitsbedingungen gefertigt?**



# Exposed: Child labour behind smart phone and electric car batteries

Major electronics brands, including Apple, Samsung and Sony, are failing to do basic checks to ensure that cobalt mined by child labourers has not been used in their products, said Amnesty International and Afrewatch in a report published today.



Ansehen auf YouTube

The report, [This is what we die for: Human rights abuses in the Democratic Republic of the Congo power the global trade in cobalt](#), traces the sale of cobalt, used in lithium-ion batteries, from mines where children as young as seven and adults work in perilous conditions.

logo. Security forces' failure to protect participants at opposition party conference must be investigated

Libya: Reveal fate and whereabouts of 19 men forcibly disappeared a year ago

France/Azerbaijan: Killing of President Aliyev's critic exposes failures to protect exiled activists

Kyrgyzstan: Drop baseless charges against Temirov LIVE and Ayt Ayt Dese journalists

Nigeria: Repression of peaceful protest must end

## DONATE TO PROTECT HUMAN RIGHTS

[DONATE NOW](#)



[JOBS SUCHEN \(3141\)](#)[!\[\]\(e10db9d69cb0b265e01951fb48872059\_img.jpg\) 818 Postings](#)[EQUAL-PAY-DAY](#)

## Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern schließt sich nur langsam

Frauen arbeiten in diesem Jahr zwei Tage weniger gratis als im letzten. Doch je höher die Gehälter in einer Branche, desto größer ist auch der Gender-Pay-Gap

Anika Dang

14. Februar 2024, 09:00

[!\[\]\(7a46e95487f33e1626db2421f41f660d\_img.jpg\) 818 Postings](#)[!\[\]\(aff56d901f2147af331f1e9cefdfc8d6\_img.jpg\) Später lesen](#)

Am 14. Februar ist heuer nicht nur Valentinstag, sondern auch Equal-Pay-Day. Der Tag soll auf das ungleiche Einkommen zwischen den

Geschlechtern aufmerksam machen: Der Gender-Pay-Gap wird derzeit mit 12,4 Prozent beziffert. Im Vergleich zu Männern haben Frauen demnach seit Jahresbeginn 45 Tage kostenlos gearbeitet – im Vorjahr waren es noch 13 Prozent und damit zwei Tage länger.



$3\pi$

Was tun?



# UN 17 Sustainable Development Goals (SDGs)

3π





## ÖKONOMISCHES SYSTEM



8 MENSCHENWÜRDIGE  
ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-  
WACHSTUM



9 INDUSTRIE, INNOVATION  
UND INFRASTRUKTUR



10 WENIGER  
UNGLEICHHEITEN



12 NACHHALTIGER  
KONSUM UND PRODUKTION

## SOZIALE GEMEINSCHAFT



1 KEINE  
ARMUT



11 NACHHALTIGE STÄDTE  
UND GEMEINDEN



16 FRIEDEN,  
GERECHTIGKEIT UND  
STARKE INSTITUTIONEN



7 BEZAHLBARE UND  
SAUBERE ENERGIE



3 GESETUND  
WOHLEGEHEN



4 HOCHWERTIGE  
BILDUNG



5 GESCHLECHTER-  
GLEICHHEIT



2 KEIN HUNGER

## BIOSPHERE



15 LEBEN  
AN LAND



14 LEBEN  
UNTER WASSER



6 SAUBERES WASSER  
UND SANITÄR-  
EINRICHTUNGEN



13 MASSNAHMEN ZUM  
KLIMASCHUTZ



$3\pi$ 

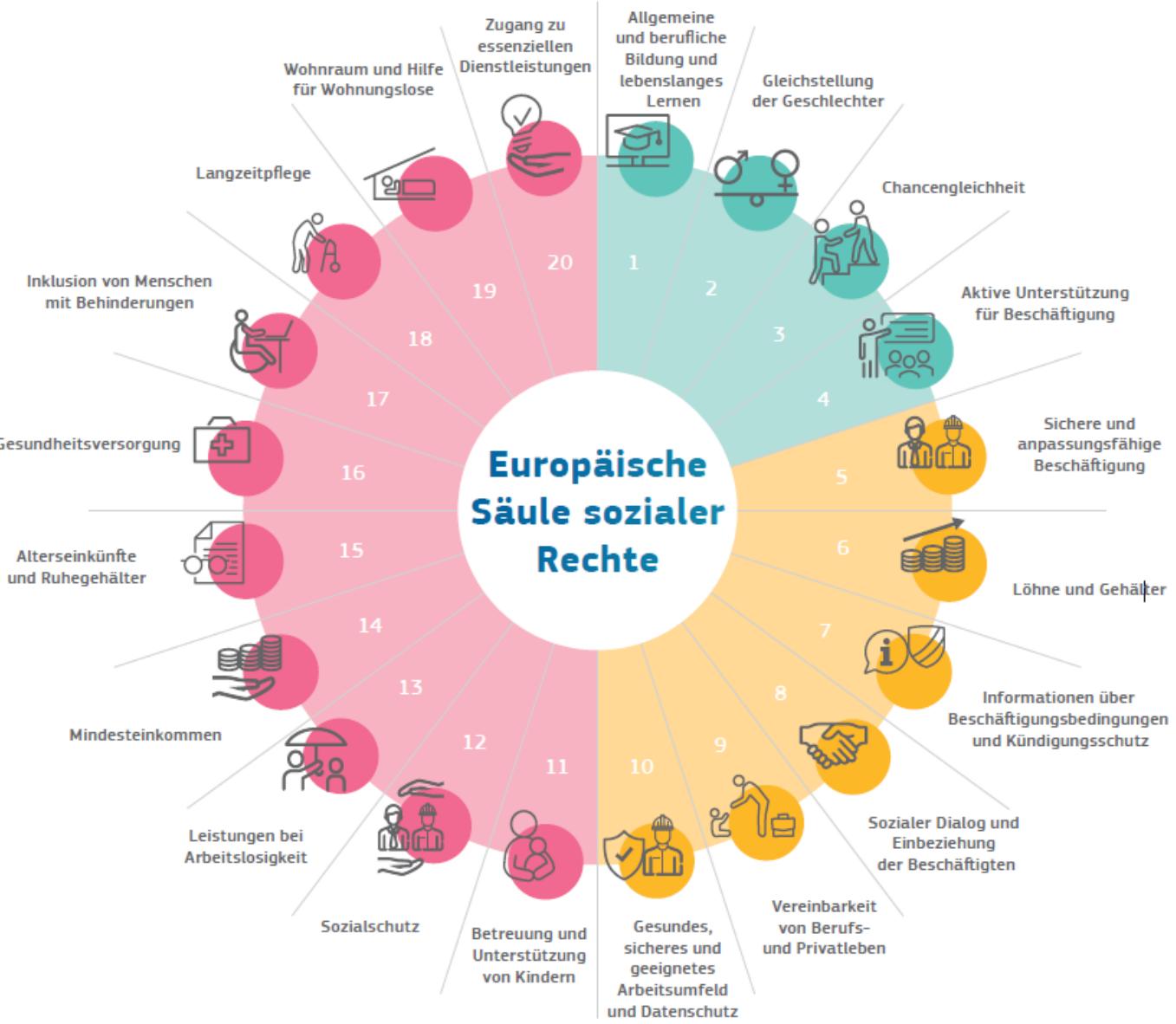
# UMSETZUNG DES EUROPÄISCHEN GRÜNEN DEALS

