

HR kann Krise genauso wie Change ESG im Personalmanagement

Dr. Michael Prochaska, Vorstand Personal und Recht, STIHL AG, Waiblingen

DGFP
auf den Punkt
Wir nehmen
Stellung

Die Weltgemeinschaft hat sich darauf verständigt, eine CO₂-neutrale Welt zu schaffen, um unseren blauen Planeten auch für nachfolgende Generationen lebenswert zu erhalten. Das ist für die nächsten Jahre, ja Jahrzehnte, eine Mammutaufgabe. Es ist kein Sprint, sondern ein Marathon. „Nachhaltigkeit“ ist das Stichwort, „Transformation“ der Weg – unabhängig von Branche und Industrie. Regulatorische Rahmenbedingungen, zum Beispiel das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) oder die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), zwingen Unternehmen, sich zu positionieren und auf eine von Nachhaltigkeit geprägte Welt auszurichten.

Der „Green Deal“ steht, und er trifft nahezu jedes Unternehmen. Das eine mehr, das andere weniger, das eine früher, das andere später. Mancher mag dies als Bedrohung angestammter Geschäftsmodelle empfinden. Sinnvoller aber ist es, die Chancen zu sehen. Es geht nicht um die Erfüllung regulatorischer Pflichten, sondern vielmehr darum, Nachhaltigkeit aus Eigenantrieb, Verantwortung und Überzeugung zu leben.

Der HR-Funktion kommt dabei eine besondere Rolle zu. Sie kann beweisen, dass sie nicht nur „Krise“ kann wie in Zeiten der Pandemie, sondern auch „Change“ für eine bessere Welt. HR kann sich dabei mit vielfältigen Schwerpunkten als Gestalter positionieren:



ren: eine nachhaltige Unternehmenskultur prägen, Sinn vermitteln, professionelles Change-Management betreiben sowie HR-Systeme und Prozesse auf Nachhaltigkeitskriterien hin ausrichten.

Nachhaltiges HR-Management vereint somit Langfristigkeit mit sozialer Verantwortung und wirtschaftlicher Tragfähigkeit, und das über den gesamten HR-Lebenszyklus hinweg. HR-Aufgabe ist es, Mitarbeitende zu gewinnen, zu binden und zu fördern, damit sie bestmöglich wachsen können. Dies zeigt sich unter anderem in der Investition in Aus- und Weiterbildung, in fairer Vergütung und in Benefits, die über das normale tarifliche Maß hinausgehen, in individuellen und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie in einem professionellen Gesundheitsmanagement.

HR schafft ein Miteinander, in dem Mitarbeitende kreativ, engagiert und sinnbasiert arbeiten können. HR fördert die Vielfalt in der Belegschaft und legt Wert auf eine partnerschaftlich ausgerichtete Zusammenarbeit und Führung. Das konsequente Integrieren sozialer Kriterien im HR-Management eines Unternehmens betont die Rolle als Care Company, indem es die Bedeutung dieser Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung kommuniziert. Das macht nachhaltiges HR-Management zu einer zentralen Größe einer jeden Nachhaltigkeitsstrategie. Es sollte Kern eines jeden Geschäftsmodells des nachhaltigen Wirtschaftens sein. ●