



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Berichterstattung über Gesundheitsförderprogramme im
Rahmen von ESG und CSRD

verfasst von | submitted by

Anna Maria Blonska B.Sc.

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 914

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Internationale Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Michaela Schaffhauser-
Linzatti

Abstract

Gegenstand der vorliegenden Masterarbeit ist die betriebliche Gesundheitsförderung als Bestandteil der ESG-Berichterstattung nach Maßgabe der CSRD. Der Fokus liegt auf einem systematischen Vergleich der Berichtspraxis in Österreich, Schweden und Deutschland. Zentrale Forschungsfragen adressieren die Art der Darstellung von Gesundheitsprogrammen, identifizierbare länderspezifische Differenzen sowie vorbildliche Praktiken. Als empirische Basis dienen dreißig Nachhaltigkeits- und ESG-Berichte aus den Jahren 2023 und 2024, analysiert mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Besonderes Augenmerk lag auf Kennzahlen, den Standards GRI 403 und ESRS S1 sowie kulturellen und institutionellen Prägekräften. Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede: Deutschland weist eine compliance-orientierte Berichterstattung auf (z.B. Siemens LTIFR: 0,22; BASF TRIR: 0,30), während Österreich durch institutionelle Flankierung der ÖGK geprägt ist (z.B. voestalpine mit LTIFR-Reduktion von 8,8 auf 7,4). Schwedische Konzerne profilieren sich durch ganzheitliche Strategien mit digitalen Tools (Atlas Copco: 155.226 Risikobeobachtungen) und psychosozialer Prävention. Der Beitrag dieser Arbeit liegt in der Schaffung höherer Vergleichbarkeit von ESG-Berichten und der Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen zur Steigerung von Transparenz und Qualität.

The subject of this Master's thesis is occupational health promotion as a component of ESG reporting pursuant to the CSRD. The focus lies on a systematic comparison of reporting practices in Austria, Sweden, and Germany. Central research questions address the manner of presentation of health programs, identifiable country-specific differences, as well as best practices. The empirical basis consists of thirty sustainability and ESG reports from the years 2023 and 2024, analyzed using qualitative content analysis. Particular attention was paid to key performance indicators, the standards GRI 403 and ESRS S1, as well as cultural and institutional influencing factors. The results reveal distinct differences: Germany exhibits a compliance-oriented reporting approach (e.g., Siemens LTIFR: 0.22; BASF TRIR: 0.30), while Austria is characterized by institutional support from the Austrian Health Insurance Fund (ÖGK) (e.g., voestalpine with an LTIFR reduction from 8.8 to 7.4). Swedish corporations distinguish themselves through holistic strategies utilizing digital tools (Atlas Copco: 155,226 risk observations) and psychosocial prevention. The contribution of this thesis lies in creating a higher degree of comparability for ESG reports and deriving concrete practical recommendations for enhancing transparency and quality.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	I
Tabellenverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
1. Einleitung	1
2. Theoretische Grundlagen der Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeitsberichterstattung	3
2.1 Betriebliche Gesundheitsförderung	3
2.1.1 Definition und Entwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung	3
2.1.2 Aktuelle Trends und Herausforderungen	5
2.2 ESG-Richtlinien im internationalen Kontext	8
2.2.1 Umweltaspekte	8
2.2.2 Soziale Aspekte	10
2.2.3 Governance-Aspekte	11
2.3 Corporate Sustainability Reporting Directive	13
2.3.1 Entstehung und Zielsetzung	13
2.3.2 Implementierungsanforderungen	15
2.3.3 Berichterstattungspflichten	17
2.3.4 Herausforderungen bei der Implementierung: Die besondere Situation der KMU ..	18
2.4. Bedeutung von Nachhaltigkeitsberichterstattung	19
2.4.1. Rolle der Transparenz und Vergleichbarkeit	19
2.4.2. Einfluss auf Stakeholder und Investoren	21
2.4.3. Zusammenhang zwischen Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeitsberichten ...	23
2.5 Rahmenwerke der Nachhaltigkeitsberichterstattung: Internationale, europäische und nationale Ausprägungen	25
2.5.1. Internationale Rahmenwerke für Nachhaltigkeitsberichterstattung	25
2.5.2. Europäische Standards	28
2.5.3. Nationale Gesetzgebungen	30
3.1. Forschungsdesign	36
3.2. Auswahl der Unternehmen	37
3.3. Datenerhebung	40
3.4. Datenanalyse und -auswertung	41
3.5 Verwendete Kennzahlen in der Analyse	43

4. Ergebnisse	45
4.1 Länderspezifische Analysen	45
4.1.1 Gesundheitsförderprogramme in Österreich	45
4.1.1.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	45
4.1.1.2 Unternehmensbeispiele und Best Practices	47
4.1.2 Gesundheitsförderprogramme in Schweden	55
4.1.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	55
4.1.2.2 Unternehmensbeispiele und Best Practices	56
4.1.3 Gesundheitsförderprogramme in Deutschland	62
4.1.3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	62
4.1.3.2 Unternehmensbeispiele und Best Practices	65
4.2 Vergleichende Analyse.....	73
4.2.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Berichterstattung	73
4.2.2 Einfluss von kulturellen und wirtschaftlichen Faktoren	78
4.2.3 Analyse der Qualität und Transparenz der Berichterstattung	80
4.3 Identifizierte Best Practices und Implikationen für die Praxis	84
4.3.1 Best Practices in der Berichterstattung über Gesundheitsförderprogramme	85
4.3.2 Strategien zur Verbesserung der Transparenz und Qualität	86
4.4 Diskussion der Ergebnisse im Kontext der Literatur	89
5. Fazit	96
5.1. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	96
5.2. Beantwortung der Forschungsfrage.....	97
5.3 Limitationen der Studie.....	98
5.4 Ausblick und Ansatzpunkte für zukünftige Forschung	99
5.5 Abschließende Bewertung	101
Literaturverzeichnis.....	103

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammenhang zwischen CSR, ESG, CSRD und ESRS	15
Tabelle 2: Vergleich der nationalen Umsetzung der CSRD mit Fokus auf Gesundheitsschutz und soziale Berichterstattung in Österreich, Schweden und Deutschland	35
Tabelle 3: Charakteristik der untersuchten Unternehmen	39
Tabelle 4: Übersicht betrieblicher Gesundheitsfördermaßnahmen in österreichischen Unternehmen	52
Tabelle 5: Übersicht gesundheitsfördernder Maßnahmen in schwedischen Unternehmen	60
Tabelle 6: Übersicht gesundheitsfördernder Maßnahmen in deutschen Unternehmen.....	70
Tabelle 7: Vergleich der ESG-Berichterstattung zur Gesundheitsförderung in Deutschland, Österreich und Schweden.....	76
Tabelle 8: Ländervergleich zentraler Erkenntnisse zur ESG-Berichterstattung über Gesundheitsförderung	77
Tabelle 9: Kulturelle und wirtschaftliche Einflussfaktoren auf die ESG-Berichterstattung	80
Tabelle 10: Zusammenfassung mit CSRD-Fokus	82
Tabelle 11: Bewertung der Qualität und Transparenz der ESG-Berichterstattung	84

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AK	Arbeiterkammer
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
Art.	Artikel
ASchG	Arbeitnehmer:innenschutzgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
bzw.	beziehungsweise
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
CSR	Corporate Social Responsibility
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
EAP	Employee Assistance Program
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
ESG	Environmental, Social, Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
et al.	et alia
EU	Europäische Union
GRI	Global Reporting Initiative
HPO-I	High Performance Organisation Index
ISO	International Organization for Standardization
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate
NaDiVeG	Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz
NFRD	Non-Financial Reporting Directive
NPS	Net Promoter Score
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
S.	Seite

SAQ	Self-Assessment Questionnaire
SDG	Sustainable Development Goals
sog.	sogenannt
STI/LTI	Short-Term Incentive / Long-Term Incentive
TRIR	Total Recordable Incident Rate
u. a.	unter anderem
WWI+	Work Well Index+
z. B.	zum Beispiel

1. Einleitung

In der heutigen Wirtschaftswelt sind Berichte über soziale Verantwortung keine freiwillige Kür mehr, sondern zunehmend eine gesetzliche Pflicht. Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den ESG-Kriterien müssen Unternehmen deutlich offener kommunizieren – und zwar auch dann, wenn es um Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) geht. Daraus ergibt sich die zentrale Frage dieser Arbeit: „Wie berichten Unternehmen in Österreich, Schweden und Deutschland über Gesundheitsförderprogramme im Rahmen der ESG- und CSRD-Richtlinien, und welche Unterschiede lassen sich feststellen?“

Um diese große Frage etwas greifbarer zu machen, werden im Laufe der Arbeit vier Unterfragen verfolgt. Erstens geht es um die jeweiligen Rahmenbedingungen: also darum, welche gesetzlichen und kulturellen Strukturen die Berichterstattung in den drei Ländern prägen. Zweitens interessiert, welche konkreten Inhalte Unternehmen offenlegen – sowohl quantitative Kennzahlen wie LTIFR oder TRIR als auch qualitative Informationen – und wie eng sie sich dabei an Standards wie GRI 403 oder ESRS S1 orientieren. Drittens wird die Qualität der Berichte verglichen, insbesondere mit Blick auf Transparenz, strategische Einbettung und die Frage, ob Wirkungen oder nur Aktivitäten beschrieben werden. Und schließlich wird untersucht, welche positiven Beispiele sich aus der Analyse ableiten lassen und welche Empfehlungen sich daraus für eine stimmige Berichterstattung nach CSRD ergeben könnten. Diese Fragen strukturieren die empirische Untersuchung in Kapitel 4 und münden später in die Beantwortung der Hauptfragestellung in Kapitel 5.2.

Das Thema ist nicht zufällig relevant. Unternehmen stehen heute unter erheblichem Druck, einerseits eine wachsende Zahl an Berichtspflichten zu erfüllen und andererseits glaubwürdig darzustellen, wie sie mit dem Thema Gesundheit umgehen. BGF wird zunehmend als Teil der strategischen Personalpolitik verstanden – und nicht mehr als isolierte Zusatzmaßnahme. Auch der deutliche Anstieg psychischer Belastungen, der in vielen Branchen zu spüren ist, verstärkt den Anspruch, Gesundheitsprogramme nachvollziehbar und faktenbasiert zu kommunizieren. Einzelstehende Maßnahmen wie ein Yogakurs wirken vor diesem Hintergrund schnell oberflächlich, wenn sie nicht in ein nachvollziehbares Gesamtkonzept eingebettet sind.

Die Wahl der drei Vergleichsländer, Österreich, Schweden und Deutschland, ergibt sich aus ihren charakteristischen Profilen im Bereich Gesundheitsförderung und Berichterstattung.

Während Deutschland für seine systematische, normenbasierte Herangehensweise bekannt ist, verfügt Österreich über eine traditionsreiche, institutionell verankerte BGF-Kultur. Schweden wiederum positioniert sich mit innovativen und ganzheitlichen Ansätzen als Vorreiter in der sozialen Nachhaltigkeitsberichterstattung. Dieser Ländervergleich verspricht daher aufschlussreiche Erkenntnisse über den Einfluss nationaler Rahmenbedingungen auf die Berichtspraxis.

Methodisch konzentriert sich diese Arbeit auf eine qualitative Analyse der Kommunikationsstrategien in Nachhaltigkeitsberichten. Untersucht werden 30 aktuelle Berichte großer Unternehmen, wobei der Fokus auf Umfang, Transparenz und strategischer Einbettung der BGF-Angaben liegt. Es geht ausdrücklich um die kommunikative Darstellung der Programme, nicht um eine Bewertung ihrer praktischen Wirksamkeit.

Die Arbeit ist wie folgt strukturiert: Nach dieser Einleitung werden in Kapitel 2 die theoretischen Grundlagen von BGF, ESG und CSRD dargelegt. Kapitel 3 erläutert die methodische Vorgehensweise. Kapitel 4 präsentiert die empirischen Ergebnisse der Länderanalyse und identifiziert Best Practices. Den Abschluss bildet Kapitel 5 mit einer zusammenfassenden Diskussion der Erkenntnisse und einem Ausblick.

2. Theoretische Grundlagen der Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeitsberichterstattung

2.1 Betriebliche Gesundheitsförderung

2.1.1 Definition und Entwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung

In den letzten Jahren hat sich in vielen Unternehmen eine deutliche Verschiebung gezeigt: Themen wie Gesundheit, Belastung und Wohlbefinden der Beschäftigten tauchen nicht mehr am Rand auf, sondern stehen häufig ganz oben auf der Agenda. Das wirkt auf den ersten Blick selbstverständlich, war es aber lange Zeit nicht. Früher galten Gesundheitsangebote eher als nette Ergänzung – etwas, das man „auch noch machen kann“, wenn Zeit und Budget da sind. Mittlerweile zeigt sich jedoch, dass solche Maßnahmen wesentlich mehr sind als freiwillige Zusatzangebote. Sie beeinflussen nicht nur die Zufriedenheit, sondern auch die Leistungsfähigkeit im Alltag, und damit letztlich die gesamte wirtschaftliche Situation eines Betriebs.

Wenn hier von Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) die Rede ist, umfasst das eine breite Spannweite an Aktivitäten. Dazu zählt alles, was darauf abzielt, Belastungen zu reduzieren oder Rahmenbedingungen zu verbessern – manchmal konkret und praktisch (z. B. ergonomisches Arbeiten), manchmal eher präventiv. Das Gesundheitsministerium beschreibt BGF als einen Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und betont vor allem die langfristige Wirkung: Gesundheit soll nicht punktuell, sondern systematisch gestärkt werden.

Spannend ist, wie stark sich die Rolle von BGF in den letzten zwei Jahrzehnten gewandelt hat. Mehrere Studien, unter anderem von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hünefeld & Kopatz, 2022, S.1) und vom Institut für Gesundheit und Arbeit (2019), zeigen recht eindeutig, dass sich Investitionen in Gesundheit auszahlen. Unternehmen berichten z. B. von weniger Krankheitstagen, höheren Motivationswerten und insgesamt stabileren Teams. Das Spektrum der Maßnahmen ist inzwischen sehr groß. Es reicht von einfachen Veränderungen im Arbeitsalltag bis zu komplexen digitalen Angeboten, die den Beschäftigten dauerhaft zur Verfügung stehen. Damit wird sichtbar, dass BGF sowohl ein sozialer als auch ein wirtschaftlicher Faktor ist.

Der Ursprung dieser Entwicklung liegt allerdings weiter zurück. In den 1990er-Jahren begannen erste strukturierte Programme, die im deutschen Arbeitsschutz verankert wurden. Damals ging es vor allem darum, Grundrisiken besser zu erfassen und standardisierte Schutzmaßnahmen einzuführen. Ein Blick auf die Unfallstatistiken zeigt, wie viel sich seither getan hat: Während Anfang der 1990er-Jahre noch rund zwei Millionen Arbeitsunfälle pro Jahr registriert wurden, sind es heute deutlich weniger. Der Rückgang spricht dafür, dass präventive Maßnahmen langfristig funktionieren (Statista, 2024; DGUV, 2024).

Etwas anders verlief die Entwicklung in Österreich. Dort setzte die formale Institutionalisierung der BGF erst später ein, allerdings dafür umso konsequenter. Seit 1996 ist Österreich im European Network for Workplace Health Promotion vertreten, und im Jahr 2000 wurde das Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung gegründet. Die damalige Gebietskrankenkasse Oberösterreich (heute ÖGK) spielte dabei eine zentrale Rolle. Mit diesem Netzwerk entstand eine Struktur, über die Projekte systematisch gesammelt, gefördert und ausgezeichnet werden konnten – inklusive des bekannten BGF-Gütesiegels, das mittlerweile viele Betriebe als Qualitätsnachweis nutzen.

Aus Forschung und Praxis lässt sich heute relativ gut nachvollziehen, warum BGF in der Unternehmenslandschaft an Bedeutung gewonnen hat. Neben den klassischen gesundheitlichen Argumenten kommt ein weiterer Aspekt hinzu: das Arbeitgeberimage. Betriebe, die sich um die Gesundheit kümmern, werden oft als moderner und sozial verantwortungsvoller wahrgenommen. Manche Unternehmen berichten sogar, dass Gesundheitsprogramme dazu beitragen, qualifizierte Beschäftigte zu halten oder anzuziehen (MacVicar et al., 2021, S. 16). Gleichzeitig darf man nicht übersehen, dass solche Angebote in vielen Fällen eher in großen Unternehmen verbreitet sind. Kleine und mittlere Betriebe tun sich bei der Umsetzung häufig schwerer – sei es wegen Kosten, fehlender Zeit oder mangelnder Expertise. Auf diese Unterschiede wird in Kapitel 2.3.4 ausführlicher eingegangen.

Schweden hat sich bereits früh mit Fragen des Arbeitsschutzes beschäftigt. Ein grundlegender Schritt war das Arbeitsumweltgesetz von 1977, das den Fokus stark auf präventive Maßnahmen legt. Viele Jahre später kamen weitere Vorschriften hinzu, die psychische und soziale Belastungen explizit miteinbeziehen (AFS 2015:4). In der Praxis heißt das, dass Arbeitgeber ihre Organisation so gestalten müssen, dass Überlastung, Konflikte oder schädigendes Verhalten gar nicht erst entstehen sollen. Neben diesen gesetzlichen Vorgaben

existiert in Schweden das sogenannte „friskvårdsbidrag“, ein steuerlich begünstigter Zuschuss für gesundheitsfördernde Aktivitäten. Die Idee dahinter ist unkompliziert: Beschäftigte sollen aktiv unterstützt werden, gesundheitsrelevante Angebote zu nutzen.

In den letzten Jahren hat sich ein weiterer Trend abgezeichnet: Die Verknüpfung von BGF mit Nachhaltigkeitsstrategien, insbesondere mit ESG. Diese Entwicklung hat durch die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) noch einmal an Dynamik gewonnen. Durch die Vorgaben der CSRD müssen Unternehmen genauer offenlegen, wie sie soziale Themen – darunter auch Gesundheit – strategisch verankern. Für manche Betriebe ist das eine Chance, ihre Maßnahmen transparenter darzustellen; für andere eine Herausforderung, weil zusätzliche Ressourcen nötig sind (vgl. Renz, 2019; Kapitel 2.3.4). Besonders deutlich zeigt sich dieser Unterschied wiederum bei KMU, die die neuen Anforderungen oft nur begrenzt erfüllen können.

2.1.2 Aktuelle Trends und Herausforderungen

Ungeachtet des beachtlichen Fortschritts in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sehen sich Unternehmen dennoch mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert. Eine zentrale Schwierigkeit, die sich aus österreichischer Perspektive ergibt, liegt in der vergleichsweise geringen körperlichen Aktivität der jungen Arbeitnehmerschaft. Tatsächlich belegen Erhebungen, dass in Deutschland ein Viertel der Berufsschüler sportlich inaktiv ist (Zok & Böttger, 2019, S. 1). Da vergleichbare Daten für Österreich eine ähnliche Problemlage andeuten, wurde die gezielte Förderung des Gesundheitsbewusstseins bei Lehrlingen und jungen Beschäftigten zum erklärten Ziel des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) erhoben (ÖNBGF, n.d.).