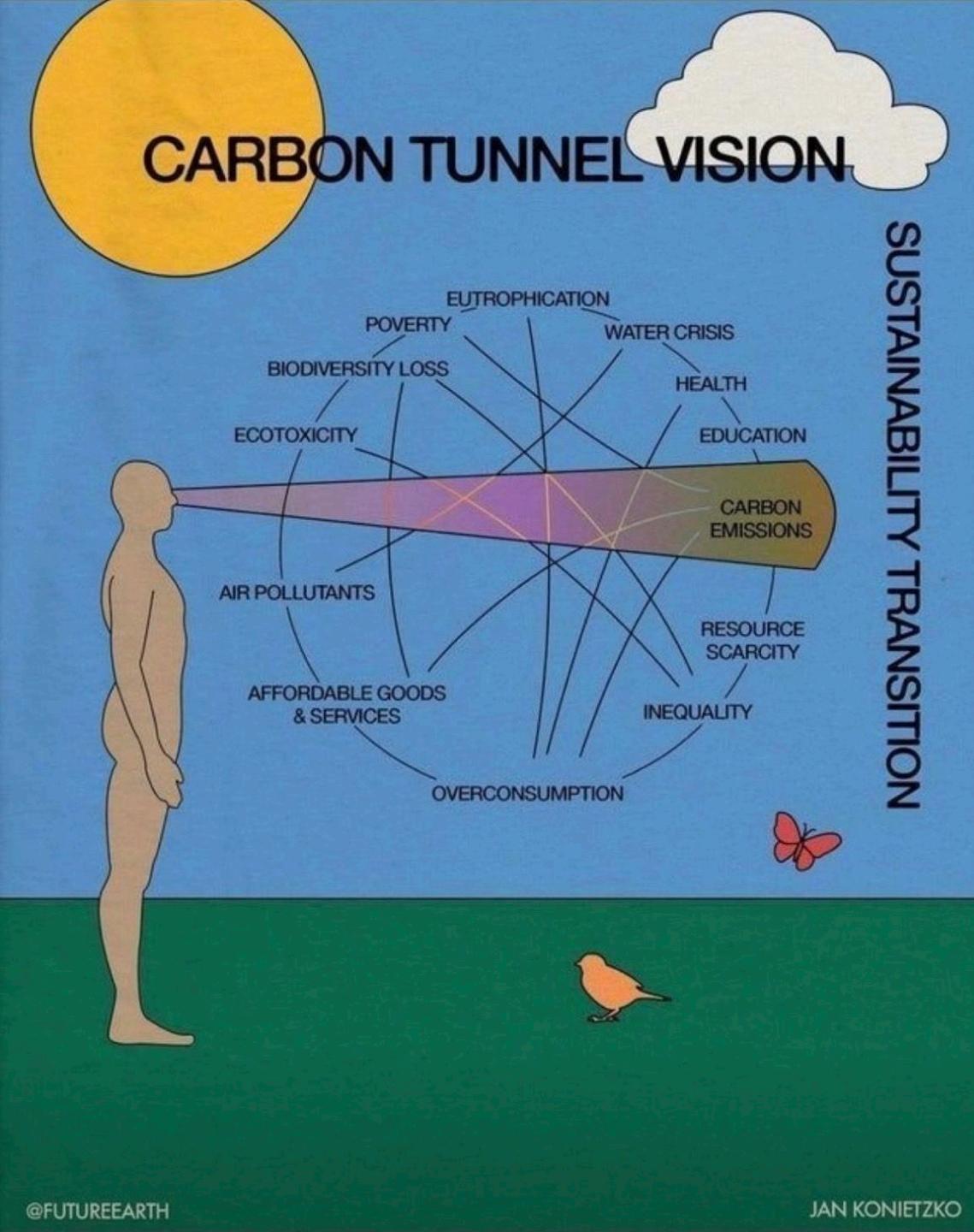
DAS ENTSCHEIDENDE JAHRZEHN



Juli 2021

Wie im Klimagesetz der EU vereinbart, wird die EU **ihre Netto-Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55 % senken** gegenüber dem Stand von 1990. Am 14. Juli 2021 hat die Kommission Vorschläge präsentiert, um diese Ziele zu verwirklichen und den europäischen Grünen Deal Realität werden zu lassen.





## Just Transition

*„Die Klimakrise und die damit einhergehende Transformation zu einer nachhaltigen und klimafreundlichen Wirtschaft verändern unsere Gesellschaft und Wirtschaft grundlegend.“*

*Es ist entscheidend, den **Wandel** zu einer klimaneutralen Zukunft sozial gerecht und inklusiv zu gestalten.“*

🔗 [https://www.bmk.gv.at/themen/klima\\_umwelt/nachhaltigkeit/just-transition.html](https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/just-transition.html)

## Leave No One Behind

*„... steht für die deutliche Verpflichtung aller UN-Mitgliedsstaaten, Armut in all ihren Formen zu beseitigen, Diskriminierung und Ausgrenzung zu beenden und Ungleichheiten und Benachteiligungen zu reduzieren, die Menschen zurücklassen und das Potenzial des Einzelnen und der Menschheit als Ganzes untergraben.“*

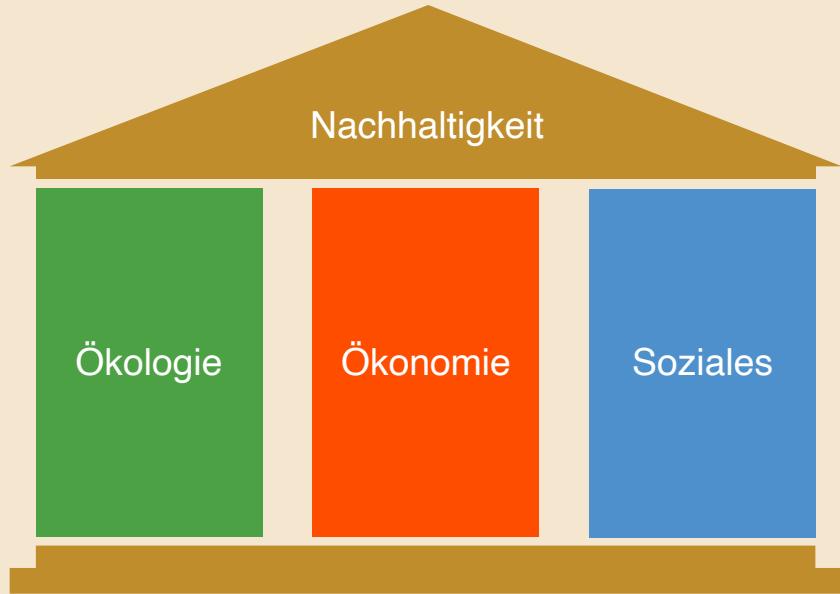
🔗 <https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>

# Grundbegriffe nachhaltig erklärt



# Nachhaltigkeit

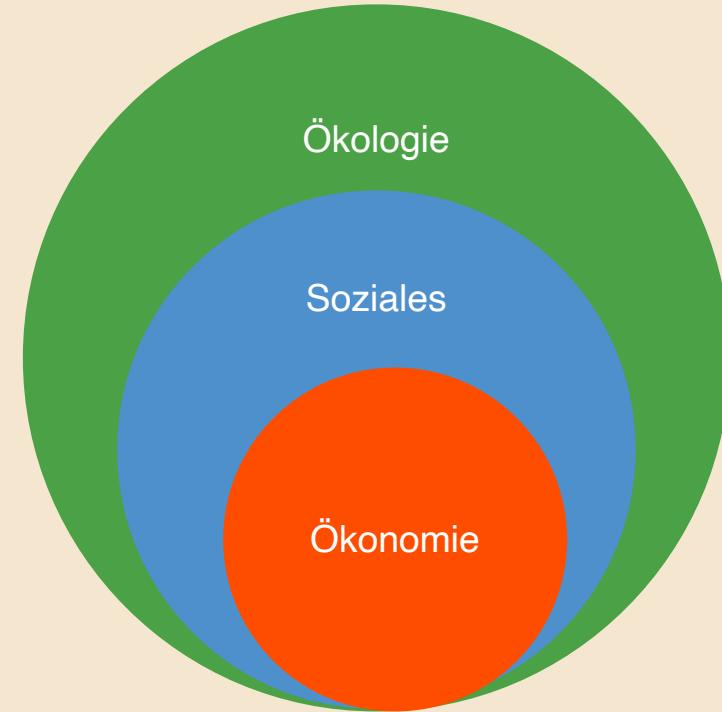
3π



## Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit

Jeder Bereich wird als gleich wichtig und gleichberechtigt angesehen.

Nachhaltigkeit kann nur bei gleichwertiger Rück-sichtnahme auf alle drei Bereiche erreicht werden.



## Vorrangmodell der Nachhaltigkeit

Einzelne Bereiche werden in ihrer Beziehung und Abhängigkeit zueinander gesehen.

Keine Wirtschaft ohne eine Gesellschaft, keine Gesellschaft ohne Ökologie.

# Welchen Zweck hat Nachhaltigkeit?

$3\pi$



## GESELLSCHAFTLICHE EBENE

- Erhaltung der ökologischen **Lebensgrundlage** und natürlichen Ressourcen,
- Sicherung und Ausbau des gesellschaftlichen **Wohlstands**,
- Erhaltung des sozialen **Friedens und der Gesundheit**.

## BETRIEBLICHE EBENE

- Erhaltung der betrieblichen **Existenzgrundlage** und Ressourcen,
- Sicherung und Verbesserung des wirtschaftlichen **Betriebserfolgs**,
- **Wohlergehen und Zufriedenheit** betriebsrelevanter Interessengruppen.

# ESG

- **Environmental**
- **Social**
- **Governance**

Die drei Kriterien

- Umwelt,
- Soziales und
- Unternehmensführung

sind die Dimensionen für die Bewertung & Steuerung der Nachhaltigkeit von und in Unternehmen.



# E

- Reduktion von Treibhausgasemissionen
- Energieeffizienzmaßnahmen
- Nutzung erneuerbarer Energien
- Minimierung von Abfall und Ressourcenverbrauch
- Förderung der Kreislaufwirtschaft
- Schutz von Biodiversität und Ökosystemen
- Nachhaltiges Wassermanagement
- Reduzierung von Umweltverschmutzung
- Förderung nachhaltiger Lieferketten
- Verringerung der Luft- und Wasserverschmutzung
- Implementierung nachhaltiger Beschaffungspraktiken
- ...

# S

- Förderung von Diversität und Inklusion
- Gerechte Löhne und Arbeitsbedingungen
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Schutz der Menschenrechte in Lieferketten
- Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung
- Unterstützung lokaler Gemeinschaften
- Chancengleichheit und faire Beschäftigungspraktiken
- Work-Life-Balance und Mitarbeiterzufriedenheit
- Förderung von sozialer Gerechtigkeit und Integration
- Stärkung der Arbeitnehmerrechte
- ...

