

Leitartikel: Nachhaltigkeit im Personalmanagement

Nachhaltigkeit und Environmental, Social, Governance (ESG) Kriterien haben in den letzten Jahren eine immer größere Bedeutung in der Geschäftswelt erlangt. Unternehmen setzen vermehrt auf eine ganzheitliche Betrachtung ihrer Geschäftspraktiken, die nicht nur finanzielle Aspekte berücksichtigt, sondern auch Umwelt- und soziale Belange einschließt. Insbesondere im Personalmanagement gewinnt dieser Ansatz zunehmend an Bedeutung, da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zentrale Rolle im Streben nach Nachhaltigkeit spielen.

In diesem Artikel werfen wir einen genaueren Blick darauf, wie Nachhaltigkeit und ESG im Personalmanagement umgesetzt werden können.



Wofür steht ESG und warum ist dies überhaupt wichtig?

ESG steht für Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) und bezieht sich auf die Kriterien, anhand derer Unternehmen ihre soziale und ökologische Verantwortung bewerten.

Weltweit kommen neue Regularien hinzu, die Unternehmen dazu verpflichten, das Thema Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben und ambitionierte Klimaziele umzusetzen. So fokussiert sich die Europäische Kommission mit dem Green Deal auf den Umwelt- und Klimaschutz. Das Konzept sieht vor, dass die Netto-Emissionen von Treibhausgasen in der EU bis 2050 auf null reduziert werden sollen. Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Kommission soll Unternehmen ab 2023 zu einer neuen Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichten. Dann werden deutlich mehr Unternehmen ihre Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerstandards offenlegen müssen als bisher.

Auch der wirtschaftliche „Druck“ zu ESG steigt an, denn immer mehr Investoren berücksichtigen ESG-Kriterien bei ihren Anlageentscheidungen. Unternehmen, die in ESG-Bereichen gut abschneiden, können Investoren anlocken und somit den Aktienkurs steigern. ESG-Risiken, wie Umweltauswirkungen, soziale Ungerechtigkeiten oder mangelnde Corporate Governance, können erhebliche finanzielle Auswirkungen haben. Die Berücksichtigung dieser Risiken und ihre Minimierung kann dazu beitragen, finanzielle Verluste zu vermeiden. Zudem können nachhaltige Praktiken dazu beitragen, Betriebskosten zu senken. Beispielsweise durch Energieeinsparungen oder die Vermeidung von Umweltauswirkungen können Unternehmen langfristig Kosten senken. Außerdem bevorzugen immer mehr Kunden Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen, die soziale und umweltverträgliche Praktiken unterstützen. ESG kann daher dazu beitragen, Kunden zu binden und neue Kunden zu gewinnen.

Die Integration von ESG in die Personalarbeit ist eine Möglichkeit, sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit nicht nur eine externe Anforderung ist, sondern in der Unternehmenskultur und den individuellen Verhaltensweisen der Mitarbeitenden verankert wird. Dadurch kann das Unternehmen sowohl langfristig erfolgreich sein als auch einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und Umwelt leisten.

Welche Handlungsfelder gibt es für das Personalmanagement?

Das Verankern des Themas Nachhaltigkeit bei Mitarbeitenden erfordert eine gezielte Strategie und Bemühungen seitens des Managements und einzelner Fachbereiche. Im Personalmanagement ergeben sich vor allem 5 große Handlungsfelder:

1. *Recruiting*: Nachhaltige Unternehmen setzen verstärkt auf ethisches Recruiting und Talentmanagement. Dies bedeutet, dass nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch Werthaltungen und soziale Verantwortung bei der Auswahl von Mitarbeitenden eine Rolle spielen. Unternehmen, die sich auf ESG-Prinzipien konzentrieren, suchen aktiv nach Mitarbeitenden, die sich mit den nachhaltigen Zielen des Unternehmens identifizieren können.
2. *Mitarbeiterentwicklung und -engagement*: Nachhaltiges Personalmanagement bedeutet nicht nur, die richtigen Talente zu finden, sondern auch diese kontinuierlich zu fördern und zu engagieren. Schulungen

und Programme zur Mitarbeiterentwicklung sollten auch Themen wie Umweltbewusstsein, soziale Verantwortung und ethisches Handeln umfassen. Eine positive und unterstützende Arbeitsumgebung fördert zudem das Engagement der Mitarbeiter, was sich wiederum positiv auf die Unternehmenskultur auswirkt. Zudem können ESG-Führungskräfteentwicklungsprogramme angeboten werden, um die Entwicklung von Führungskräften mit ESG-Verantwortung zu fördern. Dies kann dazu beitragen, dass die Unternehmensführung ESG-Themen besser versteht und umsetzt.

3. *Vielfalt und Inklusion:* ESG-Kriterien legen großen Wert auf Vielfalt und Inklusion im Unternehmen. Nachhaltiges Personalmanagement setzt sich daher aktiv für die Schaffung diverser und inklusiver Arbeitsumgebungen ein. Unternehmen, die diese Werte leben, ziehen nicht nur ein breiteres Spektrum an Talenten an, sondern fördern auch eine positive Unternehmenskultur, die von Respekt und Gleichberechtigung geprägt ist.
4. *Gesundheit und Wohlbefinden:* Nachhaltigkeit im Personalmanagement berücksichtigt auch die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Dies kann durch flexible Arbeitsmodelle, Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und die Bereitstellung von Ressourcen für eine ausgewogene Work-Life-Balance erreicht werden. Ein gesundes und zufriedenes Team ist nicht nur produktiver, sondern trägt auch zum langfristigen Erfolg des Unternehmens bei.
5. *Nachhaltigkeitskultur:* Das Management und HR müssen sicherstellen, dass Nachhaltigkeit ein Kernwert ihres Unternehmens ist. Dazu muss es eine kontinuierliche und eindeutige interne und externe Kommunikation dieser Werte. Ziele und Fortschritte/Erfolge geben. Dies schafft ein Bewusstsein und eine Verpflichtung. Zudem können intelligente Anreizsysteme (z.B. finanzielle Belohnungen, sichtbare Anerkennungen) und eine aktive Beteiligung der Mitarbeitenden, nachhaltiges Verhalten fördern.

Fazit

Zusammengefasst ist die Integration von ESG-Prinzipien in die Unternehmensstrategie eine Möglichkeit, langfristigen wirtschaftlichen Erfolg zu fördern, Risiken zu minimieren, den Markenwert zu steigern und die Akzeptanz bei Investoren, Kunden und Mitarbeitenden zu erhöhen. Unternehmen, die ESG ernsthaft angehen, können in einer sich ständig wandelnden Wirtschaftsumgebung besser aufgestellt sein.

Nachhaltigkeit und ESG im Personalmanagement sind also keine vorübergehenden Trends, sondern vielmehr ein notwendiger Schritt in Richtung einer verantwortungsbewussteren und zukunftsorientierten Geschäftsführung. Unternehmen, die sich auf diese Prinzipien konzentrieren, schaffen nicht nur eine positive Arbeitsumgebung, sondern tragen auch zur globalen Nachhaltigkeitsagenda bei. Es liegt an den Führungskräften, die Weichen für eine nachhaltige Zukunft im Personalmanagement zu stellen und damit den Weg für ein erfolgreiches und verantwortungsbewusstes Unternehmen zu ebnen.

Quellen und weiterführende Informationen zu diesem Thema finden Sie unter:

- [Welchen Beitrag HR zur Nachhaltigkeit in Unternehmen leistet | Personal | Haufe](#)
- [Green HR: Ansatzpunkte für mehr Nachhaltigkeit | Personal | Haufe](#)
- [Nachhaltigkeit im Personalmanagement: Was es wirklich bedeutet... \(plant-values.de\)](#)