Zugleich hat die fortschreitende Digitalisierung die betriebliche Gesundheitsprävention entscheidend umgestaltet. Dieser Wandel ermöglicht den direkten Zugriff auf digitale Lernplattformen sowie Online-Gesundheitsportale. Gerade durch den Einsatz interaktiver Präventionsformate lassen sich das Mitarbeiterengagement und die Wirksamkeit der Gesundheitsförderung nachweislich steigern. Indem programmatische Ansätze wie Industrie 4.0 und das Internet der Dinge (IoT) genutzt werden, gewinnen Maßnahmen an Transparenz und Effektivität, da Unternehmen gesundheitsfördernde Interventionen präziser evaluieren und deren Implementierung effizienter ausrichten können (Lautermann & Frick, 2023, S. 61). Deutlich wird dabei: Technologische Innovationen eröffnen zwar neue Wege, stellen aber

gleichzeitig neue Anforderungen an den Schutz von Daten und die Entwicklung notwendiger Kompetenzen in den Raum.

Ein Beispiel für eine effiziente, digitale Maßnahme ist das in Deutschland entwickelte Bildungsportal „AzubiFit“. Es verknüpft digitale Medien und interaktive Module zur spezifischen Förderung des Gesundheitsbewusstseins junger Beschäftigter (AzubiFit, n.d.). Im Gegensatz dazu setzt das österreichische Modell stark auf physische Angebote und eine institutionelle Verankerung. So fördert die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) als Trägerin des ÖNBGF beispielsweise Betriebe bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen und -prozessen (ÖGK, 2023).

Trotz der unbestrittenen Vorteile der Digitalisierung gilt es, ihre Schattenseiten im Blick zu behalten. Die technologische Entwicklung droht bestehende Gräben zu vertiefen - Stichwort „Digital Divide“. Besonders betroffen sind ältere Arbeitnehmer, die mitunter weder über ausreichende digitale Kompetenzen noch durchgängigen Zugang zu elektronischen Medien verfügen. Hinzu kommen datenschutzrechtliche Bedenken: Der Umgang mit sensiblen Gesundheitsdaten wirft komplexe ethische Fragen auf. Wie Lautermann und Frick (2023, S. 32) zu bedenken geben, könnten spezielle digitale Ethikkodizes hier Orientierung bieten und helfen, moralische Leitlinien in Gesundheitsprogramme zu integrieren.

Immer mehr Unternehmen erkennen zudem den strategischen Wert der BGF und verknüpfen sie mit übergeordneten Zielen wie ESG (Environmental, Social, Governance). Unternehmen, die in umfassende Gesundheitsförderung investieren, profitieren nachweislich auf mehreren Ebenen. Neben einer spürbar höheren Mitarbeitermotivation und geringeren Fluktuationsraten gewinnt das Unternehmen auch an Attraktivität als Arbeitgebermarke (MacVicar et al., 2021, S. 16). Ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil für Betriebe, die ihre gesellschaftliche Verantwortung im Rahmen einer ESG-Strategie ernst nehmen.

Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive rechnen sich Maßnahmen der BGF häufig schon auf den ersten Blick. Denn sinkende krankheitsbedingte Ausfälle und eine stabilere Belegschaft entlasten unmittelbar die Personalkosten. Die Dimension der betrieblichen Investitionen in Gesundheitsförderung wird in Deutschland durch eine konkrete Zahl greifbar: 6,5 Milliarden Euro wandten Unternehmen hierzulande 2019 für entsprechende Maßnahmen auf (BDA, 2021, S. 1). Für Österreich lässt sich keine gleichlautende Gesamtsumme nennen, doch die Entwicklung spricht eine eigene Sprache. Die stetig steigende Anzahl durch die ÖGK

unterstützter Projekte und die Etablierung eines spezifischen BGF-Gütesiegels machen deutlich, dass dem Thema auch hierzulande wachsende betriebliche und institutionelle Relevanz zukommt (Bundesministerium für Inneres - Österreich, n.d.).

Die langfristigen Effekte dieser Bemühungen zeigen sich in eindrucklichen Entwicklungen. So verzeichnete Deutschland etwa im Verlauf der letzten dreißig Jahre eine Halbierung der Arbeitsunfälle (BDA, 2021, S. 2). Ein paralleler Rückgang ist in Österreich festzustellen, wo die Unfallzahlen von über 180.000 im Jahr 1990 auf unter 90.000 im Jahr 2023 sanken (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt - AUVA, 2024). Diese positiven Trendwenden unterstreichen die Tatsache, dass Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten nicht nur aus betriebswirtschaftlicher, sondern auch aus volkswirtschaftlicher Sicht einen klaren Nutzen erbringen.

Neben der Digitalisierung unterstreichen auch länderspezifische Finanzierungsmodelle die unterschiedlichen Herangehensweisen in Europa. Ein spezifisches Beispiel für einen nationalen Ansatz bietet Schweden mit dem verbreiteten friskvårdsbidrag, einem steuerbegünstigten Zuschuss der Arbeitgeber für gesundheitsfördernde Aktivitäten. Dieses Instrument ist praxiserprobt und wird von der Steuerverwaltung (Skatteverket) als steuerfreie Leistung anerkannt (Skatteverket, n.d.). Dieser Ansatz steht im Kontrast zur stärker projekt- und strukturbasierten Förderung in Österreich.

Von gleicher Relevanz ist die Förderung der Chancengleichheit im Rahmen der BGF, ergänzt durch gezielte Unterstützung für Mitarbeitende in schwierigen Lebenslagen. Über die Minderung sozialer Ungleichheiten (Kiy, 2024, S. 55) hinaus wird dadurch der soziale Beitrag von ESG-Strategien substanziell gestärkt, was unmittelbar die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber steigert (MacVicar et al., 2021, S. 16). Ein zentrales Manko liegt allerdings darin, dass nicht alle Unternehmen über die erforderlichen Ressourcen zur Bereitstellung solch umfassender Programme verfügen. Während große Konzerne und durch Förderungen unterstützte Betriebe vorangehen, besteht besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ohne entsprechende Unterstützung die Gefahr, den Anschluss zu verlieren. Diese Disparität stellt eine der größten Hürden für eine flächendeckende, wirksame BGF in Österreich und darüber hinaus dar. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf, insbesondere in Bezug auf die praktische Unterstützung von KMU im Rahmen nationaler Förderprogramme.

2.2 ESG-Richtlinien im internationalen Kontext

2.2.1 Umweltaspekte

Im gegenwärtigen unternehmerischen Diskurs hat sich der ESG-Rahmen als Fundament der Bewertung durchgesetzt. Dieses Kürzel, welches die drei gleichrangigen Säulen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) umfasst, dient als Maßstab für die Beurteilung der unternehmerischen Gesamtleistung. Für Investoren sind diese Kriterien heute nicht mehr nur ein optionales Add-On, sondern eine essenzielle Entscheidungsgrundlage. Sie ergänzen die klassischen Finanzkennzahlen und geben Aufschluss darüber, wie nachhaltig und ethisch vertretbar eine Investition wirklich ist (Rau & Yu, 2023, S. 5-6).

Einen entscheidenden Impuls hat dieser Ansatz durch die europäische Berichtspflicht CSRD erhalten. Die Richtlinie macht es verbindlich: Unternehmen müssen ihre Nachhaltigkeitsdaten nach einheitlichen Standards offenlegen (Europäische Kommission, 2022). Dabei gab es mit CSR ja schon länger ein ähnliches Konzept. Der entscheidende Unterschied liegt in der Verbindlichkeit. Während CSR oft im Bereich des Freiwilligen blieb, schafft ESG klare, vergleichbare Strukturen (Gillan, Koch, & Starks, 2021, S. 5).

Das E in ESG – die Umweltdimension – bildet gewissermaßen das Fundament. Hier geht es um die konkreten Wechselwirkungen zwischen Unternehmen und Natur. Die zentrale Frage lautet: Wie können negative Umwelteinflüsse reduziert und positive Beiträge für Ökosysteme geleistet werden? (Global Reporting Initiative, 2021; Europäische Union, 2022). In der Praxis dreht sich alles um Themen wie Klimaschutz, Energieeffizienz, den sorgsamen Umgang mit Wasserressourcen, Abfallmanagement und nicht zuletzt den Schutz der biologischen Vielfalt. Besonders wichtig ist die Erfassung der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Am Ende zählen aber konkrete Zahlen: CO₂-Emissionen, Energieverbrauch, Recyclingquoten und der Anteil erneuerbarer Energien gehören zu den am häufigsten berichteten Umweltkennzahlen (Global Reporting Initiative, 2021).

Doch die Realität in den Berichtsbüchern sieht oft noch anders aus. Eine Studie von Lautermann et al. (2021) auf Basis von Daten aus 2019 offenbart erhebliche Lücken. Je nach Branche blieben zwischen 42 und 83 Prozent der umweltbezogenen Pflichtangaben unerwähnt. Besonders auffällig ist das Fehlen von Themen wie Biodiversität oder Luftverschmutzung. Immerhin fanden Klimaschutzaspekte bei 76 Prozent der Unternehmen

Erwähnung in ihren ESG-Berichten. Dieses uneinheitliche Bild zeigt, dass das ökologische Verantwortungsbewusstsein in der Praxis noch lange nicht überall gleich ausgeprägt ist.

Das Kernproblem bleibt die fehlende Vergleichbarkeit. Ohne einheitliche Daten ist ein sinnvoller Vergleich zwischen Unternehmen kaum möglich. Genau hier setzt die CSRD mit ihren verbindlichen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) an, um diese Lücke zu schließen (siehe Kapitel 2.3). Die Verpflichtung zu einem standardisierten Rahmenwerk könnte daher der Schlüssel sein, um die bestehenden Berichtslücken zu schließen.

Der enorme Finanzstrom in ESG-konforme Investments – in Europa ein Volumen von über 17 Billionen US-Dollar (Capdevila Penalva, 2023, S. 2) – wirkt wie ein Katalysator und treibt Unternehmen an, ihre Umweltberichterstattung voranzutreiben. Internationale Leitplanken wie die GRI-Standards oder die UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) geben hier die Richtung vor. Sie helfen Unternehmen dabei, ihre Geschäftsstrategie in Bezug zu den globalen Klimazielen zu setzen, und motivieren sie, diese Verbindung in ihrer Berichterstattung auch sichtbar zu machen (Hommes, 2018, S. 14).

Die Umsetzung ist jedoch kein Selbstläufer und stellt Unternehmen vor große Aufgaben. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind hier besonders betroffen, da ihnen häufig die personellen und finanziellen Ressourcen für eine lückenlose Datenerhebung fehlen, wie in Kapitel 2.3.4 näher ausgeführt wird. Es braucht nicht nur strukturelle Veränderungen, sondern auch geschulte Mitarbeiter, die die Daten einheitlich erfassen können. Der Aufwand lohnt sich jedoch: Eine gelungene Integration von Umweltaspekten – vor allem im Energie- und Emissionsmanagement – führt erwiesenermaßen zu mehr Transparenz, einer höheren Widerstandskraft gegen Klimarisiken und besseren Konditionen bei der Suche nach nachhaltigen Finanzierungen (EFRAG, 2023; Rau & Yu, 2023, S. 15).

Alles in allem legt die Analyse nahe, dass eine ernsthaft betriebene Integration von Umweltaspekten in die ESG-Berichte die Glaubwürdigkeit eines Unternehmens bei langfristig denkenden Investoren festigt und so seine Wettbewerbsposition stärkt. Für Österreich, Deutschland und Schweden zeichnet sich ab, dass sich die derzeit noch unterschiedlich ausgeprägten nationalen Systeme durch den Einfluss von CSRD und ESRS langfristig angleichen werden.

2.2.2 Soziale Aspekte

Im Gefüge der ESG-Kriterien kommt Programmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) eine besondere Rolle zu. Sie sind ein zentraler Baustein der sozialen Dimension, da sie aktiv dazu beitragen, soziale Ungleichheiten abzubauen und mehr Gerechtigkeit zu verwirklichen. Die soziale Säule, das „S“ in ESG, umfasst ein weites Feld. Dazu zählen Fragen der Arbeitsbedingungen, der Chancengleichheit, der Vielfalt in der Belegschaft, der Achtung der Menschenrechte entlang der Lieferkette und nicht zuletzt der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten (Europäische Union, 2022). Es zeigt sich, dass Maßnahmen, die Arbeitnehmer in schwierigen ökonomischen oder sozialen Lagen auffangen, nicht allein der individuellen Gesundheit zugutekommen. Vielmehr fördern sie auch den Zusammenhalt im Team und erleichtern die Integration (Kiy, 2024, S. 55). Das gilt beispielsweise für Programme, die Mitarbeitende in belastenden Lebensphasen unterstützen – sei es durch psychosoziale Beratung, flexible Arbeitszeitmodelle oder Sportangebote. Solche Initiativen stärken nachweislich die Motivation und die Bindung an das Unternehmen.

Trotz dieser positiven Wirkungen sind der praktischen Umsetzung weiterhin enge Grenzen gesetzt. Besonders kleinere und mittlere Betriebe (KMU) stehen hier vor großen Hürden, da ihnen schlichtweg die finanziellen und personellen Ressourcen für systematische Gesundheitsprogramme fehlen (vgl. zu den grundlegenden Herausforderungen für KMU Kapitel 2.3.4; Ortiz-Avram, Domnanovich, Kronenberg & Scholz, 2018).

Die Forschungslage belegt, dass Unternehmen, die in BGF investieren, deutliche Vorteile verzeichnen. Dazu zählen eine höhere Mitarbeiterbindung und spürbare Produktivitätsfortschritte (MacVicar et al., 2021, S. 16). Allerdings ist es bemerkenswert, dass bis zu 70 Prozent der ESG-Berichte keine ausreichend detaillierten Informationen zu ihren Gesundheitsprogrammen liefern. Diese mangelnde Transparenz macht es nahezu unmöglich, die tatsächliche Wirksamkeit der Maßnahmen zu beurteilen (Salzberger et al., 2024, S. 38). Es bleibt oft im Dunkeln, welche konkreten Auswirkungen die Aktivitäten für die Belegschaft oder die Organisation als Ganzes haben. Genau diese Punkte stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der sozialen ESG-Dimension, denn sie spiegeln die unternehmerische Verantwortung für das Wohl der Mitarbeiter und deren Arbeitsumfeld wider.

Die dynamische Entwicklung im ESG-Umfeld unterstreicht die wachsende Bedeutung sozialer Faktoren. Österreichische Untersuchungen kommen zu dem Schluss, dass gut umgesetzte BGF-Programme, die mit einer übergeordneten CSR-Strategie verknüpft sind,

nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigern. Sie verbessern auch spürbar das Image des Unternehmens am Markt (Pfeiffer, 2024, S. 57). Eine zentrale Stärke des österreichischen Modells liegt im sozialpartnerschaftlichen Ansatz. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretungen und der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) ist hier traditionell stark ausgeprägt und in der Sozialversicherung fest verankert (Sozialversicherung, n.d.).

Die Berücksichtigung sozialer Aspekte in der ESG-Berichterstattung ist weit mehr als eine Pflichtübung gegenüber den Stakeholdern. Sie ist ein wesentlicher Beitrag zur Stärkung der eigenen Organisationskultur. Für die Zukunft wird es entscheidend sein, soziale Faktoren – insbesondere Gesundheit, Gleichstellung und Arbeitszufriedenheit – enger mit messbaren Indikatoren zu verknüpfen. Zudem ist eine gezielte Unterstützung der KMU unerlässlich, um soziale Nachhaltigkeit flächendeckend zu verankern. Langfristig wirksam und glaubwürdig ist letztlich nur ein Ansatz, der soziale Verantwortung und wirtschaftliche Ziele systematisch miteinander verbindet.

2.2.3 Governance-Aspekte

Governance beschreibt, wie ein Unternehmen geführt und kontrolliert wird. Dabei geht es um Mechanismen, Strukturen und Prozesse, die dafür sorgen sollen, dass Unternehmen transparent und ethisch handeln. Wichtige Themen sind zum Beispiel, wie Aufsichtsgremien zusammengesetzt sind und ob sie unabhängig arbeiten. Dazu kommen interne Kontrollsysteme, Maßnahmen gegen Korruption, Compliance-Regelungen und die Einhaltung von Berichtspflichten (Freericks et al., 2021, S. 10; EFRAG, 2023).

Corporate Governance ist ein wichtiger Teil von ESG. Sie baut auf Transparenz und ethischer Unternehmensführung auf. Studien zeigen, dass Unternehmen mit hohen Governance-Standards davon profitieren – sowohl finanziell als auch durch Kosteneinsparungen. In europäischen Unternehmen könnten die Einsparungen durch bessere Governance-Standards bis zu 290 Millionen Euro pro Jahr betragen (Capdevila Penalva, 2023, S. 5-6). Diese Einsparungen kommen vor allem durch niedrigere Rechtskosten, bessere Risikosteuerung und einen gestärkten Ruf zustande.

Allerdings können nicht alle Unternehmen gleich gut von diesen Vorteilen profitieren. Besonders KMU haben oft Schwierigkeiten. Ihnen fehlen häufig die finanziellen Mittel, das Personal und die organisatorischen Kapazitäten, um Compliance-Regelungen und

Governance-Standards umzusetzen. Dazu kommt, dass vielen die nötige Erfahrung fehlt. Auch der Zugang zu externer Beratung, die für eine erfolgreiche Umsetzung wichtig wäre, ist oft nicht gegeben. Mit der Einführung der CSRD wird eine umfassende Berichterstattung über Governance-Praktiken obligatorisch. Die damit verbundenen Berichtspflichten – insbesondere die Anforderungen an die Unternehmensführung und Risikosteuerung – entwickeln sich für KMU zu einer großen Herausforderung, die in Kapitel 2.3.4 genauer beleuchtet wird. Umso wichtiger wird es sein, KMU, die mit dieser Komplexität umgehen müssen, durch staatliche oder branchenweite Schulungs- und Beratungsprogramme entscheidend zu unterstützen (Lautermann et al., 2021, S. 12).