# G

- Transparente Unternehmensführung
- Nachhaltigkeitsorientierte Vergütungspolitik
- Einhaltung von Compliance und ethischen Standards
- Integrität und Vermeidung von Korruption
- Klare Berichtspflichten und Offenlegung
- Einbindung von Stakeholdern in Entscheidungen
- Risikomanagement und langfristige Strategieplanung
- Diversität im Vorstand und in Führungspositionen
- Datenschutz und Informationssicherheit
- Interne Kontrollen und Audits
- ...

$3\pi$

S

aus der Nähe

## Bsp. Auswirkungen in Bezug auf



### Arbeitskräfte des Unternehmens



### Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette



### Betroffene Gemeinschaften



### Verbraucher und Endnutzer

- Gleichbehandlung
- Arbeitssicherheit
- Mentale Gesundheit
- Faire Löhne
- Zwangarbeit
- Kinderarbeit
- Gewerkschaften
- ...

- Beeinträchtigung der Lebensgrundlagen
- Gesundheitliche Auswirkungen
- Zugang zu sauberem Wasser
- Diskriminierung
- Rechte indigener Völker
- Friedliche Versammlung
- Sicherheit und Schutz
- ...

- Nichtdiskriminierung (Design und Zugang)
- Sicherheit und Schutz
- Körperliche und mentale Gesundheit
- Privatsphäre
- Zugang zu Informationen
- ...

*In der heutigen Wirtschaft kann eine Person auf verschiedene Weise Teil der Belegschaft sein, zum Beispiel durch direkte oder indirekte Beschäftigung (einschließlich unbefristeter, befristeter und Zeitarbeit) oder als Auftragnehmer, Leiharbeiter oder Franchise-Mitarbeiter vor Ort.*

# Was heißt das für Unternehmen?

$3\pi$

## IMPACT & RISIKO ERKENNEN

Da jedes Unternehmen sein eigenes Geschäftsmodell, seine eigenen Aktivitäten, seine eigenen Wertschöpfungskettenbeziehungen und sein eigenes Betriebsumfeld hat, müssen die Unternehmen die für ihre eigene Situation wichtigsten Auswirkungen auf Menschen identifizieren, verstehen und adressieren.

## UNGLEICHHEITEN BEKÄMPFEN & POTENTIALE HEBEN

Indem Sie sich mit diesen Auswirkungen auseinandersetzen, können Unternehmen einen Beitrag zur Bekämpfung von Ungleichheiten leisten, die sowohl als wichtige unternehmerische Risikofaktoren als auch als kurz-, mittel- und langfristige Potentiale betrachtet werden.

# Compliance als Transformationstreiber

$3\pi$

Wer muss sich warum womit  
beschäftigen?

kein Anspruch auf Vollständigkeit

## Berichtspflicht CSRD & ESRS

**CSRD** §  
**(Corporate Sustainability Reporting Directive)**

EU- Regelung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen.

**ESRS** §  
**(European Sustainability Reporting Standards)**

Von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) entwickelte Standards im Rahmen der CSRD.

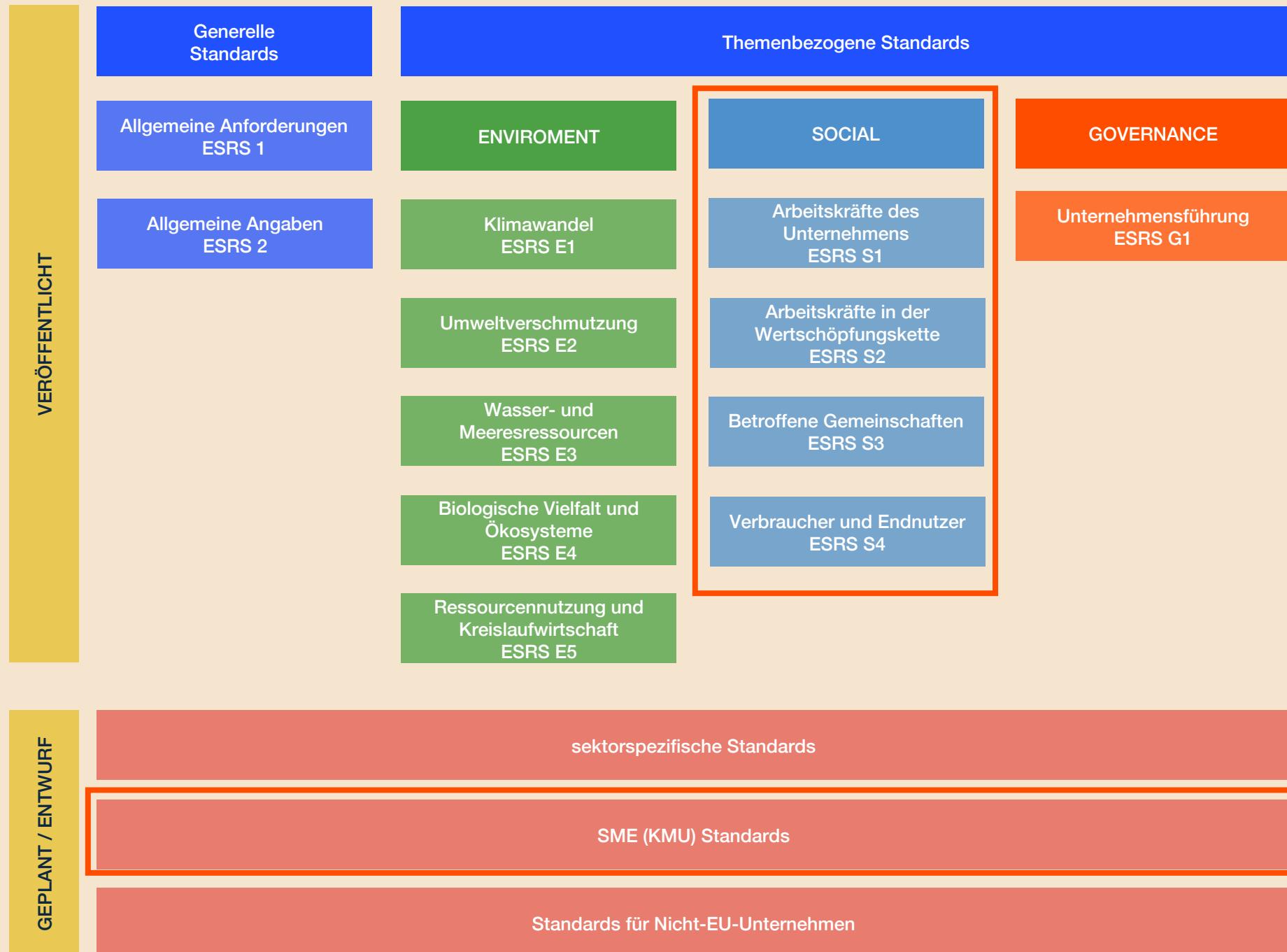
Regelt die Details der Nachhaltigkeitsberichterstattung, um die Vergleichbarkeit und Transparenz von Nachhaltigkeitsinformationen über Unternehmen hinweg zu verbessern.

## Auszug aus den European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Insbesondere werden in den ESRS die Informationen festgelegt, die ein Unternehmen über seine **wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen** in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte in den Bereichen **Umwelt, Soziales und Governance** anzugeben hat.

<...>

Die <...> Informationen ermöglichen es den **Nutzern** der Nachhaltigkeitserklärung, die **wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens auf Mensch und Umwelt sowie die wesentlichen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf die Entwicklung, die Leistung und die Position des Unternehmens nachzuvollziehen.**