Die CSRD macht eine umfassende Berichterstattung über Corporate-Governance-Praktiken zur Pflicht. In Österreich läuft die Umsetzung über das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG). Dieses Gesetz verpflichtet große Unternehmen dazu, ihre Governance-Strukturen und ethischen Leitlinien offenzulegen (Republik Österreich, 2023). Dadurch soll die Transparenz verbessert und die Vergleichbarkeit auf europäischer Ebene erhöht werden. International gibt es deutliche Unterschiede im Governance-Verständnis. Das schwedische Modell setzt stark auf Transparenz, soziale und ethische Verantwortung (Roy & Bailey, 2023, S. 14). Das unterscheidet sich von der Situation in Österreich und Deutschland. Dort gibt es zwar strenge gesetzliche Rahmen, aber bei der Umsetzung internationaler Reporting-Standards bestehen noch Herausforderungen (Capdevila Penalva, 2023, S. 4). Die CSRD soll diese Unterschiede langfristig angleichen.

Für Investitionsentscheidungen wird die Qualität der Governance-Praktiken immer wichtiger. Der europäische ESG-Markt hat mittlerweile ein Volumen von 17 Billionen US-Dollar erreicht (Capdevila Penalva, 2023, S. 2). Allerdings müssen Unternehmen bedenken, dass die bloße Menge an Berichten nicht automatisch für Qualität und Transparenz sorgt. Die Förderung ethischer Kompetenzen bei Mitarbeitern kann durch gezielte Schulungsprogramme unterstützt werden. Das kann zu wichtigen Veränderungen führen und eine inklusive Unternehmenskultur fördern (Freericks et al., 2021, S. 12). Gerade in Zeiten der Digitalisierung wird die Entwicklung von Ethikkodizes zunehmend wichtiger. Diese müssen Themen wie Datenschutz und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz abdecken (Lautermann et al., 2021, S. 32). Gute Governance-Praktiken bringen sowohl ethische als auch wirtschaftliche Vorteile und sind ein wichtiger Teil der nachhaltigen Entwicklung von Unternehmen. Ihre Umsetzung braucht aber einen ausgewogenen Ansatz, der sowohl

regulatorische Anforderungen als auch die tatsächlichen Möglichkeiten von Unternehmen unterschiedlicher Größe berücksichtigt.

2.3 Corporate Sustainability Reporting Directive

2.3.1 Entstehung und Zielsetzung

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) kann als Weiterentwicklung des Konzepts der Corporate Social Responsibility (CSR) verstanden werden, indem sie diesem einen verbindlichen rechtlichen Rahmen verleiht. Während CSR bisher eher als freiwilliges Engagement der Unternehmen verstanden wurde, macht die CSRD daraus konkrete Verpflichtungen mit klaren Standards. Sie ist praktisch die rechtliche Umsetzung der ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) auf EU-Ebene (Europäische Kommission, 2021, S. 2). Die EU verfolgt damit ein klar definiertes Ziel: Nachhaltigkeitsdaten sollen leichter zugänglich und vor allem besser vergleichbar sein. Zudem sollen Unternehmen nachvollziehbar darlegen, welchen konkreten Beitrag sie zur nachhaltigen Entwicklung leisten (Europäische Kommission, 2022, S. 4).

Die bisherige NFRD wird durch die CSRD ersetzt, die künftig gemeinsam mit den ESRS einen verbindlichen Rahmen vorgibt. Mit den neuen Vorgaben entsteht ein deutlich klarerer Rahmen für ESG-Offenlegungen, der zugleich die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung der Unternehmen stärker betont. Dabei ist zu beachten, dass die Einführung der CSRD parallel zu ESG-Konzepten erfolgte, um diese zu stärken und für eine einheitliche und verlässliche Nachhaltigkeitsberichterstattung zu sorgen. Die Richtlinie wurde vom Europäischen Parlament am 10. November 2022 angenommen und trat am 5. Januar 2023 in Kraft (Europäisches Parlament, 2022, Abs. 1). Der Hauptschwerpunkt lag darauf, eine einheitliche Basis für die Offenlegung von ESG-Informationen zu schaffen, um so die Verpflichtungen der Unternehmen gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt zu stärken.

Mit den neuen Regelungen wird das Ganze deutlich umfangreicher – vor allem was soziale Themen angeht, die früher oft unter den Tisch gefallen sind (Schönbauer & Wieser, 2015, S. 5). Zu den zentralen Neuerungen zählen: Zum einen kommen die EFRAG-Standards ins Spiel (Arfö & Matarazzo, 2023, S. 6), die für einheitliche Berichtsformate sorgen sollen. Bei ESG-Analysen müssen Unternehmen dann verschiedene Zeitperspektiven – kurz-, mittel- und langfristig – kombinieren. Zum anderen bekommen soziale Belange mehr Gewicht, darunter Arbeitnehmerrechte und Gleichstellungsfragen (Spang & Weber, 2022, S. 5). Die Berichte

sollen künftig digital verschlagwortet werden, sodass über 49.000 verschiedene Nutzergruppen – von Investoren über Aufsichtsbehörden bis zur breiten Öffentlichkeit – automatisiert darauf zugreifen können (Gibson-Kunze et al., 2022, S. 39). Dass hier Handlungsbedarf besteht, zeigt ein Blick zurück: Vor der CSRD konnte nur jedes zehnte Unternehmen in seinen Nachhaltigkeitsberichten detailliert über gesellschaftliche Verantwortung berichten (Schönbauer & Wieser, 2015, S. 5). Mit der CSRD soll diese Lücke nun Schritt für Schritt geschlossen werden.

Besondere Herausforderungen stellt die CSRD für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dar, da diesen häufig die notwendigen Ressourcen für die Bewältigung der umfangreichen Berichtspflichten fehlen. Die spezifischen Hürden, vor denen KMU hier stehen, werden in Kapitel 2.3.4 genauer beleuchtet.

Die CSRD stellt ohne Frage einen bedeutenden Schritt für die europäische Nachhaltigkeitsberichterstattung dar. Trotz längerer Übergangsphasen zeigt sich jedoch, dass viele Unternehmen bei der praktischen Umsetzung zusätzliche Unterstützung benötigen. De facto verwandelt die CSRD die Nachhaltigkeitsberichterstattung von einer freiwilligen Übung in eine rechtliche Pflicht. Wie gut die Richtlinie letztlich wirkt, hängt stark davon ab, ob eine Balance zwischen Vergleichbarkeit und der notwendigen Flexibilität für unterschiedliche Branchen gefunden wird.

Tabelle 1: Zusammenhang zwischen CSR, ESG, CSRD und ESRS

Konzept	Beschreibung
CSR (Corporate Social Responsibility)	Freiwilliger Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung; breites Nachhaltigkeitsverständnis.
ESG (Environmental, Social, Governance)	Bewertungsrahmen für Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte.
CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)	Verbindliche EU-Richtlinie zur Standardisierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.
ESRS (European Sustainability Reporting Standards)	Konkrete, verbindliche Berichtsstandards zur Umsetzung der CSRD.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Europäische Kommission (2021, 2022) und Gillan et al. (2021).

Die Gegenüberstellung in Tabelle 1 macht die wesentliche Entwicklung von einem freiwilligen, weit gefassten Nachhaltigkeitsverständnis (CSR) hin zu einem verbindlichen, standardisierten Berichtsrahmen (CSRD, ESRS) deutlich. Diese Entwicklung markiert einen echten Paradigmenwechsel in der europäischen Nachhaltigkeitspolitik: Nichtfinanzielle Informationen werden von einer ergänzenden Managementaufgabe zu einem integralen, verpflichtenden und prüfbaren Bestandteil der Unternehmenspublizität aufgewertet. Für die Analyse der Berichterstattung zur Gesundheitsförderung hat dies eine entscheidende Konsequenz: Ausschlaggebend ist nicht länger die schlichte Existenz von Programmen, sondern deren Darlegung nach den standardisierten ESRS-Kriterien, die Transparenz und Vergleichbarkeit erst ermöglichen.

2.3.2 Implementierungsanforderungen

Um die Transparenz und Vergleichbarkeit von ESG-Daten EU-weit deutlich zu erhöhen, führt die CSRD-Richtlinie grundlegend neue, weitreichende Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Sie verlangt nicht nur qualitative Erzählungen, sondern auch verlässliche quantitative Daten für kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume (Arfò & Matarazzo, 2023, S. 5; Spang & Weber, 2022, S. 9). Dieser fundamentale Schwenk zwingt

Unternehmen, soziale und ökologische Belange als integralen, kontinuierlichen Managementprozess zu begreifen – weg von der bloßen Betrachtung als isolierte Einzelmaßnahmen.

Absolut unumgänglich ist die vollständige Offenlegung der gesamten Wertschöpfungskette. Praktisch bedeutet dies: Unternehmen müssen detaillierte Informationen zu jedem Produktionsschritt bereitstellen – vom Ursprung des Rohstoffs bis zum fertigen Endprodukt. Sollten, wie in den ESRS-Standards zugelassen, Datenlücken entstehen, müssen diese zumindest durch die Angabe des genauen Rechercheaufwands transparent gemacht werden (Spang & Weber, 2020, S. 9). Insbesondere international agierende Konzerne mit hochkomplexen Lieferketten stehen hier vor immensen Hürden, da unterschiedliche Rechtsauffassungen und Datenschutzbestimmungen die lückenlose Datenerhebung häufig blockieren.

Die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) beinhalten eine detaillierte Reihe von Anforderungen an ökologische, soziale und Governance-Aspekte (Arfò & Matarazzo, 2023, S. 6; Spang & Weber, 2022, S. 10). Konkret umfassen sie eine Vielzahl von Einzelstandards, wie z.B. ESRS E1 zum Klimaschutz oder ESRS S1 zur Behandlung der eigenen Arbeitnehmer. Diese erleichtern zwar die Einbindung in internationale Formate wie GRI, doch gleichzeitig können sie für kleine Unternehmen zu einem erheblichen Hindernis werden.

Ebenso zentral ist die Forderung nach der sogenannten doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Diese Analyse zwingt Unternehmen, zwei Perspektiven einzunehmen: Einerseits müssen sie ihre direkten Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft („inside-out“) kritisch beleuchten und andererseits die finanziellen Risiken („outside-in“), die Nachhaltigkeitsthemen für ihren Unternehmenswert mit sich bringen, systematisch bewerten (Arfò & Matarazzo, 2023, S. 8). Offen bleibt indes, ob die Unternehmen das nötige Fachwissen besitzen, um diese anspruchsvollen Vorgaben ohne zusätzliche Schulungsmaßnahmen tatsächlich sachgerecht zu erfüllen. Die Relevanz dieser Vorgaben wird zusätzlich durch den niedrigen Ausgangspunkt untermauert: Vor der Einführung der CSRD integrierten in Österreich lediglich 40 Prozent der Unternehmen freiwillig CSR-Informationen in ihre Berichte (Schönbauer & Wieser, 2015, S. 5).

Eine große Herausforderung stellt nach wie vor die systematische Darstellung von Zielen, Aktivitäten und Indikatoren dar; vielen Berichten fehlen nach Angaben von Lautermann et al. (2021, S. 12) immer noch „transparente Evaluationssysteme“. Die Einbeziehung gezielter gesundheitsfördernder Maßnahmen für spezifische Zielgruppen zeigt, wie praxisorientierte Programme die soziale Dimension der CSRD mit Leben füllen können, sofern sie systematisch erfasst und berichtet werden.

Letztendlich bietet die CSRD zwar ein enormes Potenzial, die Qualität der Berichterstattung massiv zu verbessern. Gleichwohl ist evident, dass ihre Umsetzung gezielte strategische Unterstützung erfordert – sowohl von institutioneller Seite als auch direkt innerhalb der betroffenen Unternehmen. Dies gilt umso mehr für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), deren spezifische Herausforderungen in Kapitel 2.3.4 detailliert dargelegt werden.

2.3.3 Berichterstattungspflichten

Die CSRD-Richtlinie führt umfassende Berichterstattungspflichten ein und verpflichtet Unternehmen, sowohl qualitative als auch quantitative ESG-Daten offenzulegen (Arfò & Matarazzo, 2023, S. 1; Spang & Weber, 2022, S. 9). Zu diesen Pflichten gehören im Einzelnen:

- Die Integration von Zielen, Maßnahmen und Leistungskennzahlen (KPIs), um den Nachhaltigkeitsfortschritt transparent darzustellen. Hier fehlen jedoch in vielen Berichten oft klare Bewertungsmaßstäbe (Lautermann et al., 2021, S. 12). Um diese Hürden zu adressieren, arbeitet EFRAG an speziell für KMU entwickelten, vereinfachten Berichtsstandards (EFRAG, 2024).
- Die Offenlegung der gesamten Wertschöpfungskette ist ein weiterer zentraler Berichtsbestandteil. Dies stellt insbesondere international tätige Unternehmen mit unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen vor große Herausforderungen (Spang & Weber, 2022, S. 9).
- Die Durchführung der „doppelten“ Wesentlichkeitsanalyse, bei der sowohl die sozialen und ökologischen Auswirkungen des Unternehmens als auch die finanziellen Risiken von Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen bewertet werden müssen (Arfò & Matarazzo, 2023, S. 8; Capdevila Penalva, 2023, S. 5).

Diese Berichtspflichten bedeuten eine wesentliche organisatorische und finanzielle Belastung, die insbesondere für KMU eine besondere Herausforderung darstellt (vgl. Kapitel 2.3.4). Konkret bedeutet die Erfüllung dieser Pflichten einen erheblichen Aufwand für die Datenerhebung und -validierung. Ein relevantes Problem ist es, sicherzustellen, dass die ESG-Daten qualitativ hochwertig sind. Zahlreiche Unternehmen haben Probleme, die Angaben von ihren Zulieferern zu validieren – in der Textilindustrie fehlen bis zu 70 % der erforderlichen Kontrollinstrumente (Fernández-Feijóo, Romero und Ruiz, 2014, S. 55).

Für Unternehmen, die ihre Berichtspflichten vernachlässigen, sind empfindliche Bußgelder vorgesehen, die bis zu zwei Prozent des Jahresumsatzes betragen können. Das ist besonders für KMU ein enormes finanzielles Risiko (Amtsblatt der EU, 2022, L 322/68–70). Erfreulicherweise zeigen sich aber auch klare Entlastungsmöglichkeiten: Beispielsweise könnten digitale Plattformen hier Abhilfe schaffen und die Berichtskosten für KMU Schätzungen zufolge um 30 bis 40 Prozent senken (Europäische Kommission, 2022).

In der Gesamtschau wird deutlich, dass die CSRD einen wichtigen Fortschritt darstellt in Richtung einer verbesserten ESG-Berichterstattung. Ihre Realisierung verlangt jedoch ein umfassendes Supportsystem, das Schulungsprogramme, vereinfachte Berichterstattungssoftware sowie Finanzmittel umfasst, um die Einhaltung der Vorschriften zu erleichtern und die Belastung der Unternehmen zu verringern.

2.3.4 Herausforderungen bei der Implementierung: Die besondere Situation der KMU

Die Implementierung der CSRD und die zwingende Einhaltung der ESRS-Vorgaben sind mit substanziellen Herausforderungen verknüpft, deren Last sich evident ungleichmäßig auf Unternehmen verschiedener Größenordnungen verteilt. Wo große, kapitalkräftige Konzerne typischerweise über die unabdingbaren finanziellen, personellen und technologischen Ressourcen verfügen, entfaltet sich die neue Berichtspflicht für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) als eine nahezu unüberwindbare Hürde. Diese strukturelle Disparität wurde bereits in früheren Abschnitten im Kontext spezifischer ESG-Dimensionen (vgl. Kapitel 2.2.1, 2.2.2) implizit thematisiert und soll hier explizit und systematisch zusammengefasst werden.

Die nunmehr scharf umrissenen, zentralen Herausforderungen für KMU umfassen:

- **Hohe Kosten:** Die Einführung der erforderlichen Datenerfassungs- und Berichtssysteme verursacht erhebliche Kosten. Wie die Analyse der nationalen Umsetzung in Schweden zeigt (vgl. Kapitel 2.5.3), können diese im Durchschnitt etwa 106.000 Euro pro Unternehmen betragen (Toma et al., 2024, S. 4).
- **Begrenzte personelle Ressourcen:** KMU verfügen häufig nicht über eigene Nachhaltigkeitsexperten oder Abteilungen, die mit der komplexen Materie der ESRS mit ihren über 1.000 Datenerfassungspunkten umgehen können.
- **Datenbeschaffung in der Lieferkette:** Die Pflicht zur Berichterstattung über die gesamte Wertschöpfungskette (vgl. Kapitel 2.3.3) ist für KMU, die oft Teil komplexer, globaler Lieferketten sind, besonders schwierig zu erfüllen, da ihnen die Hebelwirkung zur Durchsetzung von Datentransparenz bei ihren Lieferanten fehlt.
- **Fehlende Expertise:** Das Verständnis und die operative Umsetzung von Konzepten wie der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfordert Expertise, die in KMU oft nicht vorhanden ist.

Diese strukturellen Defizite führen dazu, dass KMU im Wettbewerb zurückfallen oder die Berichtspflichten nur unterproportional erfüllen können. Die erfolgreiche Umsetzung der CSRD wird daher maßgeblich davon abhängen, inwieweit es gelingt, KMU durch vereinfachte Berichtsstandards (wie die von EFRAG vorgeschlagenen), branchenspezifische Leitfäden, staatliche Förderung und den Ausbau von Beratungsangeboten gezielt zu unterstützen.

2.4. Bedeutung von Nachhaltigkeitsberichterstattung

2.4.1. Rolle der Transparenz und Vergleichbarkeit

Für Stakeholder gewinnen Transparenz und Vergleichbarkeit zunehmend an Bedeutung. Sie erwarten von Unternehmen präzise und ausführliche Angaben, die ein verlässliches Bild des jeweiligen Nachhaltigkeitsprofils ermöglichen. Gemäß einer Forschung von Ioannou und Serafeim (2017) ist die harmonisierte Publizität nicht nur eine Möglichkeit zur Verbesserung der Qualität und Transparenz unternehmensspezifischer Daten, sondern führt darüber hinaus

zu einer Stärkung der internen Managementprozesse und daher einer stärker regulierten Einbeziehung des Themas „Sustainability“ in die internen Strategieprozesse von Unternehmen. Diese interne Steuerungsfunktion hat jedoch auch eine entscheidende externe Dimension.

Fehlende Transparenz könnte den Vorwurf von Greenwashing und mangelnder Glaubwürdigkeit nach sich ziehen und bedeutet zweifellos den Vertrauensverlust in das Unternehmen. Higgins, Tang und Stubbs (2020) heben hervor, dass es zu wenig ist, wenn Firmen die verlangten Zahlen und Fakten bloß offenlegen, vielmehr müssen sie auch die Realisierung der Ziele, für die sie sich öffentlich bekannt haben, präsentieren. Unter Transparenz wird nicht nur die reine Verfügbarkeit von Daten verstanden, sondern auch deren Verlässlichkeit und ihre Vollständigkeit.

Von großer Bedeutung ist zudem die Vergleichbarkeit der Berichte, denn auf diese Weise ist der Vergleich der Umwelt-, Sozial- und Governance-Informationen verschiedener Unternehmen in derselben Weise überhaupt erst möglich. Dies schafft schließlich eine Grundlage für fairen und vergleichenden Wettbewerb. Korca, Costa und Bouten (2023) verdeutlichen, dass Vergleichbarkeit nicht monolithisch ist, sondern mehrere Interpretationsachsen eröffnet – entweder hinsichtlich der tatsächlichen Ähnlichkeit der offengelegten Daten oder aber der methodischen Konsistenz ihrer Präsentation. In der Folge bietet eine einheitliche Berichterstattung den klaren Vorteil, dass Investoren und Stakeholdergruppen ihre Entscheidungen direkt auf der Grundlage zuverlässiger und vergleichbarer Informationen stützen können. Die so geschaffene Verlässlichkeit bildet die Grundlage für konkrete wirtschaftliche Vorteile.

Rusu et al. (2024) unterstreichen ferner, dass eine transparente und vergleichbare Berichterstattung letztlich zur nachhaltigen Stärkung des Anlegervertrauens und zur signifikanten Optimierung der finanziellen Leistungsstärke von Unternehmen dienen kann. Insofern wird qualitative Berichterstattung gar zum Bestandteil der Strategie zum Aufbau eines Wettbewerbsvorteils.

Die Untersuchung von Guix, Bonilla-Priego und Font (2018) zur globalen Praxis legt offen, dass international operierende Unternehmen, gerade in aggressiv umkämpften Konsumgütermärkten, ihr Augenmerk zwingend auf eine höchstmögliche Transparenz und Rechenschaftspflicht gegenüber einer breiten Stakeholder-Basis lenken müssen. Dabei ist

festzustellen: Ein Berichtswesen, welches die kulturelle wie soziale Diversität des jeweiligen Adressatenkreises genau adressiert, wird zum entscheidenden Multiplikator der Glaubwürdigkeit auf den globalen Märkten.

Dazu kommt, wie Van Hoang, Pham und Nguyen (2023) betonen, dass der nationale Kontext, in dem ein Unternehmen agiert, die Qualität der Berichterstattung massiv mitbestimmt. Ein höheres Maß an Nachhaltigkeit in einem Land fördert eine größere Transparenz unter den Unternehmen, insbesondere in Branchen mit hohem CSR-Engagement. Sowohl globale Marktdynamiken als auch nationale Rahmenbedingungen prägen somit die Anforderungen an die Berichterstattung.

Folglich zeigt sich, dass auch externe Rahmenbedingungen die Standards der Transparenz und Vergleichbarkeit beeinflussen. Insgesamt wird ersichtlich, dass Offenlegung und Vergleichbarkeit Schlüsselfaktoren für Vertrauen und wirksame Unternehmensführung sind.

2.4.2. Einfluss auf Stakeholder und Investoren

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung gehört heute nicht mehr nur zum „guten Ton“, sondern ist für viele Unternehmen eine rechtliche Pflicht, die von den Finanzmärkten honoriert wird. Unternehmen, die ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten strategisch steuern, können nicht nur Vertrauen aufbauen, sondern auch finanziell von den Kapitalmärkten profitieren. Untersuchungen haben ergeben, dass nachhaltigkeitsorientierte Unternehmen finanziell besser abschneiden und von Investoren höher bewertet werden (Del Mar Miralles-Quirós, Miralles-Quirós & Arraiano, 2017). Diese Vorteile stehen jedoch den erheblichen Implementierungskosten und dem initialen Ressourcenaufwand gegenüber, der insbesondere für KMU eine Hürde darstellen kann (Odobáša & Marošević, 2023, S. 607).

Nicht allein der schlichte Meldungsfaktor, sondern gerade der freiwillige Aspekt der Informationsbereitstellung erweist sich als ein entscheidender Einflussfaktor für die positiven Auswirkungen auf den Unternehmenswert. Eine proaktive, freiwillige Berichterstattung fungiert klar als Signal verantwortungsvoller Unternehmensführung: Sie vermag es, das Investorenvertrauen nachhaltig zu stärken und wirkt sich konkret positiv auf den Unternehmenswert aus (Friske, Hoelscher & Nikolov, 2022, S. 8-9). Die möglichen positiven Effekte treten allerdings nicht unverzüglich in Erscheinung. Anfänglich kann die Implementierung des Berichterstattungsprozesses mit Unsicherheiten und Kosten verbunden sein, die eine ertragswirksame Berichterstattung initial sogar behindern können. Der

langfristige Nutzen für das Unternehmen wird erst sichtbar, wenn die Unternehmen selbst und die Anlegergemeinde über hinreichende Erfahrungen im Umgang mit den Informationen und Verarbeitungskapazitäten verfügen (Friske, Hoelscher & Nikolov, 2022, S. 18).

Eine exakte und glaubwürdige Berichterstattung ist für den Einfluss von Berichten auf das Investorenverhalten von entscheidender Bedeutung. Durch externe Überprüfungen, wie etwa durch eine Prüfung, wird die Glaubwürdigkeit von Berichten deutlich erhöht und beeinflusst die Wahrnehmung positiv (Reimsbach, Hahn & Gürtürk, 2018).

Auch das Berichtsformat spielt eine Rolle. Eigenständige Nachhaltigkeitsberichte haben oft eine größere Wirkung auf Investoren als finanziell integrierte Berichte, obwohl die Kombination beider die Botschaft weiter verstärken kann (Friske, Hoelscher & Nikolov, 2022, S. 10).

Darüber hinaus beschränkt sich der positive Effekt transparenter Berichterstattung nicht allein auf Investoren; auch andere Stakeholder wie Kunden oder die lokale Bevölkerung messen ihr wachsende Bedeutung zu. Transparente Berichterstattung generiert Vertrauen, verbessert spürbar den Ruf eines Unternehmens und kann die Kaufentscheidungen der Kunden direkt beeinflussen (Alghamdi & Agag, 2023, S. 7). Somit tragen ESG-Reporting-Aktivitäten nicht nur zur Steigerung des Unternehmenswertes bei, sondern wirken unmittelbar auf den Ausbau seiner nachhaltigen Marktposition ein. Forschungsergebnisse bestätigen nachdrücklich: Eine adäquate ESG-Berichterstattung hat sich zu einem zwingenden Erfordernis für die Steigerung des Unternehmenswerts entwickelt (Amin, Kadri & Ahmad, 2024, S. 257). Wie Misiuda und Lachmann (2022) herausstellen, fordern Investoren dabei zunehmend valid messbare Ergebnisse und keine reinen Absichtserklärungen mehr. Im Lichte dieser Erkenntnisse wird deutlich: Eine professionelle und glaubwürdige ESG-Berichterstattung beeinflusst die Entscheidungen von Investoren und die Wahrnehmung von Unternehmen maßgeblich.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Qualität der ESG-Berichterstattung direkt die Attraktivität für Investoren und die Reputation bei der gesamten Stakeholder-Basis beeinflusst.

2.4.3. Zusammenhang zwischen Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeitsberichten

Moderne Unternehmen müssen anerkennen: Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Belegschaft ist längst nicht mehr nur als klassische Fürsorgepflicht zu verstehen. Sie entwickelt sich vielmehr zu einem strategisch unverzichtbaren Bestandteil der gesamten Nachhaltigkeitsagenda und muss daher in der ESG-Berichterstattung explizit sichtbar gemacht werden. Es existieren deutliche Befunde, die eine unmittelbare Beziehung zwischen gesundheitsfördernden Maßnahmen und der ESG-Berichtspflicht bestätigen. Hieraus ergibt sich evident ein Feld gegenseitiger Einflussnahme.

Diese signifikante Wechselwirkung findet ihren klaren Niederschlag in den ESG-Berichten. Bereits Kjærgård, Land und Pedersen (2014) verwiesen darauf eindrucklich auf die enge Interdependenz zwischen der individuellen Gesundheit und dem Zustand der Umwelt, was sich unmittelbar in der Unternehmenspolitik sozial verantwortlicher Akteure reflektiert.

Die Unternehmenspraxis zeigt evident: Gesundheitsprogramme erzielen die besten Effekte genau dann, wenn sie dauerhaft und substanziell in die übergeordnete Unternehmensstrategie eingebettet werden. Bodkin und Hakimi (2020) stellten mittels ihrer Studien heraus, dass durch diesen Ansatz tatsächlich Synergien zwischen den primären Geschäftszielen und einer messbaren Verbesserung der Lebensqualität der Mitarbeiter entstehen können. Grundlegend ist hierfür eine konsequent langfristig angelegte Perspektive, eine These, die schon Gruen et al. (2008) nachdrücklich untermauerten.

Herlitz et al. (2020) unterstreichen in ihren internationalen Untersuchungen die zentrale Bedeutung der systematischen Überwachung der Auswirkungen von Gesundheitsprogrammen. Eine stringente Evaluation bestätigt nicht nur die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen; sie steigert gleichfalls deren Glaubwürdigkeit bei den Stakeholdern signifikant. In diese Richtung zielen auch die Analysen von Rahat, Sahni und Nasim (2023), welche eine kontinuierliche Zunahme der Integration von Gesundheitsaspekten in Strategien zur nachhaltigen Entwicklung insbesondere im Gesundheitssektor konstatieren.

Im Zusammenhang mit organisatorischen Vorteilen sind die Ergebnisse von Abdelaliem et al. erwähnenswert (2023). Laut ihren Forschungen wirkt sich die Einbeziehung von Gesundheitsindikatoren in ESG-Berichte positiv auf die Reputation aus und führt zu

greifbaren Preisaufschlägen am Aktienmarkt. Außerdem ermöglicht dieser Ansatz, die mit der Auseinandersetzung über Humankapital verbundenen Risiken besser abzudecken.

Aus den dargestellten Studien ergeben sich folgende zentrale Erkenntnisse:

- Ein Zusammenspiel von Gesundheitsförderungsaktivitäten und ESG Reporting ergibt Wert für Organisationen.
- Die Überprüfung des Impact von Gesundheitsmaßnahmen stellt eine wesentliche Grundlage für den Aufbau der Glaubwürdigkeit gegenüber den Stakeholdern dar.
- Die Verankerung der Mitarbeitergesundheit in die Unternehmensstrategie veranschlagt einen nachhaltigen, permanenten Fahrplan.
- Ein transparentes Berichten von gesundheitsrelevanten Aktivitäten enthält einen gemeinsamen Wertausgangspunkt sowohl für die Gesellschaft als auch für die Wirtschaft.

Die gewonnenen Erkenntnisse sind für die vergleichende Länderanalyse von unmittelbarer Relevanz. Sie liefern den analytischen Raster, um die Berichtspraxis der Unternehmen in Deutschland, Österreich und Schweden systematisch zu untersuchen. Konkret legt die Literatur nahe, dass sich die Ländervergleiche auf folgende, aus der Theorie abgeleitete Aspekte konzentrieren sollten:

- 1. Strategische Verankerung:** Inwieweit wird BGF in den Berichten als langfristiger, strategischer Managementprozess dargestellt und mit übergeordneten Unternehmenszielen verknüpft?
- 2. Transparenz und Messbarkeit:** Werden konkrete Ziele, Kennzahlen (KPIs) und Ergebnisse der Gesundheitsförderung quantifiziert und in eine nachvollziehbare Wirkungslogik („inside-out“) eingebettet?
- 3. Glaubwürdigkeit durch Evaluation:** Wie wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überwacht, evaluiert und gegenüber Stakeholdern kommuniziert?

Diese theoretischen Erkenntnisse liefern somit den Orientierungsrahmen für die empirische Analyse in Kapitel 3, in der die reale Berichtspraxis in den drei Ländern systematisch überprüft wird.

2.5 Rahmenwerke der Nachhaltigkeitsberichterstattung: Internationale, europäische und nationale Ausprägungen

2.5.1. Internationale Rahmenwerke für Nachhaltigkeitsberichterstattung

In den vorherigen Kapiteln wurden die ESG-Grundlagen und die CSRD-Vorgaben dargelegt. Darauf aufbauend systematisiert dieses Kapitel die relevanten Rahmenwerke. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie sich internationale Standards (wie GRI und SDGs), europäische Regeln (ESRS) und nationale Gesetze in Österreich, Schweden und Deutschland zueinander verhalten. Diese Analyse schafft die Grundlage für den späteren Vergleich der Berichtspraxis, denn erst das Verständnis der Regelwerke macht ihre Wirkung auf die Darstellung von Themen wie der BGF nachvollziehbar.

Im Bereich der internationalen Nachhaltigkeitsberichterstattung findet man ein sehr breites Spektrum an Standards und Initiativen, welche Unternehmen als Rahmen dienen. Hierzu zählen etwa beispielhaft Corporate Social Responsibility (CSR), die Global Reporting Initiative (GRI) und die Nachhaltigkeitsziele (SDG) der Vereinten Nationen. Im Feld der internationalen Berichterstattung finden sich verschiedene Ansätze. Man kann hier grob unterscheiden zwischen dem eher breiten, aber wenig standardisierten Konzept der CSR und spezifischeren, international anerkannten Rahmenwerken wie der GRI und den SDGs.

Für die Praxis muss hier scharf zwischen den gesetzlich verpflichtenden ESRS und den freiwillig von den Unternehmen einsetzbaren CSR-Tools (GRI-Standards, UN-Ziele) unterschieden werden. Die CSRD und die damit verwobenen ESRS sind für die in der EU berichtspflichtigen Unternehmen als verbindlich erklärt – ihre Anwendung ist daher unabdingbar (Europäische Kommission, 2022). Die GRI-Standards und die UN-Ziele fungieren hingegen als freiwillige, aber international weit verbreitete Instrumente, die Unternehmen im Rahmen ihres CSR-Berichtswesens zur detaillierten Offenlegung ihrer Nachhaltigkeitsleistung einsetzen. Das sogenannte Berichtsschema – also die formale Struktur und Methodik der Berichterstattung – soll sicherstellen, dass Berichte einheitlich und transparent erstellt werden (Lösing, 2023, S. 1).

Internationale Vorgaben für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, namentlich die Global Reporting Initiative (GRI) und die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN), liefern die wichtige Grundlage für verantwortungsvolles Wirtschaften. Die GRI stellt das am weitesten verbreitete Nicht-Finanz-Berichtssystem dar – eine Tatsache, die

ihren Einfluss evident belegt. Sie gibt Unternehmen detaillierte Vorgaben für die Offenlegung von ESG-Informationen an die Hand. Schönbauer und Wieser (2015, S. 4) konnten eindrücklich belegen, dass im Jahr 2015 weltweit bereits 8.533 Organisationen nach GRI-Richtlinien berichteten.

Die GRI-Standards präsentieren strukturell einen wohlüberlegten, modularen Aufbau. Den Kern bilden die drei universellen Standards (GRI 1, 2, 3), welche die grundlegenden Berichtsinformationen, die Darstellung des Unternehmens und die Wesentlichkeitsanalyse zwingend verlangen. Unmittelbar daran reiht sich die Folge der themenspezifischen Standards: ökologische (GRI 300er Reihe), soziale (GRI 400er Reihe) und Governance-Themen (GRI 500er Reihe). Durch diesen Aufbau sind Unternehmen gezwungen, ihre Berichterstattung auf eine gründliche Analyse der wichtigsten Auswirkungen zu stützen. Nur so können sie diese mit spezifischen, vergleichbaren Kennzahlen (KPIs) auch konkret belegen (De Villiers et al., 2022, S. 4).

Die GRI ermöglicht einen konsistenten Berichtsansatz. Sie bietet damit die Sicherheit, dass Transparenz und Datenkonsistenz uneingeschränkt gewahrt bleiben – ein Aspekt von zentraler Relevanz für interne und externe Stakeholder (Baumüller, 2019, S. 11). Im europäischen Kontext gewinnt die Kompatibilität der GRI mit den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erheblich an Bedeutung, da diese auf eine Einheitlichmachung der Berichterstattungsstandards im Bereich der Nachhaltigkeit in der EU ausgerichtet ist (Spang & Weber, 2022, S. 9).

In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die Anwendung der GRI-Standards mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. Ein Hauptproblem besteht darin, dass weniger als zehn Prozent der großen Unternehmen in der EU publizieren regelmäßig nichtfinanzielle Berichte, die über rein formale Angaben hinaus auch konkrete Informationen zu sozialen Auswirkungen enthalten, wie beispielsweise betrieblicher Gesundheitsförderung (Schönbauer & Wieser, 2015, S. 4). Zudem sehen sich Unternehmen generell bei der Informationsbereitstellung vor massive Hemmnisse gestellt, da insbesondere im sozialen Bereich präzise Indikatoren fehlen, welche die Wirksamkeit und den tatsächlichen Nutzen von Maßnahmen messbar machen (Lautermann et al., 2021, S. 12). Ein häufig kritisch angemerkt Punkt ist zudem die Komplexität und der damit verbundene Ressourcenaufwand für eine vollständige und korrekte Anwendung der GRI-Standards, der insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine erhebliche Hürde darstellen kann. Diesen

Herausforderungen wird in den drei untersuchten Ländern unterschiedlich begegnet. Auffallend ist dabei, dass Schweden, wie das Beispiel Volvo zeigt, eine klare Vorreiterrolle einnimmt, was die Einbeziehung von Gesundheitsaspekten in die ESG-Strategien anbelangt (Capdevila Penalva, 2023, S. 4). Österreich agiert in dieser Hinsicht hingegen eher zurückhaltend (Baumüller, 2019, S. 13).

Neben der GRI spielen auch die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen eine wichtige Rolle. Ebenso hilfreich erweisen sich die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen. Sie stellen einen umfassenden Rahmen für Nachhaltigkeit dar, indem sie ökologische, soziale und ökonomische Dimensionen in den Fokus rücken. Die Gliederung in 17 Oberziele und 169 Unterziele (Targets) schafft einen detaillierten, aber dennoch flexiblen Handlungsrahmen. Die Ziele definieren die strategische Ausrichtung, während die Targets und ihre assoziierten Indikatoren der konkreten Operationalisierung dienen. Diese hierarchische Struktur gestattet es Unternehmen, ihre spezifischen Beiträge zu bestimmten Targets zu identifizieren, zu messen und transparent zu kommunizieren. Die SDGs avancieren somit zu einem unschätzbaren strategischen Werkzeug, welches globale Erfordernisse in unternehmensspezifische Aktionen und Berichte überträgt (Gebara et al., 2023, S. 151). Kritisch wird jedoch diskutiert, dass die breite und freiwillige Anwendung der SDGs auch zu einem „SDG-Washing“ führen kann, bei dem Unternehmen sich vorrangig jene Ziele herauspicken, die sich gut in ihre bestehende Kommunikation einfügen, anstatt jene mit der größten eigenen Wirkung priorisieren. Von herausragender kommunikativer Bedeutung ist hierbei SDG 3 („Gesundheit und Wohlbefinden“), das unmittelbar auf betriebliche Gesundheitsförderung verweist. Roy und Bailey (2023, S. 14) betonen nachdrücklich, dass Unternehmen beispielsweise durch Gesundheitsprogramme, psychologische Unterstützung und Gesundheitskampagnen einen maßgeblichen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels leisten können.