# European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

S1 EIGENE BELEGSCHAFT	S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE	S3 BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN	S4 Verbraucher und Endnutzer
<p><b>Arbeitsbedingungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sichere Beschäftigung</li> <li>• Arbeitszeit</li> <li>• Angemessene Entlohnung</li> <li>• Sozialer Dialog</li> <li>• Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung</li> <li>• Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräften</li> <li>• Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</li> <li>• Gesundheitsschutz und Sicherheit</li> </ul> <p><b>Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit</li> <li>• Schulungen und Kompetenzentwicklung</li> <li>• Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung</li> <li>• Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz</li> <li>• Vielfalt</li> </ul> <p><b>Sonstige arbeitsbezogene Rechte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinderarbeit</li> <li>• Zwangsarbeit</li> <li>• Angemessene Unterbringung</li> <li>• Wasser- und Sanitäreinrichtungen</li> <li>• Datenschutz</li> </ul>	<p><b>Arbeitsbedingungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sichere Beschäftigung</li> <li>• Arbeitszeit</li> <li>• Angemessene Entlohnung</li> <li>• Sozialer Dialog</li> <li>• Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten</li> <li>• Tarifverhandlungen</li> <li>• Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</li> <li>• Gesundheitsschutz und Sicherheit</li> </ul> <p><b>Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit</li> <li>• Schulung und Kompetenzentwicklung</li> <li>• Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung</li> <li>• Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz</li> <li>• Vielfalt</li> </ul> <p><b>Sonstige arbeitsbezogene Rechte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinderarbeit</li> <li>• Zwangsarbeit</li> <li>• Angemessene Unterbringung</li> <li>• Wasser- und Sanitäreinrichtungen</li> <li>• Datenschutz</li> </ul>	<p><b>Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angemessene Unterbringung</li> <li>• Angemessene Ernährung</li> <li>• Wasser- und Sanitäreinrichtungen</li> </ul> <p><b>Sicherheitsbezogene Auswirkungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherheitsschutz</li> </ul> <p><b>Bürgerliche und politische Rechte von Gemeinschaften</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Versammlungsfreiheit</li> <li>• Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidiger</li> <li>• Indigene Völker</li> <li>• Anerkennung und die Kenntnis der legalen erteilte vorherige Zustimmung</li> <li>• Kulturelle Rechte</li> </ul>	<p><b>Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datenschutz</li> <li>• Meinungsfreiheit</li> <li>• Zugang zu (hochwertigen) Informationen</li> </ul> <p><b>Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsschutz und Sicherheit</li> <li>• Persönliche Sicherheit</li> <li>• Kinderschutz</li> </ul> <p><b>Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nichtdiskriminierung</li> <li>• Zugang zu Produkten und Dienstleistungen</li> <li>• Verantwortliche Vermarktungspraktiken</li> </ul>
<b>QUELLE: ESRS 1 Anlage A, AR 16</b> <a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ%3AL_202302772">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ%3AL_202302772</a>			

# ESRS S baut auf anerkannte Standards

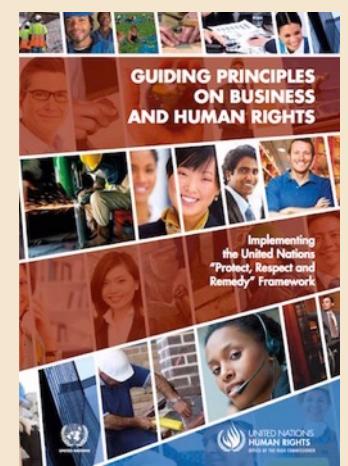
3π

## ESRS S1 Seite 164

7. Der Standard soll den **Nutzern** auch ein Verständnis darüber vermitteln, in welchem Umfang das Unternehmen mit internationalen und europäischen Menschenrechtsinstrumenten und -übereinkommen im Einklang steht, einschließlich der Internationalen Charta der Menschenrechte, der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der grundlegenden Übereinkommen der IAO, des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, der Europäischen Menschenrechtskonvention, der überarbeiteten Europäischen Sozialcharta, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der **politischen** Prioritäten der EU gemäß der europäischen Säule sozialer Rechte sowie der EU-Rechtsvorschriften, einschließlich des Besitzstands der EU im Bereich des Arbeitsrechts.

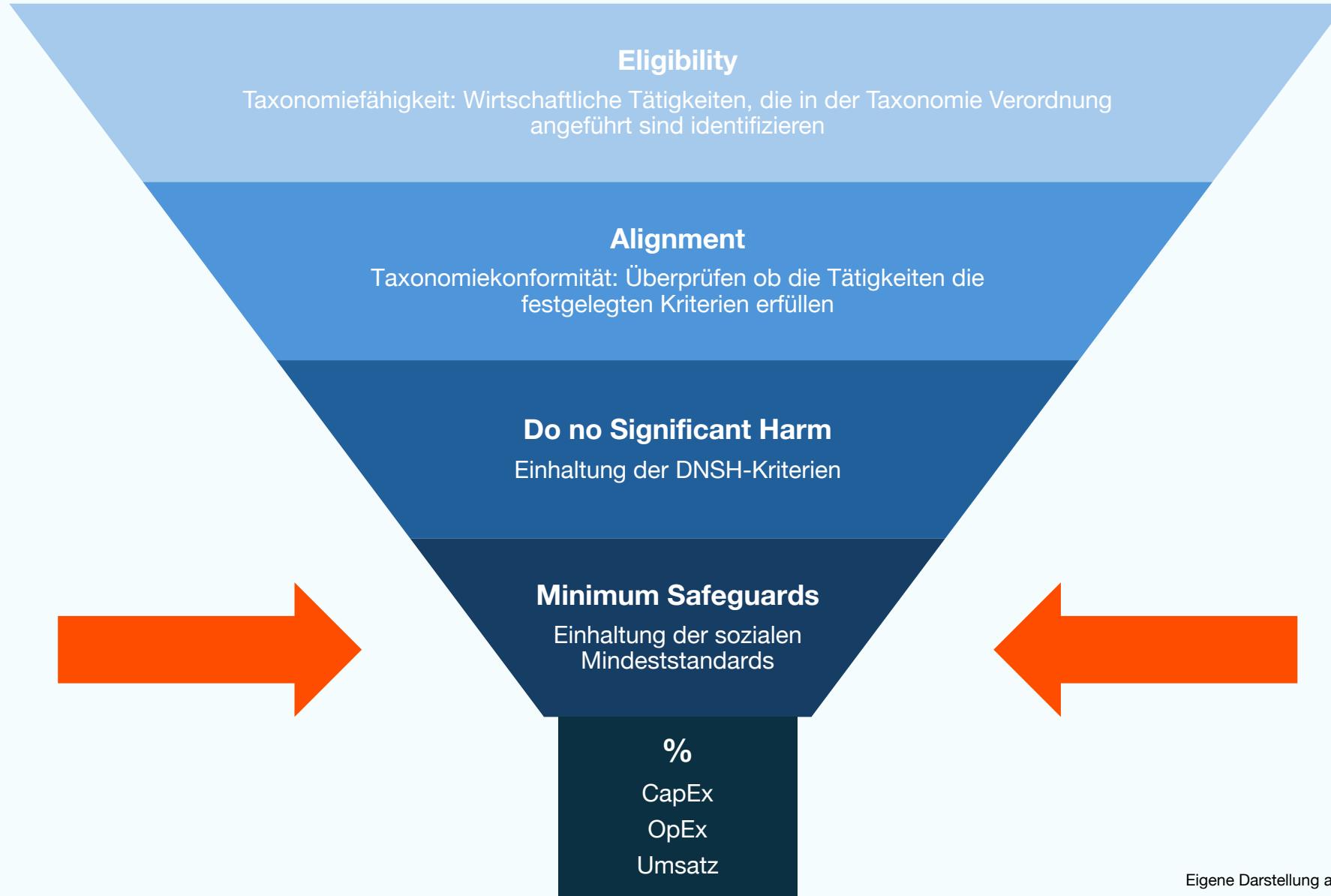


European  
Social  
Charter



# EU-Taxonomie “Prozess“

3π



## 1. What role do the minimum safeguards play in the EU Taxonomy Regulation?

The Taxonomy Regulation provides that an economic activity can only qualify as environmentally sustainable if, in addition to meeting the other requirements of Article 3 (i), it is carried out in compliance with the minimum safeguards laid down in Article 18<sup>(1)</sup>. This is in line with the principles enshrined in the European Pillar of Social Rights in support of a sustainable and inclusive growth, as well as with the relevant international minimum human and labour rights standards.

The minimum safeguards are therefore an integral part of the Taxonomy and are one of the four criteria laid down in Article 3 which must be met for economic activities to be considered environmentally sustainable. The inclusion of minimum safeguards in the Taxonomy framework aims to ensure that entities carrying out economic activities considered as Taxonomy-aligned meet certain minimum social and governance standards.

In other words, the purpose of the minimum safeguards under the Taxonomy Regulation is to prevent activities and investments from being regarded as 'sustainable' if they involve breaches of key social principles and human and labour rights or do not align with minimum standards for responsible business conduct.

## 2. How are the minimum safeguards defined under the Article 18 of the EU Taxonomy?

Article 18 of the Taxonomy Regulation lays down specific requirements for minimum safeguards referring both to international standards of responsible business conduct under Article 18(1) and to the principle of 'do no significant harm' of the SFDR<sup>(4)</sup> under Article 18(2).

Under Article 18(1), minimum safeguards are to be understood as due diligence and remedy procedures implemented by a company that is carrying out an economic activity in order to ensure alignment with the Organisation for Economic Cooperation and Development Guidelines for Multinational Enterprises (OECD MNEs) and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs). The latter includes the principles and rights set out in eight of the ten fundamental conventions identified in the International Labour Organization (ILO) Declaration of the on Fundamental Principles and Rights at Work<sup>(5)</sup> and the International Bill of Human Rights<sup>(6)</sup>.

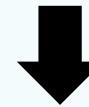
The OECD Guidelines for Multinational Enterprises bring together all thematic areas of responsible business conduct and responsible supply chain management. It also recommends that enterprises apply good corporate governance practices, including due diligence<sup>(7)</sup> as set out in the OECD Principles of Corporate Governance.

The UN Guiding Principles on Business and Human Rights<sup>(8)</sup> specify a standard of conduct for businesses to prevent human-rights violations; and (ii) address any potential risks resulting from the economic activities that businesses conduct. The responsibility of business entities to respect human rights refers to internationally recognised rights understood, as a minimum, as those expressed in eight of the ten fundamental ILO conventions and in the International Bill of Human Rights<sup>(9)</sup>.