Die Integration der SDGs in bestehende Berichtsstandards wie CSRD und ESRS fördert die systematische Datenerhebung und Datenpräsentation und verbessert gleichzeitig die Glaubwürdigkeit der Berichte (Capdevila Penalva, 2023, S. 5; Lösing, 2023, S. 1). Die Übertragung dieser Vorgaben auf kleinere Unternehmen stellt jedoch eine merkliche Hürde dar und bedarf der Entwicklung preisgünstigerer Berichtsmethoden. Hier gilt festzuhalten: Die SDGs dienen nicht nur einer reinen Berichterstattungsfunktion. Sie können auch als wertvolles strategisches Werkzeug fungieren, was schwedische Unternehmen als

Innovationstreiber nachdrücklich belegt haben (Capdevila Penalva, 2023, S. 4). Untersuchungen belegen auch explizit das globale Potenzial der SDGs als Plattform für Zusammenarbeit – 62 % der Befragten unterstreichen die Dringlichkeit gemeinsamen Handelns angesichts von Herausforderungen wie der Klimakrise (Roy & Bailey, 2023, S. 28).

Für eine wirksame Umsetzung sowohl der GRI als auch der SDGs ist eine gründliche Wesentlichkeitsanalyse unabdingbar, um die wichtigsten Berichtsbereiche richtig zu identifizieren (Lösing, 2023, S. 1). Dabei muss vor allem dem Aspekt der Mitarbeitergesundheit eine besondere Bedeutung zugewiesen werden, da dieser in bestehenden Berichtssystemen oft nur eingeschränkte Beachtung findet. Zusammenfassend lässt sich resümieren: Internationale Berichtsstandards sind eine notwendige Voraussetzung für die Forcierung nachhaltiger Praktiken in Unternehmen. Ihr volles Potenzial wird jedoch erst in dem Moment freigesetzt, wenn gegenwärtige Schwächen, insbesondere bei der Messung und Berichterstattung sozialer Aspekte unternehmerischer Leistung, letztlich überwunden werden können.

2.5.2. Europäische Standards

Die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) helfen bei der Harmonisierung und der Standardisierung der ESG-Berichterstattung in der ganzen Europäischen Union. Sie geben den Unternehmen einen klaren Rahmen innerhalb der CSRD. Mit diesem Rahmen berichten Firmen transparent und systematisch über ihre Aktivitäten: Umwelt, Soziales, Corporate Governance. Die Gliederung ist dabei modular und folgt einer klaren Logik. Den verbindlichen Kern bilden zwei Standards: ESRS 1 (Allgemeine Grundsätze) und ESRS 2 (Allgemeine Angaben). Direkt danach folgen dann die thematischen Standards – das sind Standards zu Umwelt (ESRS E1-E5), Soziales (ESRS S1-S4) und Unternehmensführung (ESRS G1). Diese ganze Struktur sorgt für Vergleichbarkeit, aber das Wichtige ist, dass Firmen trotzdem ihren Fokus auf die wesentlichen Themen legen können (Fornasari & Traversi, 2024, S.125).

Die Standards sind insofern zentral, als dass sie die Qualität von Berichten heben und diese besser vergleichbar und glaubwürdiger machen (Lösing, 2023, S. 1; Spang & Weber, 2022, S. 9). Wie in Kapitel 2.3.2 erläutert, bildet das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit den konzeptionellen Kern der ESRS. In der praktischen Anwendung dieses Prinzips stoßen viele Unternehmen jedoch an Grenzen. Die Herausforderung besteht weniger im Verständnis der

beiden Perspektiven („inside-out“ und „outside-in“), sondern vielmehr in der operativen Umsetzung: der Etablierung klarer Verantwortlichkeiten, der Entwicklung von Methoden zur Datenerhebung für immaterielle Auswirkungen und der konsistenten Integration dieser Analyse in die strategische Planung. Diese Implementierungslücken tragen maßgeblich dazu bei, dass die Qualität der Berichte oft noch hinter den Erwartungen zurückbleibt.

Die Struktur der ESRS wurde modular aufgebaut, um ein einheitliches Reporting von wichtigen Aspekten zu ermöglichen. Jedes dieser Module behandelt dann spezifische Themen, wie z.B. Klima, Biodiversität oder Menschenrechte. So betrifft beispielsweise ESRS E4 Biodiversität und Ökosysteme, wodurch man eine deutlich detailliertere und fokussierte Ansicht auf dieses Thema erhält (Lösing, 2023, S. 2). Zwar erhöht dies die Flexibilität, allerdings stellt sich die Frage, ob die aktuelle Aufteilung wirklich alle relevanten Aspekte abdeckt. Gleichzeitig wurden die ESRS nach internationalen Vorbildern wie den GRI-Standards entwickelt, so dass eine hohe Integration insbesondere in international agierenden Unternehmen möglich ist. Zwar erhöht diese Konvergenz die Transparenz und Konsistenz, die praktische Umsetzung wird jedoch in Studien als schwierig eingeschätzt – weniger als 10 % der großen Unternehmen in der EU berichten nach den hohen Qualitätsstandards, was ein Hinweis darauf ist, dass hier weiterführende Einführungen und Schulungen notwendig wären (Schönbauer & Wieser, 2015, S. 4).

Auf nationaler Ebene, wie die folgende Analyse in Kapitel 2.5.3 zeigen wird, gibt es erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Fortschritts der Umsetzung und Qualität der ESRS-Berichterstattung. Schweden gilt mit Unternehmen wie Volvo und Ericsson als führend in Bezug auf die Qualität und Transparenz der Berichterstattung (Capdevila Penalva, 2023, S. 4). In Deutschland und Österreich sind demgegenüber vor allem bei sozialen Themen wie der betrieblichen Gesundheitsförderung Lücken in der Berichterstattung festzustellen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit nationaler Initiativen, die die Anwendung von Standards fördern und das Bewusstsein für ihr Potenzial schärfen sollten (Kuzniarska et al., 2024, S. 26).

Die Wesentlichkeitsanalyse ist ein Schlüsselement der ESRS. Sie unterstützt Unternehmen bei der Identifizierung ihrer Nachhaltigkeitsschwerpunkte, indem sie interne und externe Perspektiven zusammenbringt. Das Ziel geht hier aber viel weiter: Man will nicht nur die Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt bewerten (und umgekehrt), sondern vor allem eine klare Basis für die strategische Planung schaffen (Lösing, 2023, S. 1). Allerdings haben viele Unternehmen Probleme mit den nicht eindeutigen Implementierungsstrukturen

und Verantwortlichkeiten. Das führt dann oft zu einer Verringerung der Effektivität der Analyse. Ein weiteres Problem ist die ungleiche Gewichtung der Dimensionen der Analyse, was dazu führt, dass nicht immer die tatsächlichen Prioritäten den Ausgangspunkt für Maßnahmen bilden (Baumüller, 2019, S. 13). Hinzu kommt der Bedarf an einer weiteren Verfeinerung der Methodik und Anpassung der Standards an die praktischen Möglichkeiten der Unternehmen.

Zudem müssen auch interne Unternehmensstrategien ebenso wie externe rechtliche und ökologische Anforderungen berücksichtigt werden. Wie Arfò und Matarazzo (2023, S. 8) betonen, hängt von der erfolgreichen Durchführung einer strategischen Wesentlichkeitsanalyse die Kombination beider „Sichtweisen“ zu einer stringenten Vorgehensweise ab. Die CSRD verlangt nach Informationen sowohl qualitativer als auch quantitativer Art auf kurzer, mittlerer und langer Frist, was für viele Unternehmen, wie gezeigt, nach wie vor ein Problem darstellt (Arfò und Matarazzo, 2023, S. 5). Eine Homogenisierung und weitere Standardisierung der Methoden könnten dazu beitragen, sowohl die Effizienz des Prozesses wie auch den informatorischen Wert zu steigern.

Durch die derzeitige Struktur des ESRS ist eine thematische Positionierung möglich, die an spezifische Bedürfnisse einzelner Delegationsbereiche angepasst werden kann. Gewisse Themen wie Biodiversität, Luftverschmutzung oder Gesundheitsförderung werden allerdings bislang nicht in allen Fällen in den Berichten erfasst, obwohl sie wichtige Themen der sozialen Nachhaltigkeit darstellen (Lautermann et al. 2021, S. 12). Um den informatorischen Wert zu steigern, erscheint es daher notwendig, die Standards noch stärker an soziale Themen anzupassen.

2.5.3. Nationale Gesetzgebungen

Österreich

Das österreichische Modell für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung ist über die Jahre gewachsen und deswegen vielschichtig. Die gesetzliche Basis kommt vom ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), das Firmen dazu verpflichtet, regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz zu machen (Republik Österreich, 1994). Man muss aber sagen, dass diese Verpflichtung in der Praxis oft nur als bürokratische Pflicht gesehen wird. Das schwächt die eigentliche präventive Wirkung des Gesetzes (Schönbauer & Wieser, 2015, S. 23).

Dieses gesetzliche Gerüst wird ergänzt durch Angebote, die wirklich praxisnah sind. Ein Kernstück bildet hier das Betriebliche Gesundheitsförderungsprogramm (BGF). Es wird von den Sozialversicherungsträgern bezahlt und hat sich in der betrieblichen Präventionsarbeit gut bewährt. Konkrete Maßnahmen, wie Schulungen zu Ergonomie, Stressmanagement oder gesunder Ernährung, sollen helfen, eine nachhaltige Gesundheitskultur in Unternehmen fest zu verankern (Baumüller, 2019, S. 17).

Diese langjährige, institutionell gefestigte BGF-Praxis, vorangetrieben durch die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK), generiert bereits heute eine Fülle von Daten, die für die ESG-Berichterstattung höchst relevant sind. So liefern etwa Dokumentationen zur Teilnahme an Gesundheitskursen, die Entwicklung krankheitsbedingter Fehlzeiten oder Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen zum Wohlbefinden wertvolle quantitative und qualitative Einblicke in die soziale Leistung eines Unternehmens (Bundesministerium für Gesundheit, 2015; Österreichische Gesundheitskasse, n. d.).

Die Umsetzung der CSRD bringt nun neue, europaweit einheitliche Berichtspflichten für genau diese sozialen Aspekte mit sich. Für österreichische Unternehmen, insbesondere KMU, bedeutet dies eine doppelte Herausforderung: Sie müssen einerseits die neuen, detaillierten ESG-Datenanforderungen erfüllen, die Informationen zu Arbeitnehmerschutz, Schulungen und Gefährdungsbeurteilungen umfassen (WKO, 2025; Europäische Kommission, 2022). Andererseits gilt es, die vorhandenen Daten aus der gewohnten BGF-Praxis in das standardisierte Korsett der ESRS, insbesondere von ESRS S1 („Eigene Arbeitnehmer“), zu überführen.

Zusammenfassend basiert der österreichische Ansatz auf einer soliden rechtlichen Basis (ASchG, CSRD) und einer starken, praxisorientierten BGF-Tradition. Die größte aktuelle Hürde ist die Überwindung der Lücke zwischen dieser gewachsenen nationalen Praxis und den neuen europäischen Standardisierungsvorgaben, eine Aufgabe, die besonders für kleinere Unternehmen ressourcenintensiv ist.

Schweden

Ein Unterschied zwischen den schwedischen Regelungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und denen anderer EU-Länder zeigt sich in ihrer konsequenten und proaktiven Ausgestaltung. Dies basiert auf einem langjährig etablierten System, das bereits vor der CSRD detaillierte Pflichten zu sozialen, ökologischen und Governance-Themen

vorsah (Toma et al., 2024, S. 3). Die schnelle und reibungslose Umsetzung der CSRD-Erfordernisse und der ESRS in das nationale Recht war daher folgerichtig und versetzte die Unternehmen frühzeitig in die Lage, ihre Berichtsstrukturen anzupassen (Lösing 2023, S. 1; Spang & Weber 2022, S. 9).

Ein charakteristisches Merkmal des schwedischen Systems ist die besondere Betonung der sozialen Dimension, insbesondere der Gesundheit und des Wohlergehens der Mitarbeiter. Diese Priorisierung ist tief im Rechtsrahmen verankert. Die Arbetsmiljölagen (Arbeitsumweltgesetz) von 1977 legt den Grundstein für einen präventiven Arbeitsschutz. Konkretisiert wird dies durch die Verordnung AFS 2015:4 zur organisatorischen und sozialen Arbeitsumwelt, die Arbeitgeber explizit zur Prävention von psychosozialen Belastungen und kränkender Behandlung verpflichtet (Regeringskansliet, n. d.). Diese nationale Gesetzgebung bildet eine strukturell sehr günstige Grundlage für die Erfüllung der sozialen Berichtspflichten der CSRD und insbesondere von ESRS S1 im Themenfeld Arbeitsbedingungen und Gesundheit. Die Verpflichtung wird zudem durch das Årsredovisningslagen (Jahresabschlussgesetz) untermauert, das die CSRD-Anforderungen in nationales Recht überführt und die Berichterstattung zu ESG-Themen vorschreibt (Bolagsverket, 2024).

Der schwedische Ansatz entspricht damit im Grunde dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit (vgl. Kapitel 2.3.2), noch bevor es durch die CSRD rechtlich verankert wurde. Die traditionelle Verknüpfung von unternehmerischem Erfolg mit sozialem Wohlergehen schafft eine natürliche Kongruenz zwischen nationalem Recht und den europäischen Vorgaben. Dieser Anspruch ist unmittelbar durch das Årsredovisningslagen sowie die Umsetzung der ESRS in nationales Recht verbindlich normiert (Bolagsverket, 2024).

Ein weiteres praktisches Element, das die soziale Säule stärkt, ist das verbreitete „friskvårdsbidrag“ – ein steuerbegünstigter Zuschuss des Arbeitgebers für gesundheitsfördernde Aktivitäten. Dieses Instrument wird von der Steuerbehörde (Skatteverket) als steuerfreie Leistung anerkannt. Es fördert die Gesundheit der Mitarbeiter konkret und liefert zugleich einen einfach zu berichtenden Indikator für die ESG-Berichterstattung (Skatteverket, n. d.).

Trotz dieser umfassenden Lösung ist die Umsetzung in der Praxis mit erheblichen Kosten verbunden – im Durchschnitt etwa 106.000 Euro pro Unternehmen. Das stellt gerade für kleinere Unternehmen eine erhebliche Herausforderung dar (Toma et al., 2024, S. 4).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Schweden in puncto betrieblicher Gesundheitsförderung und deren Abbildung in der ESG-Berichterstattung eine eindeutige Vorreiterrolle zukommt, diese Position jedoch mit hohen finanziellen und organisatorischen Anforderungen verbunden ist, von denen kleinere Unternehmen besonders betroffen sind.

Deutschland

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bedeutet für Firmen in Deutschland einen wirklich erheblichen Mehraufwand. Die neuen EU-Regeln verlangen eine umfassendere und vor allem transparentere Darstellung von Nachhaltigkeitsdaten. Ganz wichtig dabei: Es geht jetzt verstärkt um die sozialen Bereiche. Deutschland war in Sachen Umwelt und Compliance schon gut dabei, aber jetzt muss die soziale Dimension der CSRD eben integriert werden. Das Ziel ist klar: Man will die Berichte qualitativ aufwerten und sie glaubwürdiger machen (Yang, 2024, S. 1). Von diesen Vorgaben sind schätzungsweise 42.500 Unternehmen betroffen, das betrifft alle, die bestimmte Schwellenwerte, zum Beispiel 50 Millionen Euro Nettoumsatz oder 250 Mitarbeiter, überschreiten (Gilbert-d'Halluin & Durand, 2024, S. 7).

Die CSRD wurde formal ins deutsche Recht überführt, was primär durch das Handelsgesetzbuch (HGB) und das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) passierte (BMWK, 2023). In der Praxis sieht man aber immer noch eine große Lücke zwischen den rechtlichen Vorgaben und der Umsetzungsrealität. Ein zentrales Thema ist dabei der Unterschied zwischen dem traditionellen deutschen Arbeitsschutz (geregelt im Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG) und dem, was die ESRS nun fordert. Das ArbSchG verpflichtet nur zu Gefährdungsbeurteilungen. Die CSRD verlangt dagegen eine strategischere Darstellung von Zielen und vor allem die tatsächliche Wirksamkeit von Gesundheitsmaßnahmen (Yang, 2024, S. 1).

Die ESRS mit ihren über 1.000 Datenpunkten stellen Unternehmen vor große praktische Probleme (Gilbert-d'Halluin & Durand, 2024, S. 12). Viele Firmen sind unsicher, wie sie qualitative Personalinformationen – etwa Fluktuation, Mitarbeiterzufriedenheit oder Gesundheit – praktisch in quantitative, berichtsfähige Kennzahlen umwandeln sollen. Wichtig ist der Aufbau von Kontrollstrukturen, um die Qualität der Daten zu sichern. Besonders aufwändig ist es, Zahlen in eine verständliche narrative Darstellung zu bringen.

Obwohl die ESG-Berichterstattung Chancen für Image und Risikomanagement bietet (Yang, 2024, S. 1), ist die soziale Berichterstattung in der Praxis oft noch oberflächlich.

Wie Lautermann et al. (2021, S. 12) zeigen, fehlen häufig konkrete Indikatoren, die die Wirksamkeit von Maßnahmen belegen. Diese Lücke könnte durch schärfere Vorschriften oder Anreize für mehr Transparenz verringert werden.

Ein zusätzlicher Problempunkt betrifft die Lieferkette. Sie ist für bis zu 80 % der Umweltauswirkungen verantwortlich (Yang, 2024, S. 11). Die Berichterstattung über soziale und gesundheitliche Bedingungen bei Zulieferern ist für global tätige Unternehmen mit komplexen Lieferketten besonders schwierig, aber unverzichtbar.

Zusammenfassend hat Deutschland die CSRD zwar gesetzlich umgesetzt. Die größte Hürde ist aber ein kultureller Wandel: weg von einer reinen Compliance-Haltung im Arbeitsschutz, hin zu einer proaktiven, strategischen und messbaren Darstellung von Gesundheit und Sozialem in der Berichterstattung.