# EU-Taxonomie

## Minimum Safeguards

- **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen**  
[https://www.oecd.org/de/publications/oecd-leitsatze-fur-multinationale-unternehmen-zu-verantwortungsvollem-unternehmerischem-handeln\\_abd4d37b-de.html](https://www.oecd.org/de/publications/oecd-leitsatze-fur-multinationale-unternehmen-zu-verantwortungsvollem-unternehmerischem-handeln_abd4d37b-de.html)
- **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte UNGP**  
[https://www.globalcompact.de/migrated\\_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien\\_fuer\\_wirtschaft\\_und\\_menschenrechte.pdf](https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf)
- **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**  
<https://www.ilo.org/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work>



**Human Ressource Due Diligence**

**Human Ressource Impact Assessment**

## Corporate Sustainability Due Diligence Directive

Unternehmen sind verpflichtet, **potenzielle negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt** zu

- ermitteln,
- abstellen,
- abschwächen oder
- verhindern.

Dies bezieht sich **nicht nur auf ihre eigenen Aktivitäten**, sondern auch auf jene von **Tochtergesellschaften und Geschäftspartner:innen**. Dafür ist u.a. ein umfassendes Risikomanagement erforderlich.



**Human Ressource Due Diligence**

**Human Ressource Impact Assessment**

# VSME – Der freiwillige KMU-Standard

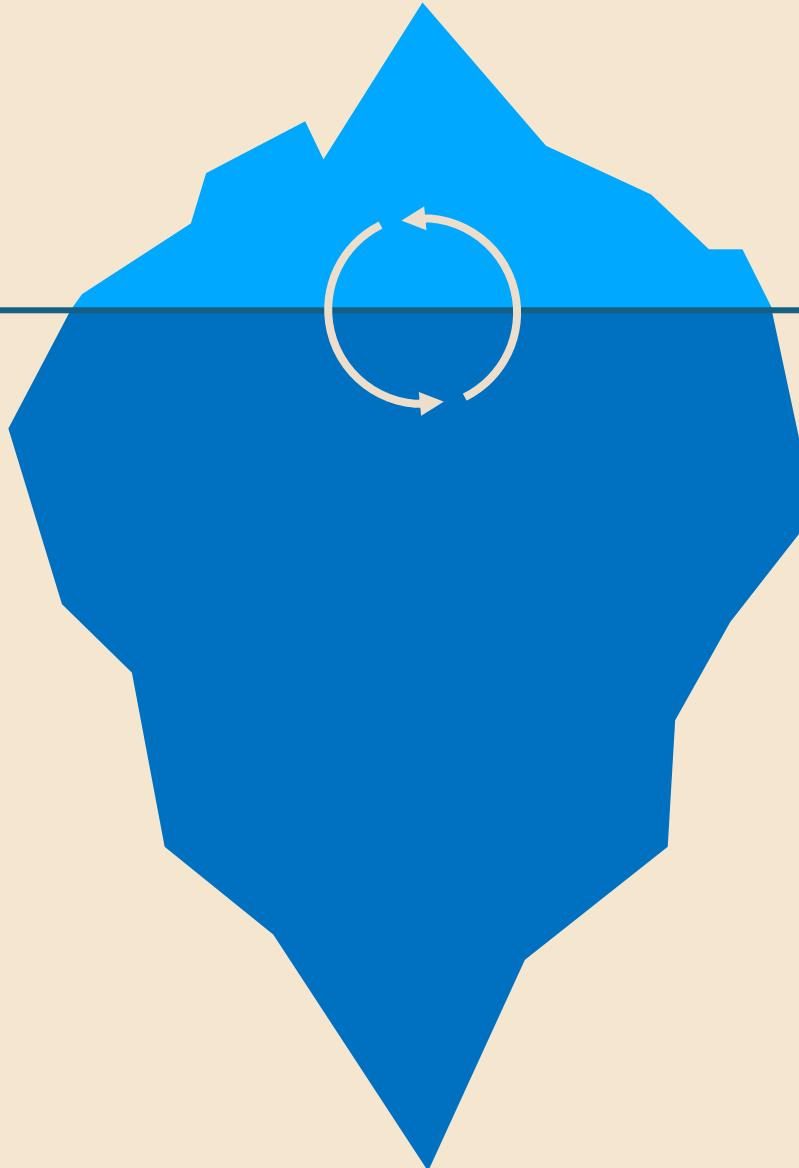
Voluntary Small, Medium Enterprises

Der VSME-Standard soll **Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen** dabei helfen, nachhaltigkeitsbezogene Daten bereitzustellen, um den **Informationsbedarf von Großunternehmen, Kreditgebern und Investoren** zu befriedigen.