Tabelle 2: Vergleich der nationalen Umsetzung der CSRD mit Fokus auf Gesundheitsschutz und soziale Berichterstattung in Österreich, Schweden und Deutschland

Aspekt	Österreich	Schweden	Deutschland
Nationale rechtliche Grundlage (Arbeitsschutz)	ArbeitnehmerInnen schutzgesetz (ASchG)	Arbetsmiljölagen (1977), AFS 2015:4	Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
Nationale rechtliche Grundlage (CSRD-Umsetzung)	CSRD direkt anwendbar	Årsredovisningslagen	HGB, CSR-RUG
Charakteristische Stärke	Langjährige, institutionalisierte BGF-Praxis (ÖGK)	Kongruenz von nationalem Sozialrecht und CSRD-Zielen	Starkes, compliance-orientiertes System (Umwelt, Governance)
Praxisinstrument für Gesundheit	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)-Programme	Friskvårdsbidrag (steuerbegünstigter Zuschuss)	Gefährdungsbeurteilungen nach ArbSchG
Daten für ESG-Bericht	Teilnahmezahlen (Kurse), Fehlzeiten, Mitarbeiterbefragungen	Nutzung des Friskvårdsbidrag, Präventionsdokumentation	Umzusetzen: Fluktuation, Mitarbeiterengagement, Gesundheitsdaten
Größte Herausforderung (CSRD)	Überführung nationaler BGF-Daten in ESRS S1	Hohe Implementierungskosten (≈ 106.000 €/Unternehmen)	Kulturwandel: Von Compliance zu strategischer, messbarer Sozialberichterstattung
Passender ESRS-Standard	ESRS S1 (Eigene Arbeitnehmer)	ESRS S1 (Eigene Arbeitnehmer)	ESRS S1 (Eigene Arbeitnehmer), ESRS E1 (Klima)

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: ASchG (Österreich), Arbetsmiljölagen (Schweden), ArbSchG (Deutschland), Toma et al. (2024), Baumüller (2019), Yang (2024).

3. Methodologie

3.1. Forschungsdesign

Die vorliegende Untersuchung analysiert die Berichterstattung über betriebliche Gesundheitsförderungsprogramme im Kontext von ESG und CSRD anhand ausgewählter Unternehmen in Österreich, Deutschland und Schweden. Das Forschungsdesign konzentriert sich explizit auf die kommunikative Darstellung der BGF-Maßnahmen in den Berichten. Untersucht wird also, wie über Gesundheitsförderung berichtet wird, nicht die tatsächliche, empirische Wirksamkeit der Programme selbst.

Methodisch stützt sich die Studie auf eine vergleichende Inhaltsanalyse (comparative content analysis). Konkret werden die Unternehmensberichte entlang folgender Dimensionen untersucht: die Qualität und der Umfang der offengelegten Informationen, der Grad ihrer Transparenz sowie die Art der Darstellung von Gesundheitsprogrammen, die sich an die Belegschaft – mit einem besonderen Augenmerk auf junge Beschäftigte und Auszubildende – richten.

Für die Analyse kam ein deduktives Kategoriensystem zur Anwendung, das vorab auf Grundlage der theoretischen Erkenntnisse aus Kapitel 2 entwickelt wurde. Die Kategorien orientieren sich maßgeblich an der in Kapitel 2 diskutierten wissenschaftlichen Literatur sowie an den konkreten Vorgaben internationaler Berichtsstandards, namentlich der Global Reporting Initiative (GRI) und der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), deren Relevanz und Aufbau in Kapitel 2.5 eingehend erläutert wurden. Zu den wichtigsten Analysekatoren gehören:

- der Umfang und die Detaillierung der Beschreibung des Gesundheitsprogramms,
- die Qualität der angebotenen Daten und Ziele,
- der Grad der Transparenz (z. B. die Verwendung von Indikatoren, Zielen, Messgrößen),
- die Integration der gesundheitsfördernden Aktivitäten in die ESG-Strategie.

Durch die Dokumentenanalyse lässt sich nachvollziehen, wie Unternehmen ihre Aktivitäten darstellen und welche Schwerpunkte sie setzen. Dadurch wird die Subjektivität vermieden, die zum Beispiel mit Antworten in Interviews verbunden sein kann.

Das gewählte Forschungsdesign ermöglicht eine gründliche und differenzierte Untersuchung der Art und Weise, wie in ausgewählten europäischen Ländern über Gesundheitsförderung berichtet wird.

3.2. Auswahl der Unternehmen

Die Zuverlässigkeit einer vergleichenden Analyse und damit auch die Repräsentativität der empirischen Ergebnisse hängen ganz klar von der Auswahl der Untersuchungsobjekte ab. Dies bedingte eine sehr bewusste und strikt kriteriengeleitete Selektion der Unternehmen. Es handelt sich um eine bewusste, theoretisch begründete Stichprobe (theoretical sampling), die sich strikt an der Relevanz für die Forschungsfrage orientiert. Die Ergebnisse erheben keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität, erlauben jedoch eine vertiefte qualitative Einsicht in die Berichtspraxis großer Unternehmen. Die Stichprobe umfasst 30 Organisationen. Dabei war uns die gleichmäßige Verteilung wichtig: Je zehn Firmen stammen aus Österreich, Schweden und Deutschland. Unsere Auswahl stützte sich auf die folgenden, fest definierten Kriterien:

- **Unternehmensgröße:** Die Untergrenze lag bei der Beschäftigung von mindestens 250 Mitarbeitern pro Organisation. Dies war zwingend, wobei hier die Relevanz der Akteure im Kontext der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) gesichert werden sollte. Die Analyse fokussiert dadurch auf Unternehmen mit erweiterten Offenlegungspflichten.
- **Berichtsverfügbarkeit:** Als unverzichtbare Voraussetzung mussten aktuelle, öffentlich zugängliche ESG- oder Nachhaltigkeitsberichte für die Berichtsjahre 2023 oder 2024 vorliegen.
- **Thematische Relevanz:** Der Bericht musste konkrete Hinweise auf etablierte Programme zur Förderung der Mitarbeitergesundheit oder des Wohlbefindens (Betriebliches Gesundheitsmanagement, BGM) enthalten. Andernfalls wäre eine substanzielle, qualitative Auswertung gar nicht möglich gewesen.
- **Regulatorischer Kontext:** Die einbezogenen Unternehmen müssen entweder der Berichtspflicht gemäß CSRD unterliegen oder deren Standards (ESRS) beziehungsweise gleichwertige, international anerkannte Rahmenwerke freiwillig anwenden.

- **Branchenvielfalt:** Zur Ermöglichung einer differenzierten Betrachtung wurde darauf geachtet, dass die Stichprobe Organisationen z. B. aus den Sektoren Industrie, Dienstleistung und Handel zusammenführt. Diese Streuung erlaubt es, branchenspezifische Unterschiede im Reportingverhalten zu identifizieren.

Die bewusste Beschränkung auf die Länder Österreich, Schweden und Deutschland erfolgte aufgrund ihrer spezifischen Profile in der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Ausgestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Diese Besonderheiten wurden bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit (Kapitel 2.5.3) ausführlich dargelegt:

- Österreich zeichnet sich durch eine langjährige, institutionell stark verankerte BGF-Praxis aus, deren nationale Umsetzungstiefe sich von ihrer internationalen Sichtbarkeit unterscheidet.
- Schweden gilt als pionierhaft und innovativ, insbesondere in der transparenten und strategischen Darstellung sozialer Aspekte, was eine natürliche Kongruenz zwischen nationalem Recht und CSRD-Vorgaben erwarten lässt.
- Deutschland verfügt über einen rigorosen, stark compliance-orientierten Ansatz in der Berichterstattung mit einer langen Tradition im Umwelt- und Governance-Bereich, steht jedoch vor der Herausforderung, die soziale Dimension strategischer zu integrieren.

Innerhalb dieses Rahmens fiel die Wahl auf Unternehmen, die als prägende Akteure in ihren nationalen Märkten und Branchen gelten. Die endgültige Auswahl resultierte aus einer Abwägung zwischen der Marktstellung des Unternehmens, der Verfügbarkeit aussagekräftiger und vergleichbarer Berichte sowie der vielfachen Erwähnung ihrer Nachhaltigkeitsbemühungen in einschlägigen Branchenrankings.

Die in Tabelle 3 dargestellte Gesamtstichprobe von 30 Unternehmen bildet die Basis für die vergleichende Analyse in Kapitel 4. Alle diese Unternehmen werden einer systematischen Inhaltsanalyse unterzogen, um ein möglichst vollständiges und nuanciertes Bild der Berichterstattungspraxis in den drei Ländern zeichnen zu können.

Tabelle 3: Charakteristik der untersuchten Unternehmen

Land	Unternehmen	Branche	Mitarbeiterzahl	Veröffentlichungsjahr des Berichts
Österreich	OMV AG	Energie	ca. 23.000	2023
Österreich	Erste Group Bank AG	Bankwesen	ca. 50.000	2023
Österreich	Voestalpine AG	Stahlindustrie	ca. 50.000	2024
Österreich	Wienerberger AG	Baumaterialien	ca. 20.000	2023
Österreich	Telekom Austria Group	Telekommunikation	ca. 18.000	2023
Österreich	Raiffeisen Bank International	Bankwesen	ca. 45.000	2023
Österreich	Andritz AG	Industrietechnik	ca. 30.000	2023
Österreich	Verbund AG	Erneuerbare Energie	ca. 4.000	2024
Österreich	Österreichische Post AG	Logistik	ca. 27.000	2024
Österreich	Lenzing AG	Textilindustrie	ca. 8.000	2024
Schweden	Volvo Group	Automobilindustrie	ca. 100.000	2024
Schweden	Ericsson AB	Telekommunikation	ca. 100.000	2024
Schweden	H&M Group	Bekleidung	ca. 140.000	2024
Schweden	Atlas Copco AB	Industrietechnik	ca. 55.000	2024
Schweden	Electrolux AB	Haushaltsgeräte	ca. 40.000	2024
Schweden	Skanska AB	Bauwesen	ca. 25.000	2024
Schweden	Sandvik AB	Industrietechnik	ca. 40.000	2024
Schweden	Telia Company AB	Telekommunikation	ca. 17.000	2024
Schweden	SKF Group	Lagerproduktion	ca. 40.000	2024
Schweden	Vattenfall AB	Energie	ca. 20.000	2024
Deutschland	Siemens AG	Technologie	ca. 327.000	2024
Deutschland	BMW AG	Automobilindustrie	ca. 160.000	2024
Deutschland	BASF SE	Chemie	ca. 110.000	2024

Deutschland	Deutsche Telekom AG	Telekommunikation	ca. 216.000	2024
Deutschland	Allianz SE	Versicherungen	ca. 155.000	2024
Deutschland	Volkswagen AG	Automobilindustrie	ca. 675.000	2024
Deutschland	SAP SE	IT	ca. 100.000	2024
Deutschland	Bayer AG	Pharma	ca. 100.000	2024
Deutschland	Deutsche Post DHL Group	Logistik	ca. 600.000	2024
Deutschland	Henkel AG & Co. KGaA	Verbrauchschemie	ca. 50.000	2024

Quelle: Eigene Recherche auf Grundlage der offiziellen Nachhaltigkeits- und ESG-Berichte der Unternehmen für die Berichtsjahre 2023 und 2024.

3.3. Datenerhebung

Für die empirische Untersuchung wurden die offiziellen Berichte zur Nachhaltigkeit und zum ESG-Management der 30 ausgewählten Unternehmen genutzt (eine Übersicht dazu liefert Tabelle 3). Der zentrale erste Arbeitsschritt war die systematische Sichtung dieser Primärquellen. Dazu wurden die jeweiligen Unternehmenswebsites gezielt nach den neuesten, veröffentlichten Dokumenten für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 durchsucht.

Um die Aussagekraft und vor allem die Aktualität der Daten zu sichern, wurde das Material strikt auf die Berichtsperioden 2023 und 2024 eingegrenzt. Konkret wurde der jeweils jüngste Bericht ausgewählt, der innerhalb des Datenerhebungsfensters – das von Februar 2025 bis einschließlich April 2025 reichte – bereits öffentlich zugänglich war. Praktisch führte das dazu, dass die Stichprobe eine Mischung aus Berichten für das Geschäftsjahr 2023 (überwiegend von österreichischen Unternehmen) und 2024 (vor allem von schwedischen und deutschen Unternehmen) umfasst. Diese zeitliche Varianz ist für die qualitative Analyse der Berichtspraxis unproblematisch, da beide Jahre die Übergangsphase zur CSRD-Implementierung abbilden.

Bei der Datenerhebung wurden folgende Grundsätze befolgt:

- Um die Aktualität der Informationen zu sichern, konzentrierte sich die Auswahl der Berichte auf die Geschäftsjahre 2023 und 2024.

- Die ausschließliche Nutzung öffentlich zugänglicher Berichte stellte die Transparenz des Forschungsprozesses sicher.
- Der inhaltliche Fokus lag auf Daten, die Aufschluss über den Umfang der Gesundheitsprogramme, ihre Verknüpfung mit ESG und CSRD, die verwendeten Indikatoren sowie die berichteten Ergebnisse geben.

Ergänzend fanden Sekundärdaten Verwendung, darunter Branchenberichte, wissenschaftliche Publikationen sowie Dokumentationen von Organisationen wie der WHO, der Europäischen Kommission, der Wirtschaftskammer Österreich, Svenskt Näringsliv (Schweden) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Der Erhebungsprozess selbst gestaltete sich mehrstufig: Auf die Identifikation relevanter Berichte folgte eine eingehende Sichtung, um die für die Forschungsfrage wesentlichen Passagen zu lokalisieren und für die vertiefende Auswertung zu dokumentieren. Diese Phase der Durchsicht und Vorauswahl erwies sich als äußerst zeitaufwändig und erstreckte sich über mehrere Wochen, bildete jedoch das unverzichtbare Fundament für die anschließende Inhaltsanalyse.

Durch dieses methodische und dokumentierbare Vorgehen konnte eine solide Basis für die nachfolgende vergleichende Analyse geschaffen werden.

3.4. Datenanalyse und -auswertung

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Grundlage hierfür bildete ein deduktiv entwickeltes Kategoriensystem, das aus fünf Hauptkategorien bestand. Diese Kategorien wurden vor der Analyse auf Grundlage der theoretischen Grundlagen (Kapitel 2) definiert und für die Codierung operationalisiert.

Das Kategoriensystem umfasste:

1. **Programmumfang:** Diese Kategorie erfasste die Bandbreite der gesundheitsfördernden Maßnahmen. Unterschieden wurde zwischen Angeboten zur physischen und psychischen Gesundheit sowie der Ausrichtung auf die allgemeine Belegschaft oder spezifische Zielgruppen.

2. **Berichtsqualität:** Hier wurde die inhaltliche Tiefe der Darstellung bewertet. Die Bandbreite reichte von rein deklarativen Aussagen bis hin zu einer strategischen Verknüpfung mit übergeordneten Unternehmenszielen.
3. **Transparenz der Indikatoren:** Für diese Kategorie wurde ein Stufenmodell entwickelt. Dieses reichte von der Nichterwähnung von Kennzahlen über qualitative Beschreibungen und quantitative Daten bis hin zu Kennzahlen mit Zeitvergleich und expliziten Zielvorgaben.
4. **Methode zur Ergebniskommunikation:** Untersucht wurde die Art der Darstellung, beispielsweise ob Ergebnisse narrativ, visuell gestützt oder in dedizierten Kapiteln kommuniziert wurden.
5. **Verbindung zu ESG/CSRD:** Diese Kategorie erfasste, ob und wie explizit ein Bezug zu Rahmenwerken wie ESG, CSRD, ESRS oder GRI hergestellt wurde.

Der analytische Prozess gliederte sich in mehrere Phasen. Zunächst wurden alle Berichte anhand des Kategoriensystems codiert und die Ergebnisse in einer vergleichenden Matrix zusammengeführt. In einem zweiten Schritt wurden die codierten Daten einer vergleichenden länderübergreifenden Analyse unterzogen, um länderspezifische Muster in der Berichterstattung herauszuarbeiten. Den Abschluss bildete die zusammenfassende Interpretation der gewonnenen Erkenntnisse.

Um die Validität und Reliabilität der Analyse zu gewährleisten, kam durchgängig das einheitliche Kategoriensystem zur Anwendung. Die Analysekategorien wurden vor der Auswertung auf Grundlage der theoretischen Erkenntnisse aus Kapitel 2 deduktiv entwickelt und operationalisiert. Grenzfälle – etwa Unternehmen mit quantitativen KPIs, aber ohne explizite Zielvorgaben – wurden mittels Rückbezug auf die theoretischen Kriterien aus Kapitel 2.4.3 (Zusammenhang zwischen Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeitsberichten) entschieden. Da die Kodierung ausschließlich durch die Autorin erfolgte, wurde zur Erhöhung der Konsistenz während des gesamten Analyseprozesses auf eine systematische Anwendung der vorab definierten Kategorien geachtet. Zusätzlich wurde das Prinzip der Quellentriangulation genutzt, indem die Berichte mit den zugrundeliegenden theoretischen Rahmenbedingungen (GRI 403, ESRS S1) abgeglichen wurden. Der gesamte Analyseprozess wurde transparent und nachvollziehbar dokumentiert.

3.5 Verwendete Kennzahlen in der Analyse

In den untersuchten Nachhaltigkeitsberichten werden unterschiedliche Kennzahlen zur Messung von Arbeitssicherheit und Arbeitsunfällen verwendet. Die in dieser Analyse berücksichtigten Indikatoren orientieren sich in ihrer Anwendung zwar am Berichterstattungskontext von GRI 403, ihre konkreten terminologischen Definitionen wurden jedoch einer branchenspezifischen Fachplattform für Arbeitssicherheit entnommen, da in der wissenschaftlichen Literatur bislang keine einheitlich standardisierten Begriffsbestimmungen für alle verwendeten Abkürzungen existieren.

Die folgenden Kennzahlen bilden die Grundlage der Analyse:

1. LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)

Die LTIFR gibt an, wie viele Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag je eine Million geleisteter Arbeitsstunden auftreten. Sie dient als zentraler Indikator für die Häufigkeit schwererer Arbeitsunfälle mit Arbeitsausfall (Safeopedia, 2024).

2. TRIR (Total Recordable Incident Rate)

Die TRIR erfasst alle meldepflichtigen Arbeitsunfälle und arbeitsbedingten Vorfälle – unabhängig davon, ob sie zu einem Arbeitsausfall führen – in Relation zu einer standardisierten Anzahl von Arbeitsstunden (Safeopedia, 2024).

3. TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate)

Die TRIFR beschreibt die Häufigkeit aller dokumentationspflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen und wird in vielen internationalen Unternehmen synonym zur TRIR verwendet, wobei der Fokus stärker auf Verletzungen als auf alle Vorfälle gelegt wird (Safeopedia, 2025).

4. LTAR (Lost Time Accident Rate)

Die LTAR misst die Anzahl der Arbeitsunfälle, die zu mindestens einem ausgefallenen Arbeitstag oder einer ausgefallenen Schicht führen, bezogen auf eine Million geleisteter Arbeitsstunden. Sie zeigt damit die Häufigkeit von Unfällen mit tatsächlicher Arbeitsunfähigkeit und dient häufig als Vergleichsgröße zwischen Unternehmen oder Branchen (Byggherrarna, 2017).