Quelle: <https://www.efra.org/en/sustainability-reporting/esrs-workstreams/smss>

# Gekommen, um zu bleiben!

$3\pi$

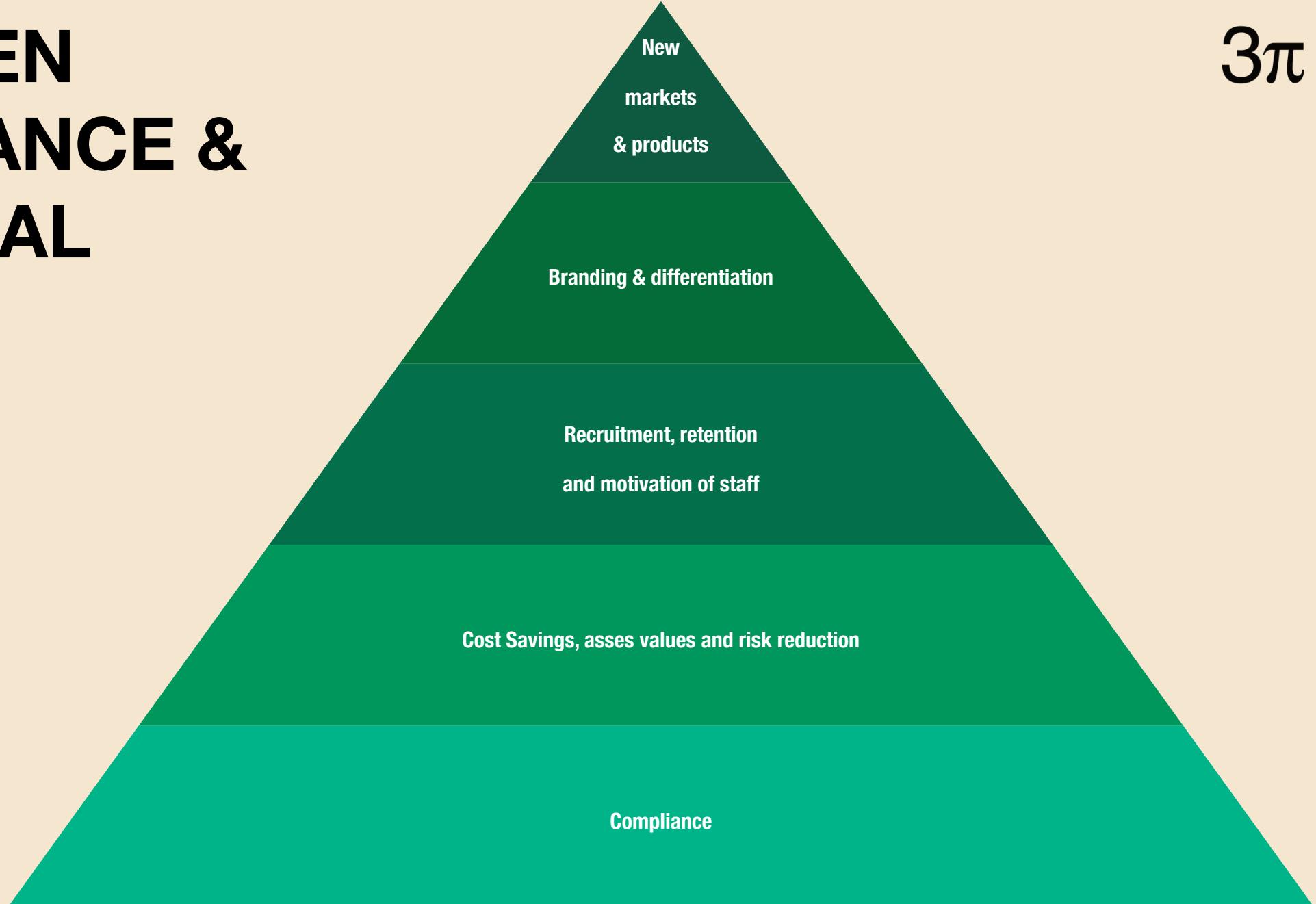


**BERICHTEN**

**UMSETZEN**

# ZWISCHEN COMPLIANCE & POTENTIAL

3π

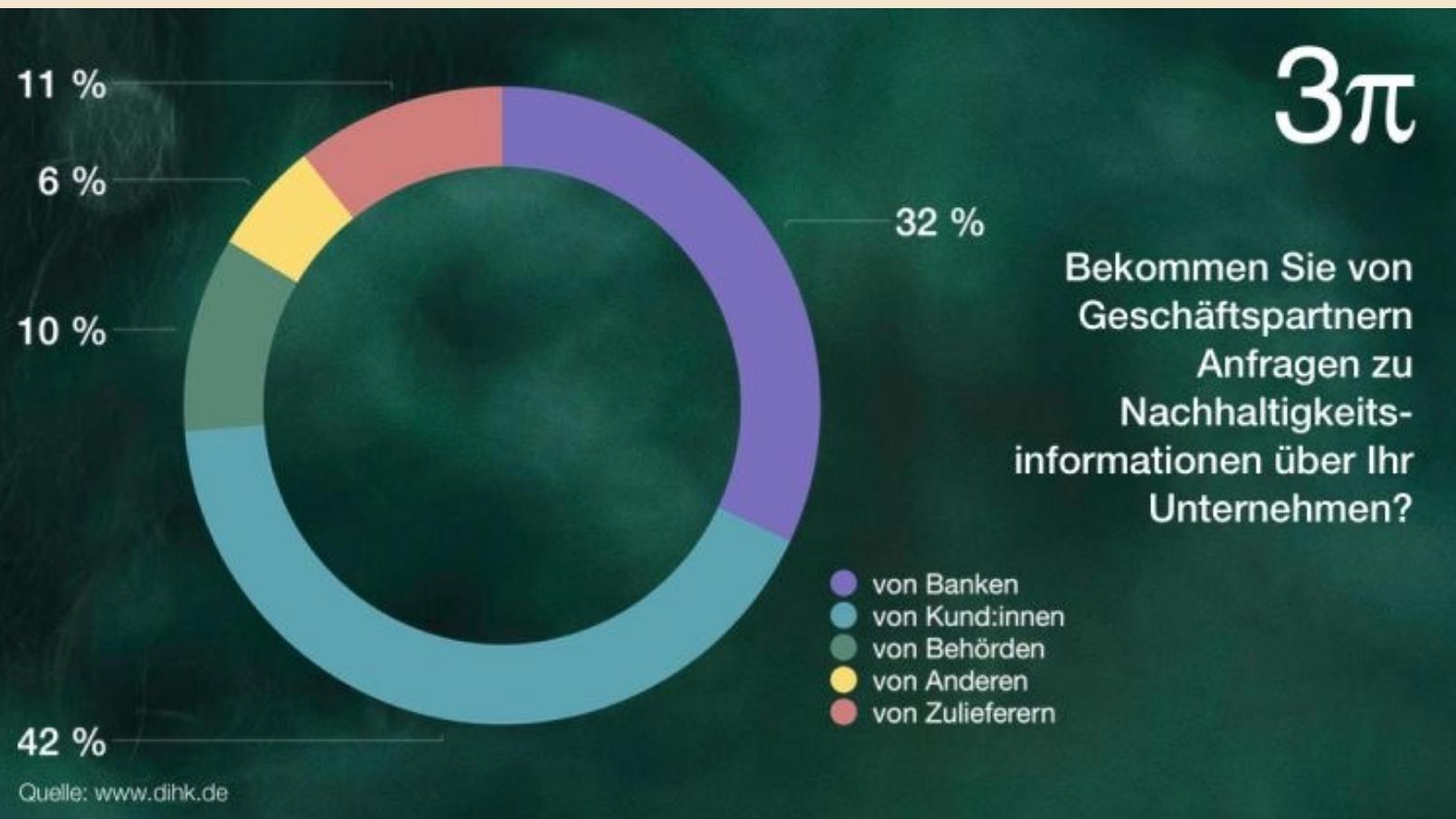


Warum kleine und  
mittelständische Unternehmen  
nun plötzlich auch nach HR-  
Daten gefragt werden  
können?

# Trickle-Down-Effekt



3π



3π

# Trickle-Down-Effekt



3π

76%

A photograph of a woman with long brown hair, seen from behind, standing in a field. She has her arms outstretched to her sides. The background is a dark, rainy landscape with trees and a cloudy sky. The number '76%' is overlaid on the left side of the image.

der Millennials  
achten auf  
Nachhaltigkeit bei  
der Jobwahl.

3π

# Ziele der Nachhaltigkeitsberichterstattung aus KMU-Sicht



Sichtbarmachung des Beitrags zu einer nachhaltigeren und integrativeren Wirtschaft



Verbesserung des Managements von Nachhaltigkeitsaspekten im Unternehmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit



Bereitstellung relevanter Informationen für Kreditgeber\*innen, Investor\*innen und andere finanzielle Stakeholder



Unterstützung berichtspflichtiger Großunternehmen durch die Bereitstellung notwendiger Nachhaltigkeitsdaten für bestehende & neue Geschäftsbeziehungen

# Wichtige Kennzahlen im Human Ressource Management & diese zielführend nutzen

Entlang des  
aktuellen VSME-  
Standards  
12.2024

Fokus Basic Module



# Human Ressource Kennzahlen

- **Belegschaft – Generelle Merkmale**
  - Art der Beschäftigung
  - Geschlecht
  - Land
  - Fluktuationsrate
- **Belegschaft – Gesundheit und Sicherheit**
  - Arbeitsbedingte Unfälle
  - Arbeitsbedingte Todesfälle
- **Belegschaft – Vergütung, Tarifverträge, Schulungen**
  - Mindestgehälter, Kollektivverträge,...
  - Gender Pay Gap
  - Schulungen



Art des Vertrags	Anzahl der Mitarbeiter:innen (Headcount oder FTEs)
Befristeter Vertrag	
Unbefristeter Vertrag	
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	
Geschlecht	Anzahl der Mitarbeiter:innen (Headcount oder FTEs)
Weiblich	
Männlich	
Divers	
Keine Angaben	
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	
Land (Arbeitsvertrag)	Anzahl der Mitarbeiter:innen (Headcount oder FTEs)
Land A	
Land B	
...	
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	

# Belegschaft Generelle Merkmale

*Wo finde ich  
die Daten?*

HR-Basisdaten als  
permanente  
Arbeitsunterlage  
aufbereiten

# Headcount oder FTE?

## Grundlegende Fragen im HR-Controlling

- Zählt man Köpfe oder Full-Time-Äquivalente (FTE)?
- Wie wird Teilzeit- zu Vollzeitarbeit im Verhältnis dargestellt?

### Headcount

Anzahl realer Mitarbeiter:innen

unabhängig vom Beschäftigungsgrad

### FTE

Arbeitszeit eines/einer Mitarbeiter:inn  
in Vollzeit.

Um ein FTE in Arbeitszeit umzurechnen wird die durchschnittliche Arbeitszeit pro Werktag als Standard genommen. (z.B. MA mit 20h-Vereinbarung bei 40h Normalarbeitszeit = 50% Beschäftigungsgrad = 0,5 FTE)

#### Wichtig!

In der Berichtslegung und auch intern! immer klar deklarieren, welche Zahl gemeint ist & generell festlegen & durchgängig beibehalten wer mitgezählt wird und wer nicht. z.B. karenzierte MA, Praktikant:innen, freigestellte MA?

# Fluktuationsrate

**Die Fluktuationsrate zeigt das Verhältnis von Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen, zur gesamten Belegschaft in einem bestimmten Zeitraum.**

$$\frac{\text{Anzahl der Mitarbeitenden, die im Berichtsjahr das Unternehmen verlassen haben}}{\text{Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden im Berichtsjahr}} \times 100$$

**Wo finde ich die Daten?**

Liste mit den MA-Basisdaten monatlich pflegen und Austritte vermerken. Der Durchschnitt ergibt sich aus dem Stand per  $(1.1. + 31.12)/2$

Bei dieser Kennzahl ist der Headcount unabhängig vom Beschäftigungsgrad relevant (nicht FTE!)

# Gesundheit und Sicherheit

- Die Anzahl und Quote\* der vom Unternehmen erfassten / im Unternehmen gemeldeten arbeitsbedingten Verletzungen und - Erkrankungen (physisch und psychisch)
- die Anzahl der Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen.

\* **Quote der erfassten/gemeldeten Arbeitsunfälle**

$$\frac{\text{Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle im Berichtsjahr}}{\text{Gesamtanzahl der im Jahr von allen Mitarbeitenden geleisteten Arbeitsstunden}} \times 2.000$$

Die Quote gibt die Zahl der Arbeitsunfälle pro 100 Vollzeitbeschäftigte innerhalb eines Jahres an, basierend auf der Annahme, dass ein Vollzeitbeschäftiger 2.000 Stunden pro Jahr arbeitet.

Quelle: <https://www.josucon.de/vmse-ed-uebersetzung-datenpunkte/>

**Wo finde ich  
die Daten?**

- Ableitbar aus AUVA-Meldungen
- Laufendes Monitoring von Sicherheitsmaßnahmen
- Dokumentation Erstunterweisungen
- ACHTUNG auf die Details!

# Vergütung, Tarifverträge, Schulungen

- Tatsächliche Bezahlung im Verhältnis zum gesetzlichen Mindestlohn
- Gender Pay Gap\*
- Anteil der Mitarbeitenden die Tarifverträgen / Kollektiverträgen unterliegen

**Wo finde ich die Daten?**

- Aus der um Gehaltsdaten erweiterten Mitarbeiter:innenliste
- Aufbereiten als monatlich aktualisierte Liste und/oder Nutzung von Personaldatenbanken (Payroll/Zeiterfassung) zur Pflege dieser Daten

\* Gender Pay Gap in %

$$\frac{(\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der männlichen Mitarbeitenden} - \text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der weiblichen Mitarbeitenden})}{\text{Durchschnittlichen Bruttostundenlohn der männlichen Mitarbeitenden}} \times 100$$

# Vergütung, Tarifverträge, Schulungen

- Durchschnittliche Anzahl der jährlichen Schulungsstunden pro Mitarbeitenden nach Geschlecht

**Wo finde ich die Daten?**

- Daten zu absolvierten Trainings oft nicht im Fokus klassischer HR-Administration
- Wenn nicht gezielt und gesammelt erfasst - evtl. ableitbar aus Zeiterfassung („Abwesenheit Schulung“), aus Anmeldelisten für interne Trainings, etc.

# Wo Vorteile für HR entstehen

## Stärkung des Employer Brandings

Positionierung als attraktives Unternehmen durch faire Gehaltssysteme, transparente Praktiken und Engagement für Diversität und Inklusion.

## Professionalisierung des HR-Managements

Systematisches Erfassen und Analysieren wesentlicher HR-Kennzahlen zur kontinuierlichen Verbesserung der HR-Strategie.

## Erkennen von Handlungsbedarf in der Gehaltsstruktur

Sicherstellung von Fairness und Wertschätzung, Identifikation von Gender Pay Gaps, Optimierung von Kosten und korrekter Einstufung.

## Verbesserung der Nachfolgeplanung

Frühzeitige Identifizierung von Talenten und potenziellen Führungskräften, Schaffung von klaren Karrierepfaden.



# Wo Vorteile für HR entstehen

## Gezielte Mitarbeiterentwicklung

Kompetenzen identifizieren und gezielt fördern, Aufbau von maßgeschneiderten Entwicklungsprogrammen, um Mitarbeiter:innen zu halten und zu motivieren.

## Strategische Weiterentwicklung der HR-Richtlinien

Optimierung von Vertragsgestaltung (z. B. All-In vs. Überstundenregelungen, Prämienpolitik, Zulagen), Förderung von Flexibilität und Work-Life-Balance als Wettbewerbsvorteil.

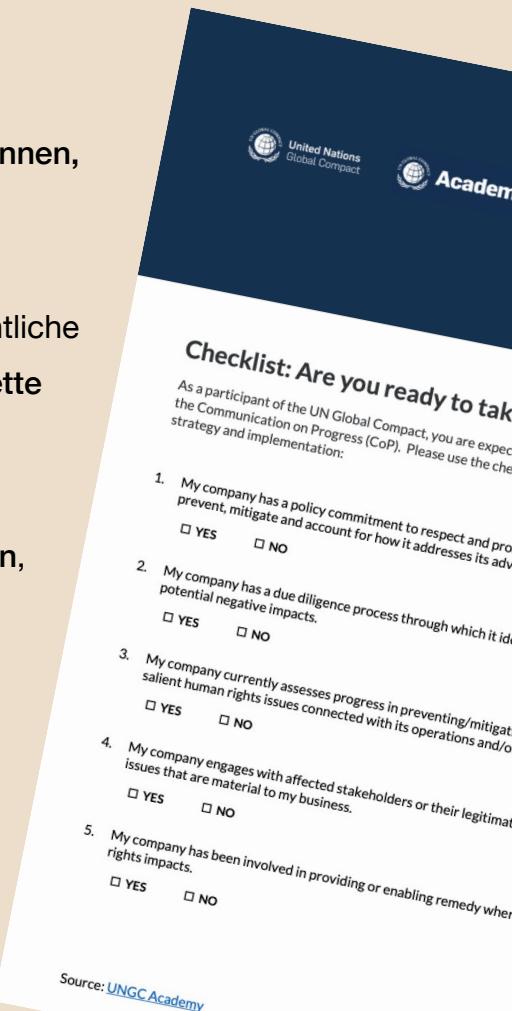
## Förderung der Mitarbeiter:innenmotivation und -bindung

Schaffung einer transparenten und fairen Arbeitsumgebung, die durch klar kommunizierte Gehaltsstrukturen und Entwicklungsmöglichkeiten die Motivation und Bindung erhöht.



# Menschenrechte

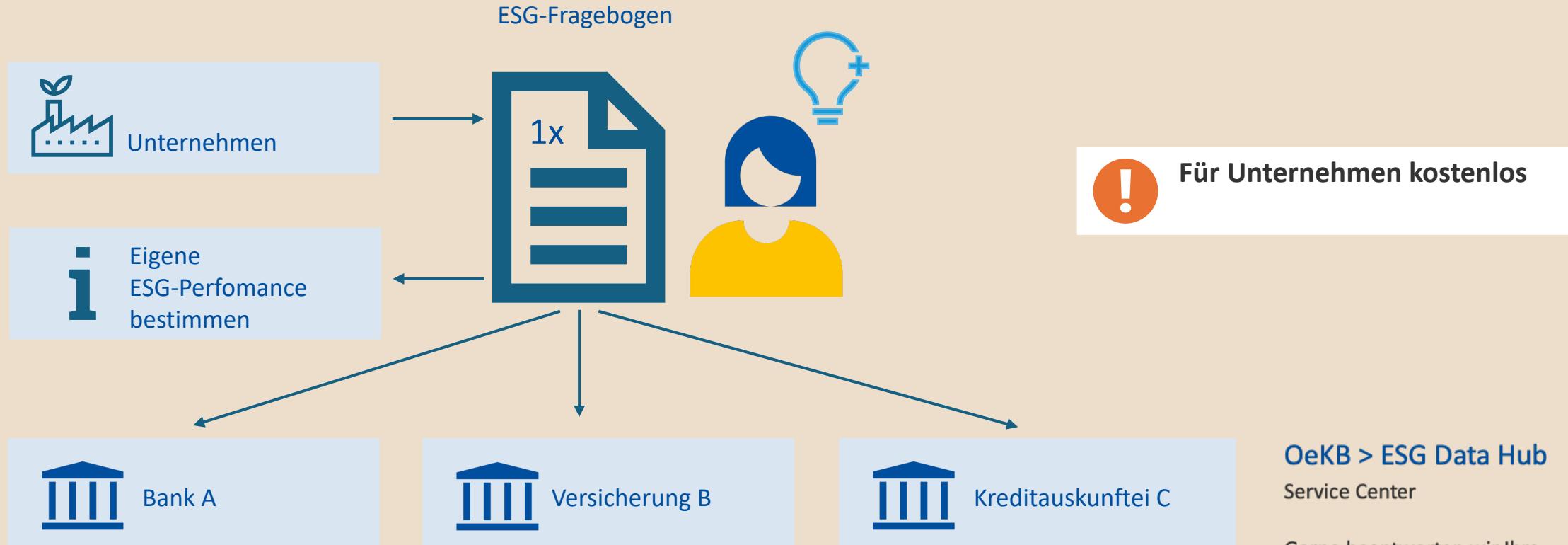
1. Mein Unternehmen hat sich zur Achtung und Förderung der Menschenrechte verpflichtet und verfügt über Verfahren, um nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erkennen, zu verhindern, zu mildern und über den Umgang mit ihnen zu berichten.  
 JA  NEIN
2. Mein Unternehmen verfügt über einen Sorgfaltspflichtprozess, um tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen zu erkennen, zu verhindern, zu mildern und darüber Rechenschaft abzulegen.  
 JA  NEIN
3. Mein Unternehmen bewertet derzeit die Fortschritte bei der Vermeidung/Minderung von Risiken/Auswirkungen, die als wesentliche oder hervorstechende Menschenrechtsaspekte im Zusammenhang mit seiner Geschäftstätigkeit und/oder Wertschöpfungskette identifiziert wurden.  
 JA  NEIN
4. Mein Unternehmen kommuniziert mit den relevanten Stakeholdern oder ihren legitimen Vertretern über Menschenrechtsfragen, die für meine Geschäftstätigkeit wesentlich sind.  
 JA  NEIN
5. Mein Unternehmen hat sich an der Bereitstellung oder Ermöglichung von Abhilfemaßnahmen beteiligt, wenn es negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beigetragen hat.  
 JA  NEIN