5. AFR (Accident Frequency Rate)

Die AFR gibt an, wie häufig Arbeitsunfälle in einem Unternehmen auftreten, bezogen auf eine standardisierte Anzahl von geleisteten Arbeitsstunden. Sie wird berechnet, indem die Anzahl der Unfälle mit der Normierungsgröße multipliziert und anschließend durch die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden dividiert wird. Die Kennzahl dient Unternehmen als grundlegender Indikator, um die Unfallhäufigkeit über Zeiträume oder zwischen Betrieben vergleichbar zu machen (Sitemate, 2019).

Da die untersuchten Unternehmen teilweise unterschiedliche Kennzahlen und Berechnungslogiken verwenden, wurden in den Tabellen 4, 5 und 6 jeweils jene Indikatoren übernommen, die im jeweiligen Originalbericht verwendet werden. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine möglichst realitätsnahe Abbildung der unternehmensspezifischen Berichterstattung, schränkt jedoch die direkte Vergleichbarkeit zwischen den Unternehmen ein. Diese methodische Entscheidung wurde bewusst getroffen, da die Heterogenität der Kennzahlensysteme selbst Teil der Analyse ist.

4. Ergebnisse

4.1 Länderspezifische Analysen

4.1.1 Gesundheitsförderprogramme in Österreich

4.1.1.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

In Österreich regelt das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) den Gesundheitsschutz im Betrieb. Das Gesetz verfolgt einen interessanten Doppelansatz: Es soll Beschäftigte vor körperlichen und psychischen Gefahren schützen und gleichzeitig Unternehmen bei der systematischen Risikovermeidung unterstützen (Schönbauer und Wieser, 2015, S. 23). Diese doppelte Ausrichtung fördert eine vorbeugende Unternehmenskultur.

Herzstück sind die Gefährdungsbeurteilungen. Sie sorgen dafür, dass Arbeitsplätze kontinuierlich verbessert werden. Das hilft den Beschäftigten und erhält ihre Leistungsfähigkeit. Dies bedeutet jedoch insbesondere für KMU einen hohen administrativen Aufwand, und Nichteinhaltung kann über Geldstrafen hinaus zu Reputationsschäden und Vertrauensverlust in der Belegschaft führen (Schönbauer & Wieser, 2015, S. 23).

Das Betriebliche Gesundheitsförderungs-Programm (BGF) bildet die zweite Säule des österreichischen Ansatzes. Während das ASchG den rechtlichen Rahmen vorgibt, sorgt die BGF für die praktische Umsetzung. Anders als in Schweden setzt Österreich hier auf die Sozialversicherungsträger. Diese übernehmen für kleinere Betriebe oft einen Großteil der Kosten. So erhalten auch KMU Zugang zu qualitativen Gesundheitsprogrammen (Baumüller, 2019, S. 17; Pisciella & Melloni, 2024, S. 24). Ergänzt wird dieses System durch das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Urlaubsgesetz. Sie schaffen die Basis für eine ausgewogene Work-Life-Balance. Flexible Arbeitsmodelle werden mit verbrieften Erholungszeiten kombiniert (Kiy, 2024, S. 29).

Die CSRD-Umsetzung stellt österreichische Unternehmen vor neue Aufgaben. Die Berichtspflicht soll soziale Nachhaltigkeit stärken und Transparenz schaffen (Spang & Weber, 2022, S. 9). Doch die internationalen Reporting-Standards bedeuten hohen Aufwand. Besonders kleinere Betriebe stehen hier vor großen Herausforderungen.

Die Österreichische Gesundheitskasse gewährt finanzielle Unterstützung für betriebliche Gesundheitsförderung, speziell für Klein- und Mittelbetriebe, und erleichtert somit den

Zugang zu verschiedenen Programmen, wie z. B. BGF. Damit wird gewährleistet, dass ein breiter Querschnitt unterschiedlicher Branchen und Unternehmensgrößen in die Anwendung von Gesundheitsstandards eingebunden wird (Pisciella & Melloni, 2024, S. 24).

Es sollte auch keinesfalls übersehen werden, dass durch diese präventiv angelegten Vorkehrungen und gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Gefährdungsbeurteilungen, langfristig auch der Aufbau von Gesundheitsrisiken frühzeitig ermöglicht und die Arbeitsfähigkeit erhalten werden können. Dies führt nicht nur zu einer Zunahme von Zufriedenheit und zur Verringerung von Krankenständen, sondern macht ein Unternehmen auch als Arbeitgeber interessanter (Schönbauer & Wieser, 2015, S. 23).

Wie bereits ausgeführt, bildet das ASchG den rechtlichen Kern der betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich. Besonders hervorzuheben ist, dass die gesetzlich verankerten Gefährdungsbeurteilungen mehr darstellen als eine bloße Pflichtübung. Sie erweisen sich vielmehr als grundlegendes Instrument für die kontinuierliche Weiterentwicklung betrieblicher Gesundheitsprogramme. Die Bedeutung dieses Werkzeugs wird durch aktuelle Zahlen unterstrichen: So berichten 43,2 % der Lehrlinge von anhaltender Müdigkeit und Erschöpfung (Zok & Böttger, 2019, S. 3), was die Notwendigkeit systematischer Erfassung von Belastungen deutlich macht.

Im österreichischen System wird dem präventiven Gedanken besondere Bedeutung beigemessen. Die Betriebe verfolgen das Ziel, durch beständige Überprüfung und Anpassung ihrer Gesundheitsmaßnahmen eine Kultur der Vorbeugung zu etablieren. Solche Initiativen dienen nicht allein der Verringerung von Krankmeldungen, sondern sollen zugleich das allgemeine Wohlbefinden und die langfristige Zufriedenheit der Beschäftigten steigern (Baumüller, 2019, S. 11). Besondere Relevanz kommt diesem Ansatz für Auszubildende zu. Deren durchschnittlich 8,2 Arbeitsunfähigkeitstage pro Jahr unterstreichen eindrucksvoll den Handlungsbedarf im Bereich der betrieblichen Prävention (Zok & Böttger, 2019, S. 4).

Ergänzend zu strukturellen Maßnahmen eröffnen institutionelle Förderungen kleineren und mittleren Unternehmen den Zugang zu Gesundheitsprogrammen. Die österreichische Gebietskrankenkasse gewährt hierbei finanzielle Unterstützung für die Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelbetrieben und mildert damit die wirtschaftliche Belastung (Pisciella & Melloni, 2024, S. 24). Das fördert die Verbreitung gesundheitsfördernder Initiativen in der österreichischen Wirtschaft.

Allerdings stehen Unternehmen vor neuen Herausforderungen, obwohl die betriebliche Gesundheitsförderung hierzulande bereits Tradition hat. Die Integration dieser Programme in die Nachhaltigkeitsberichte nach internationalen Standards wie der CSRD erweist sich als komplex. Die Analyse der Unternehmensberichte macht deutlich: Österreichische Betriebe kämpfen mit den aufwändigen Anforderungen der ESRS-Standards. Dies umfasst den Aufbau von Systemen zur Erhebung valider Gesundheitskennzahlen (z.B. zu psychosozialen Risiken oder der Partizipation an Well-being-Programmen), die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse speziell für den Sozialbereich (ESRS S1) sowie die strategische Verknüpfung von Maßnahmen mit langfristigen Zielen, die über die reine Erfüllung des ASchG hinausgehen (Gilbert-d'Halluin & Durand, 2024, S. 12). Diese operative Umsetzung erfordert finanzielle, personelle und technologische Ressourcen, die insbesondere für KMU eine hohe Hürde darstellen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Österreich über ein gut ausgebautes, institutionell abgestütztes Regelwerk für BGF verfügt, dessen Umsetzung in der Praxis im Lichte der internationalen Berichtsstandards der CSRD die Unternehmen jedoch vor neue Herausforderungen stellt.

4.1.1.2 Unternehmensbeispiele und Best Practices

Die Analyse der ESG-Berichte der zehn untersuchten österreichischen Unternehmen zeigt, dass gesetzliche Rahmenbedingungen die Grundlage für deren Gesundheitsförderung bilden. Alle Unternehmen verweisen in ihren Berichten auf die Erfüllung der ASchG-Pflichten, insbesondere auf die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Die zunehmende Berichterstattung nach CSRD, insbesondere dem Standard ESRS S1, treibt dabei die Transparenz und die messbare Darstellung von Gesundheitskennzahlen voran. Die Bandbreite der Umsetzung reicht von der grundlegenden Pflichterfüllung bis hin zu strategisch integrierten und wirkungsorientierten Programmen.

a) voestalpine AG

Mit einer LTIFR-Reduktion von 8,8 (2022/23) auf 7,4 (2023/24) demonstriert voestalpine messbare Fortschritte in der Arbeitssicherheit. Die Zahlen untermauern das systematische Engagement: 76 % der Produktionsstandorte sind ISO-45001-zertifiziert, während konkrete Programme wie „Focus on Health“ (2.332 Teilnehmende) und „Strong Back“ (2.503 Teilnehmende) breit verankert sind. Die mehrjährige Entwicklung wird grafisch und

tabellarisch dokumentiert (voestalpine AG, 2024, S. 147–151), was auf strategische Verankerung hindeutet. Allerdings bewegt sich das Unfallniveau weiterhin auf dem für die Schwerindustrie typischen Niveau.

b) Lenzing AG

Digitalisierung prägt die BGF-Strategie von Lenzing: 2.950 Mitarbeitende nutzen aktiv die App „Moveeffect®“, ergänzt durch eine psychosoziale Befragung mit 76% Beteiligung (>6.300 Personen). Diese hohen Partizipationsraten kontrastieren jedoch mit einer Verschlechterung der Sicherheitskennzahlen – die TRIFR stieg von 0,7 (2023) auf 1,1 (2024), sowohl bei eigenen Mitarbeitenden als auch bei externen Auftragnehmern (0,5→0,6). Dieses Paradoxon deutet darauf hin, dass digitale Investitionen allein nicht zwingend zu verbesserter Arbeitssicherheit führen, wenn sie nicht mit operativen Sicherheitsmaßnahmen verzahnt werden (Lenzing AG, 2024, S. 191, 195).

c) Erste Group

Während Industrieunternehmen Unfallkennzahlen priorisieren, verschiebt die Erste Group den Fokus auf psychische Gesundheit. Das direkt an den CEO angebundene Health Centre bietet Prävention zu mentaler Gesundheit, Stressbewältigung und Health Literacy, flankiert durch Zugang zu internen Psycholog:innen und externen Beratungsdiensten. Diese strategische Priorisierung spiegelt die spezifischen Risiken des Bankensektors wider (Burnout, Arbeitsverdichtung) und wird durch familienfreundliche Maßnahmen (Homeoffice, Kinderbetreuung) ergänzt. Als Steuerungsgrößen dienen Krankenstandstage pro Mitarbeiter:in und Elternkarenz-Inanspruchnahme (Erste Group Bank AG, 2024, S. 41–42).

d) Wienerberger AG

Zahlen erzählen die Geschichte: Wienerbergers Accident Frequency Rate sank kontinuierlich von 4,4 (2021) über 4,1 (2022) auf 3,6 (2023) – ein Rückgang um 14% innerhalb zweier Jahre. Mit durchschnittlich 8,4 Krankenstandstagen pro Mitarbeiter:in (ohne Nordamerika) bewegt sich das Unternehmen im Branchendurchschnitt. Die Maßnahmen reichen von Gefährdungsbeurteilungen über ein konzernweites H&S-Portal bis zu psychischer Gesundheitsförderung, orientieren sich an GRI 403 (Wienerberger AG, 2024, S. 70–75), bleiben jedoch bei der Wirkungsmessung einzelner Programme unspezifisch.

e) VERBUND AG

100% der Arbeitskräfte sind durch ein H&S-Managementsystem abgedeckt – diese Vollabdeckung ist bemerkenswert, auch wenn nur 33,3% in ISO-45001-zertifizierten Gesellschaften tätig sind. Die Zahlen für 2024: 82 meldepflichtige Arbeitsunfälle (41 Eigenpersonal, 37 Wertschöpfungskette), LTIF 5,8, null Todesfälle, 903 Ausfalltage. Damit erfüllt VERBUND die ESRS-S1-Anforderungen umfassend (VERBUND AG, 2024, S. 311–312), wobei das Unfallniveau Optimierungspotenzial signalisiert.

f) OMV AG

Die OMV Aktiengesellschaft dokumentiert im Sustainability Report 2023 eine umfassende Sicherheits- und Gesundheitsstrategie. Für das Jahr 2023 weist das Unternehmen eine Total Recordable Injury Rate (TRIR) von 1,37 pro eine Million Arbeitsstunden aus; zudem wurde ein arbeitsbedingter Todesfall verzeichnet. Gesundheit und Sicherheit sind als wesentliche („material“) Themen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Ziel der OMV ist es, die TRIR bis 2025 auf etwa 1,0 und bis 2030 auf unter 1,0 zu senken. Familien- und gesundheitsbezogene Maßnahmen wie Vorsorgeuntersuchungen, Trainings und psychologische Unterstützungsangebote werden im Bericht beschrieben. Konkrete quantitative Angaben zur Teilnahme an diesen Programmen oder zur direkten Wirksamkeit der Maßnahmen werden jedoch nicht ausgewiesen (OMV Aktiengesellschaft, 2023, S. 23).

g) Andritz AG

Andritz AG setzt einen klaren Fokus auf Arbeitssicherheit, wie die kontinuierliche Zielsetzung zur Reduktion von Unfallkennzahlen im Bericht 2023 zeigt. Das Unternehmen führt ein nach ISO 45001 zertifiziertes Managementsystem im Bereich Sicherheit. Im veröffentlichten Bericht für 2023 werden jedoch keine spezifischen Kennzahlen wie eine Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) genannt, noch werden Teilnehmerzahlen oder Wirkungsnachweise für Gesundheits- oder Well-being-Programme ausgewiesen. Damit liegt der Schwerpunkt bei Andritz auf klassischen Sicherheitsaspekten; eine transparente Darstellung von Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen bleibt bislang begrenzt (Andritz AG, 2023).

h) Raiffeisen Bank International AG (RBI)

Die Raiffeisen Bank International AG legt in ihrem nichtfinanziellen Bericht einen starken Schwerpunkt auf Diversität und Inklusion. Das Ziel eines Frauenanteils von 35 % in

Führungspositionen wurde beibehalten und sowohl für 2023 als auch für 2024 ausgewiesen (Raiffeisen Bank International AG, 2024). Zudem werden konzernweite ESG-Trainingsprogramme sowie eine ESG Academy beschrieben. Konkrete quantitative Kennzahlen zur betrieblichen Gesundheitsförderung oder zu Arbeitssicherheit (z.B. LTIFR, TRIFR oder krankheitsbedingte Fehlzeiten) werden hingegen nicht berichtet. Gesundheits- und Wellbeing-Themen erscheinen überwiegend auf qualitativer und beschreibender Ebene, etwa im Zusammenhang mit Work-Life-Balance und Mitarbeitendenbefragungen. Aus Perspektive von ESRS S1 zeigt sich dadurch ein klarer Nachholbedarf, insbesondere hinsichtlich der Offenlegung standardisierter gesundheitsbezogener Kennzahlen (Raiffeisen Bank International AG, 2024, S. 43, S. 353–354).

i) Telekom Austria Group

Die Telekom Austria Group setzt in ihrem HR- und Nachhaltigkeitsmanagement auf einen strategischen „Human @ Center“-Ansatz. 2023 wurde konzernweit ein Employee Assistance Program (EAP) eingeführt, das die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden unterstützen soll. Außerdem wurden flexible Arbeitsmodelle („New Ways of Work“) weiter ausgebaut. Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ lag die Teilnahmequote im Berichtsjahr bei 51 % (A1 Group AG, 2023, S. 16). Im Sustainability Statement 2024 wird das Thema „Own Workforce“ zudem im Zusammenhang mit kurz- und langfristigen Anreizsystemen (STI/LTI) aufgegriffen, in denen auch mitarbeiterbezogene Ziele verankert sind (A1 Group AG, 2024, S. 46). Konkrete quantitative Gesundheitskennzahlen, etwa zu Unfallraten oder zur Nutzung von Gesundheitsprogrammen, werden jedoch weiterhin nicht ausgewiesen. Damit bleibt die Berichterstattung im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung überwiegend qualitativ und erfüllt die Anforderungen von ESRS S1 im Hinblick auf Transparenz und Wirkungsorientierung nur teilweise.

j) Österreichische Post AG

Die Österreichische Post AG verankert Gesundheit und Arbeitssicherheit explizit in ihrer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich „People & Social“. Im Rahmen der langfristigen Zielsetzungen strebt das Unternehmen eine Reduktion arbeitsbedingter Unfälle um 15 % bis 2030 an. Damit wird Arbeitssicherheit nicht nur operativ umgesetzt, sondern auch als strategisches Ziel im Nachhaltigkeitskontext positioniert (Österreichische Post AG, 2024, S. 69). Diese Zielsetzung ist Teil der konzernweiten ESG-Strategie und unterstreicht die

Relevanz von Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sinne von ESRS S1. Sie zeigt zugleich, dass Gesundheitsförderung bei der Österreichischen Post nicht nur reaktiv, sondern langfristig präventionsorientiert angelegt ist.

Die nachfolgende Tabelle fasst die analysierten Best Practices und Kennzahlen aller zehn Unternehmen systematisch zusammen und ermöglicht so einen direkten Vergleich der Berichtsqualität und Schwerpunktsetzung.