# Hinweis

QKB > ESG Data Hub

3π



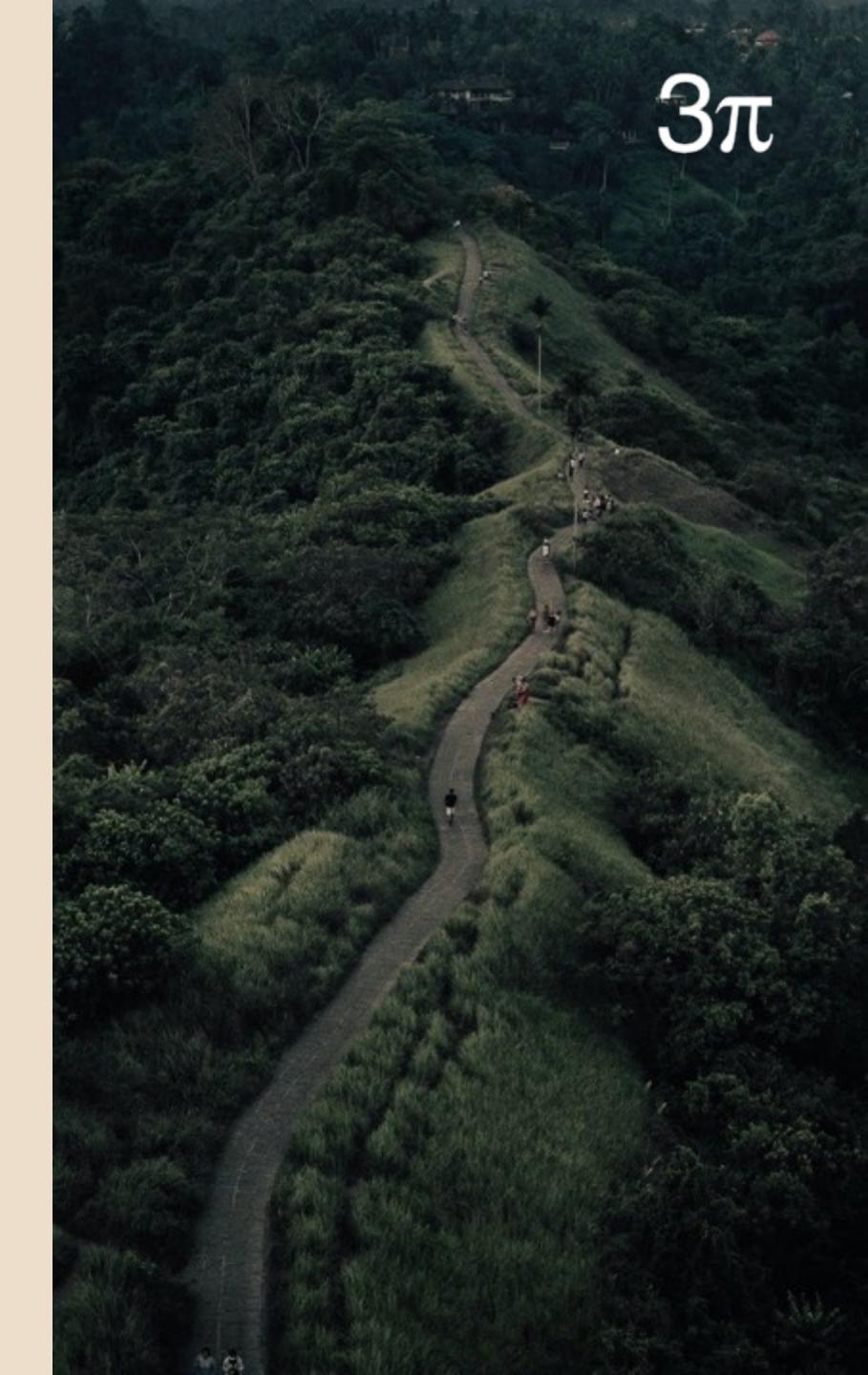
QUELLE: <https://my.oekb.at/oekb-esgdatahub/>

# **Praxistipp: fragen**

**Fragen Sie nach dem Weg.**

**Fragen Sie Ihre Business Partner  
welche Daten Sie wozu brauchen.**

$3\pi$



# WORKSHOPS & TRAININGS

3π



**NÄCHSTE  
TERMINE**  
13. Feb. 2025  
20. März 2025

## ESG-Wissen für HR-Profis: Nachhaltigkeit effektiv umsetzen

Was haben **Personalwesen und Nachhaltigkeit** miteinander zu tun? **Organisations- und Personalentwicklung** sind Grundpfeiler einer **Nachhaltigkeits-Transformation** und **HR-Manager:innen** wesentliche **Akteur:innen** des Wandels.

In diesem Seminar vermitteln wir Ihnen:

- Wesentliche **Nachhaltigkeits- & ESG-Prinzipien**
- einen Überblick über **rechtliche Rahmenbedingungen**
- **Potenziale der Nachhaltigkeit** von Energieeffizienz bis Employer Branding (Fokus HR Potentiale)
- konkrete **Ansätze und Methoden** zur Planung **konkreter erster Schritte** Richtung Nachhaltigkeit

um **ESG in HR-Praxis, -Strategien und Organisationsentwicklung** zu integrieren.

Seminar Details & Termine



<https://3pi.group/esg-human-ressources/>

# WORKSHOPS & TRAININGS

## Nur noch kurz die Welt retten!?

Fragen Sie sich, wie wir die Klimakrise bewältigen können? Nehmen Sie an unseren **interaktiven Workshops** mit dem **En-ROADS Klimasimulator** teil, einem innovativen Tool, entwickelt von der **MIT Sloan Sustainability Initiative und Climate Interactive**.

**Nutzen Sie den Workshop, um**

- **ein grundlegendes Verständnis zu entwickeln:** Verstehen Sie die Klimakrise, ihre Ursachen und erforschen sie mögliche Klimaschutzmaßnahmen und deren Auswirkungen.
- **Awareness und kulturellen Wandel zu fördern:** Ideal, um in Organisationen Bewusstsein zu schaffen und die Basis für notwendige Nachhaltigkeits-Transformation zu legen.
- **Strategien zu entwickeln:** Nutzen Sie diesen Workshop als hervorragenden Ausgangspunkt für Szenario-Workshops im Rahmen der Strategieplanung.

**Workshop Details & Termine**



<https://3pi.group/nur-noch-kurz-die-welt-retten/>



# WORKSHOPS & TRAININGS

3π

## Green Claims klar kommuniziert

Seminar zur authentischen und rechtskonformen Produkt- & Markenkommunikation

In diesem Seminar lernen Sie

- Green- & Bluewashing zu vermeiden
- Ihre Kommunikation effektiv und regelkonform zu gestalten
- Ihre Produkt- und Marken-Reputation zu schützen
- und Marktpotenziale zu nutzen!

Ein besonderer Fokus liegt auf den Anforderungen der „EU Green Claims Directive“ und der „EU Empowering the Consumer for a Green Transition Directive“.

[Seminar Details & Termine](#)



<https://3pi.group/green-claims-klar-kommuniziert/>



# Wolkenrot

Wir springen ein, wenn Sie Hilfe brauchen.  
Wir sind keine Berater, die Ihnen die Welt erklären.  
Wir kommen zu Ihnen und unterstützen tatkräftig.

**Wir freuen uns mit Ihnen zu arbeiten!**

[www.wolkenrot.at](http://www.wolkenrot.at)

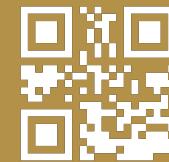


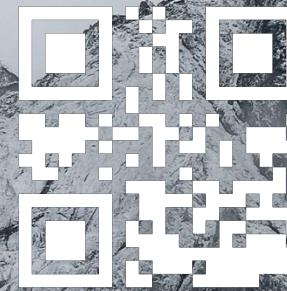
3 $\pi$

ENABLING  
SUSTAINABILITY

**Nachhaltigkeitstransformation** von der  
**Strategie** bis zur **Umsetzung**.  
**Mehr als ESG-Beratung.**

**Gemeinsam für Ihren nachhaltigen Erfolg.**  
[www.3Pi.group](http://www.3Pi.group)





# www.3Pi.group

Dieses Dokument ist ausschließlich für die interne Verwendung durch die Teilnehmer:innen des WKO -Webinars bestimmt. Jegliche Weitergabe, Vervielfältigung, Veröffentlichung oder anderweitige Nutzung dieses Dokuments durch Dritte ist ohne die ausdrückliche schriftliche Zustimmung von 3π – Enabling Sustainability GmbH untersagt.

Die Inhalte des Webinars dienen ausschließlich der allgemeinen Information und stellen keine Rechtsauskunft dar. Sie bieten einen Überblick über rechtliche Rahmenbedingungen. Für konkrete Compliance-Fragen und rechtliche Beratung ist es erforderlich, eine individuelle rechtliche Beratung durch qualifizierte Fachleute in Anspruch zu nehmen. Da sich rechtliche Rahmenbedingungen laufend ändern können, bemühen wir uns, die Inhalte des Webinars zum Zeitpunkt der Veranstaltung so aktuell wie möglich zu halten. Da das Webinar allgemein gehalten ist, um für eine möglichst breite Gruppe an Teilnehmer:innen relevant zu sein, können spezifische rechtliche Fragestellungen nicht umfassend abgedeckt werden. 3π übernimmt daher keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Informationen und deren Nutzung.

Es gelten die AGB der 3π – Enabling Sustainability GmbH: <https://3pi.group/agb-3pi-enabling-sustainability-gmbh/>