Tabelle 4: Übersicht betrieblicher Gesundheitsfördermaßnahmen in österreichischen Unternehmen

Unternehmen	Maßnahmen & Kennzahlen (quantitativ)	Berichtsqualität & Standards	Strategische Verankerung & Transparenz
voestalpine	„Focus on Health“ (2.332 Teilnehmende), „Strong Back“ (2.503 Teilnehmende), LTIFR: 7,4 (2023/24)	GRI 403, ESRS S1, ISO 45001 (76 % Standorte)	Hoch – systematische Sicherheits- und Gesundheitsförderung, transparente Unfallkennzahlen, positive Entwicklung der LTIFR
Lenzing AG	Moveeffect® (2.950 Teilnehmende); psychosoziale Befragung (76%); TRIFR Mitarbeiter: 1,1	GRI 403, ESRS S1, ISO 45001	Hoch – Innovative, datengetriebene Berichterstattung, die jedoch die Diskrepanz zwischen Digitalinvestitionen und Sicherheitsperformance offenlegt.
Erste Group	Betriebliches Health Centre; Mental Health & Prävention; flexible Arbeitsmodelle; zentrale KPIs (Krankenstand, Elternkarenz)	ESRS S1-orientiert; strukturierte Maßnahmen & KPIs im NFR	Hoch – präventiver Ansatz, Fokus psychische Gesundheit & Work-Life-Balance
Wienerberger	Unfallfrequenz (AFR) 3,6 (–14 % ggü. 2022); 8,4 Krankenstandstage pro Mitarbeiter:in	GRI 403, SHE-/H&S-Reporting, GRI-Index	Mittel – breites H&S-Angebot, begrenzte Wirkungsmessung zu spezifischen Gesundheitsprogrammen
VERBUND AG	100 % H&S-Abdeckung; 33 % ISO-45001-zertifiziert; LTIF: 5,8; 0 Todesfälle	ESRS S1, ISO 45001	Hoch – systematisches Arbeitsschutzmanagement, transparente Kennzahlen

OMV AG	TRIR: 1,37 (2023); 1 tödlicher Arbeitsunfall; Ziel TRIR $\approx$ 1,0 (2025) / <1,0 (2030)	GRI 403, ESRS S1-Vorbereitung	Mittel – Fokus auf Sicherheitskultur, messbare Ziele bis 2025/2030
Andritz AG	Fokus auf Arbeitssicherheit; ISO 45001-zertifiziertes Managementsystem; keine veröffentlichten LTIFR/TRIFR-Werte; keine Teilnehmende-Zahlen oder Wirkungsdaten zu Wellbeing-Programmen	ISO 45001, GRI 403 (ohne ausgewiesene ESRS-Kennzahlen)	Mittel – starke Sicherheitsfokussierung, geringe Transparenz bei Gesundheitsförderung
Raiffeisen Bank International	Ziel Frauenanteil im Management (35%) erreicht; umfassende ESG-Trainings; keine quantitativen Gesundheits- oder Sicherheits-KPIs berichtet	GRI, TCFD, PRB; keine ESRS S1-Gesundheitskennzahlen	Basis – starke Diversity-Darstellung, geringe Transparenz Gesundheit
Telekom Austria Group	EAP; flexible Arbeitsmodelle; GPTW-Umfrage (51%)	GRI, NaDiVeG; ESRS-Vorbereitung	Mittel – gute HR-Strategie, geringe quantitative Gesundheitsdaten
Österreichische Post AG	Reduktion arbeitsbedingter Unfälle: –15 % bis 2030; strategischer Fokus auf Arbeitssicherheit	ESRS S1, CSRD	Hoch – klare strategische Zielsetzung im Bereich People & Social

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der ESG-Reports 2023/2024 von voestalpine, Lenzing AG, Erste Group, Wienerberger, VERBUND, OMV AG, Andritz AG, Raiffeisen Bank International AG, Telekom Austria Group und Österreichische Post AG.

Die Bewertung in Tabelle 4 folgt einem abgestuften Schema:

- Basis: Vorwiegend deklarative Aussagen ohne konkrete Ziele oder Kennzahlen (z.B. Raiffeisen Bank International AG)
- Mittel: Maßnahmenbeschreibungen mit einigen quantitativen Daten, aber ohne durchgängige Wirkungslogik (z.B. OMV AG, Telekom Austria Group)
- Hoch: Strategische Verankerung mit quantitativen KPIs und konkreten Zielvorgaben (z.B. voestalpine AG, VERBUND AG, Österreichische Post AG)

Diese Abstufung verdeutlicht die unterschiedliche Berichtsreife in der österreichischen Praxis und zeigt den für eine vollständige CSRD-Compliance notwendigen Entwicklungsbedarf auf.

Die Analyse der österreichischen Berichtspraxis offenbart ein differenziertes Bild des ESG-Reporting-Reifegrads. Während Spitzenreiter wie voestalpine und Lenzing AG umfassend über quantitative Kennzahlen berichten, zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen: voestalpine weist eine Verbesserung der LTIFR aus (7,4 gegenüber 8,8 im Vorjahr), während bei Lenzing trotz digitaler Gesundheitsinvestitionen die TRIFR anstieg (1,1 gegenüber 0,7). Dies verdeutlicht, dass Transparenz allein noch keine positive Wirkung garantiert und systematische Evaluation entscheidend bleibt. Andere Unternehmen wie die Raiffeisen Bank International oder die Telekom Austria Group verbleiben hingegen auf einer eher deklarativen bzw. aktivitätsbasierten Ebene. Diese Diskrepanz unterstreicht eine zentrale Herausforderung der CSRD: die Überwindung der Lücke zwischen der etablierten nationalen BGF-Praxis und den neuen europäischen Vorgaben zur wirkungsorientierten und standardisierten Berichterstattung gemäß ESRS S1. Der Vergleich innerhalb der Stichprobe macht deutlich, dass der größte Entwicklungsbedarf weniger in der Existenz von Gesundheitsprogrammen, sondern in der Transparenz ihrer Ergebnisse und ihrer strategischen Verankerung liegt.

Diese Ergebnisse korrespondieren mit den theoretischen Erkenntnissen aus Kapitel 2.4.3: Die von Bodkin und Hakimi (2020) betonte langfristige Einbettung von Gesundheitsprogrammen in die Unternehmensstrategie zeigt sich bei Vorreitern wie Lenzing AG und voestalpine, die nicht nur Maßnahmen dokumentieren, sondern auch konkrete Zielwerte (z.B. TRIFR-Reduktion) formulieren.

Im Gesamtkontext der Arbeit zeigt das österreichische Beispiel, dass eine ausgebaute BGF-Praxis nicht automatisch zu einer hochentwickelten, wirkungsorientierten ESG-Berichterstattung führt. Vielmehr wird deutlich, dass zwischen operativer Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen und deren transparenter, standardisierter Abbildung im Rahmen von ESRS S1 weiterhin eine erkennbare Lücke besteht. Diese Beobachtung bildet eine wichtige Vergleichsbasis für die folgende Analyse in Deutschland und Schweden.

4.1.2 Gesundheitsförderprogramme in Schweden

4.1.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Schwedens betriebliche Gesundheitsförderung wurzelt im Arbetsmiljölagen (AML), der als legislative Basis ein umfassendes Präventionsverständnis etabliert. Hervorzuheben ist dessen Doppelfunktion: Einerseits schützt es Arbeitnehmer durch die Behandlung physischer und psychosozialer Risiken, andererseits eröffnet es Unternehmen systematische Wege zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen (Zeppenfeld et al., 2021, S. 4). Diese Verbindung von Schutz und Prävention ist typisch für das schwedische Modell.

Als operationales Herzstück fungiert die systematische Arbeitsumweltverwaltung (SAM). Konkret verpflichtet sie Betriebe zur Durchführung regelmäßiger Arbeitsumfeldanalysen - ein Mechanismus, der Gefährdungen frühzeitig sichtbar machen soll. Daraus erwachsen Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsumgebung (Spang & Weber, 2022, S. 9). Dieser prozessuale Charakter begünstigt nicht nur die Strukturierung gesundheitsfördernder Aktivitäten, sondern verankert sie dauerhaft im Unternehmensalltag. Allerdings generiert dies administrative Hürden, besonders für KMU.

Typisch für das schwedische Modell ist ein integrativer Governance-Ansatz. Die gesetzlich implementierte Partizipation von Mitarbeitern und Gewerkschaften bei Entwicklung und Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen schafft bemerkenswerte Synergien. Diese institutionalisierte Mitwirkung steigert nicht bloß die Akzeptanz, sondern potenziert die Langzeitwirksamkeit durch bedarfsgerechte Ausgestaltung (Zeppenfeld et al., 2021, S. 4; Spang & Weber, 2022, S. 10).

Überwachung und Unterstützung liegen in der Zuständigkeit des Arbetsmiljöverket. Diese Behörde beschränkt sich nicht auf Kontrollfunktionen, sondern bietet Richtlinien, Schulungen und Beratung an. Dieses Modell unterstützt die Standardeinhaltung und wirkt als Vermittler zwischen Gesetzesnorm und Betriebswirklichkeit (Rieger-Fels & Löher, 2024, S. 8). Deren

Effektivität wird jedoch, wie in vielen Ländern, maßgeblich von der personellen und finanziellen Ressourcenausstattung bestimmt.

Besonders relevant im Berichtskontext ist die Pflicht zur Adressierung menschenrechts- und arbeitsbezogener Risiken entlang der Lieferkette. Diese Anforderung, die bereits dem Geist der CSRD entspricht, unterstreicht Schwedens extensives Verständnis sozialer Verantwortung (Zeppenfeld et al., 2021, S. 16). Während diese erweiterte Perspektive die Berichtsqualität steigert, stößt sie in der Praxis an Implementierungsgrenzen - besonders bei komplexen Liefernetzwerken.

Die konsequente Integration internationaler Reporting-Standards wie GRI und ESRS rundet das System ab. Diese Praxis sichert konsistente Nachhaltigkeitsberichte inklusive Gesundheitsdaten (Baumüller, 2019, S.11). Allerdings bedeutet die geforderte Detailtiefe eine substanzielle Herausforderung für kleinere Unternehmen.

Im Vergleich zu Österreich zeigt sich, dass der schwedische Ansatz weniger über institutionelle Träger wie Sozialversicherungen gesteuert wird, sondern stärker auf betrieblicher Eigenverantwortung und gesetzlich verankerter Prävention beruht. Im Vergleich zu Deutschland fällt auf, dass Schweden einen weniger formal-juristischen, dafür stärker partizipativ und kulturell verankerten Zugang zur betrieblichen Gesundheitsförderung verfolgt.

4.1.2.2 Unternehmensbeispiele und Best Practices

Schwedische Unternehmen pflegen in ihren Nachhaltigkeitsberichten eine bemerkenswerte Systematik bei der Darstellung gesundheits- und arbeitsplatzbezogener Daten. Die großen Konzerne des Landes beschränken sich nicht auf die reine Erwähnung gesetzlicher Compliance. Stattdessen liefern sie umfangreiche quantifizierbare Indikatoren zu Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden ihrer Belegschaft. Diese Praxis orientiert sich maßgeblich an den Vorgaben von GRI 403 und ESRS S1, was eine hohe Vergleichbarkeit gewährleistet.

Die folgenden Fallbeispiele veranschaulichen diese Herangehensweise im Detail:

a) Volvo Group

„Target: -50% accidents by 2030“ – diese Zielvorgabe rahmt Volvos gesamte Sicherheitsstrategie. Die aktuelle LTA-Rate von 4,50 (2024) markiert den Ausgangspunkt

einer mehrjährigen Transformationsagenda. Bemerkenswert ist die Ausweitung auf die Lieferkette: 3.547 Selbstbewertungen (SAQs) bei Zulieferern plus 481 Vor-Ort-Audits in Hochrisikoregionen belegen systematisches Supply-Chain-Management (Volvo Group, 2024, S. 166–167, 173). Allerdings bleibt unklar, wie stark diese Kontrollen tatsächlich Arbeitsbedingungen bei Tier-2- und Tier-3-Zulieferern beeinflussen.

b) Ericsson AB

Zwei Todesfälle bei Dienstleistern im Jahr 2024 konfrontieren Ericsson mit der Kehrseite ausgelagerter Arbeit. Trotz der „Target Zero“-Vision und eines Rückgangs auf 72 Unfälle mit Ausfalltagen (vs. 2023) zeigt sich: Sicherheit endet nicht an Unternehmensgrenzen. Als Reaktion integrierte Ericsson 98% aller Service-Dienstleister in Bewertungssysteme und führte die „Ericsson Care Line“ für psychisches Wohlbefinden ein – ein ganzheitlicher Ansatz, der physische und mentale Sicherheit verknüpft (Ericsson, 2024, S. 38–41, 45).

c) H&M Group

Kein großangelegtes Programm, sondern kontinuierliches Zuhören prägt H&Ms Ansatz. 2.264 Anliegen wurden 2024 über interne Kanäle gemeldet – darunter Stress, Konflikte, Arbeitsbelastung. Ergänzt durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zu psychischem Wohlbefinden entsteht ein Frühwarnsystem für organisatorische Probleme (H&M Group, 2024, S. 94, 96). Dieser partizipative Stil reflektiert schwedische Arbeitskultur, erschwert jedoch quantitative Wirkungsmessung.

d) Atlas Copco AB

155.226 Risikobeobachtungen plus 6.436 „Near Misses“ im Jahr 2024 – diese beeindruckende Zahl dokumentiert eine Sicherheitskultur, die Beinahe-Unfälle systematisch erfasst und auswertet. Die „Safety Pyramid“ visualisiert: Jeder gemeldete Beinahe-Unfall verhindert potenzielle Arbeitsunfälle. Parallel dazu adressiert das neue Programm zur „psychological safety“ für Führungskräfte die oft vernachlässigte Dimension psychologischer Arbeitssicherheit. Der Wellbeing-Score von 74/100 Punkten unterstreicht die Wirkung (Atlas Copco Group, 2024, S. 63–65).

e) Electrolux AB

Im Sustainability Report 2024 berichtet Electrolux transparent über die Entwicklung der Arbeitssicherheitskennzahlen. Die Total Case Incident Rate (TCIR) lag 2024 bei 0,37. Das Unternehmen hält an seinem langfristigen Ziel fest, die TCIR bis 2030 auf 0,30 zu senken (Electrolux, 2024, S. 49). Ende 2024 waren bereits 91 % der Produktionsstandorte nach ISO 45001 zertifiziert (31 von 33 Standorten). Damit hat Electrolux ein weitgehend standardisiertes Arbeitsschutzsystem im gesamten Konzern etabliert (Electrolux, 2024, S. 95). Damit zeigt sich ein klarer Schwerpunkt auf messbarer Arbeitssicherheit und formalisierter Prävention im Sinne von ESRS S1.

f) Skanska AB

Bei Skanska steht Arbeitssicherheit klar im Mittelpunkt der Berichterstattung. Im Jahr 2024 sank die Lost Time Accident Rate (LTAR) bei Skanska auf 2,2 und lag damit unter dem Wert des Vorjahres (2023: 2,6). Im Bericht wird zudem dargestellt, dass sich die Sicherheitsarbeit am unternehmensweiten Rahmen der Health and Safety Road Map orientiert, der vier zentrale Schwerpunkte umfasst: Hierarchy of Control, Data & Analysis, Subcontractors sowie Safety Culture (Skanska AB, 2024, S. 61–62). Zusätzlich führten Führungskräfte im Berichtsjahr 7.575 Executive Safety Site Visits (ESSVs) auf Baustellen durch, womit die Vorbildrolle des Managements im Bereich Sicherheit gezielt gestärkt wurde (Skanska AB, 2024, S. 62). Gleichzeitig bleibt der Fokus der Berichterstattung stark auf klassische Unfallkennzahlen ausgerichtet, während gesundheitsbezogene Wirkungsindikatoren weniger im Vordergrund stehen.

g) Sandvik AB

Im Nachhaltigkeitsbericht 2024 zeigt Sandvik, wie sich die Unfallzahlen im Unternehmen im letzten Jahr verändert haben. Für 2024 werden eine TRIFR von 3,0 und eine LTIFR von 1,2 angegeben (Sandvik, 2024, S. 142). Neben den Sicherheitskennzahlen geht Sandvik auch auf soziale Themen ein. 2024 wurde ein einheitliches Modell für bezahlte Elternzeit eingeführt, das konzernweit und für alle Geschlechter gilt. In der Mitarbeiter:innenbefragung wurde zudem der Bereich „Health & Well-being“ erweitert und mit 7,9 von 10 Punkten bewertet (Sandvik, 2024, S. 140). Was im Bericht auffällt: Es fehlen konkrete Angaben dazu, wie viele Mitarbeitende Angebote im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden tatsächlich nutzen. Dadurch bleibt offen, wie stark diese Maßnahmen im Arbeitsalltag verankert sind.

h) Telia Company AB

Telia beschreibt Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Work-Life-Balance hauptsächlich auf qualitativer Ebene. Grundlage ist das konzernweite „YouFirst“-Programm, das regelmäßige Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sowie Rückmeldungen aus Mitarbeiterbefragungen vorsieht. (Telia Company, 2024, S. 120). Ergänzend dazu setzt Telia auf flexible Arbeitsmodelle wie hybrides Arbeiten und zeitlich flexible Arbeitsgestaltung („Working better together“), um Belastungsspitzen besser abzufedern. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird unter anderem über die jährliche Mitarbeiter:innenbefragung verfolgt. 2024 gaben 8,1 von 10 Mitarbeitenden an, dass sie Arbeit und Privatleben gut miteinander vereinbaren können (Telia Company, 2024, S. 124). Konkrete Nutzungszahlen zu einzelnen Gesundheitsangeboten oder zur Wirksamkeit des Employee Assistance Programs werden jedoch nicht ausgewiesen, wodurch die Transparenz im Sinne von ESRS S1 begrenzt bleibt (Telia Company, 2024, S. 103).

i) SKF Group

Im Jahresbericht 2024 stellt SKF Arbeitssicherheit klar in den Mittelpunkt seines Gesundheitsverständnisses. Grundlage bildet ein gruppenweites EHS-System nach ISO 45001, das sowohl physische als auch psychische Gesundheitsaspekte integriert (SKF Group, 2024, S. 125–127). An verschiedenen Standorten werden Programme zu Stressmanagement, Wohlbefinden und Work-Life-Balance umgesetzt. Feedback dazu wird über die interne Befragung „SKF Team Pulse“ erhoben, die „Health & Well-being“ als festen Bestandteil enthält (SKF Group, 2024, S. 125). Konkrete Zahlen zur Teilnahme an diesen Programmen fehlen allerdings. Dadurch bleibt unklar, wie stark die Maßnahmen in der Belegschaft tatsächlich verankert sind.

j) Vattenfall AB

Im Nachhaltigkeitsbericht 2024 legt Vattenfall die Entwicklung der Arbeitssicherheitskennzahlen offen. Die Lost Time Injury Frequency belief sich im Jahr 2024 auf 1,4 und lag damit leicht unter dem Vorjahreswert von 1,5 (Vattenfall AB, 2024, S. 109). Das Unternehmen betont zudem, dass Arbeitssicherheit nicht nur operativ, sondern auch strategisch im Konzern verankert ist. So wurde als Ziel definiert, die LTIF bis 2025 auf $\leq 1,0$ zu senken. Für 2030 wird ein erweitertes Sicherheitsziel verfolgt, das eine TRIF+ von unter 2,0 bei gleichzeitiger Null-Toleranz gegenüber tödlichen Arbeitsunfällen vorsieht (Vattenfall AB, 2024, S. 13). Die im Bericht ausgewiesenen Kennzahlen sind im Kapitel zur eigenen

Belegschaft („Own Workforce“) im Sinne des ESRS S1 eingebettet. Dabei verweist Vattenfall auch auf sein konzernweites Arbeitsschutzsystem, das sich an den Anforderungen der ISO 45001 orientiert und schrittweise in allen Geschäftseinheiten umgesetzt wird (Vattenfall AB, 2024, S. 110).

Die folgende Tabelle 5 fasst die analysierten Gesundheitsförderungsmaßnahmen der zehn schwedischen Unternehmen systematisch zusammen und ermöglicht einen direkten Vergleich.

Tabelle 5: Übersicht gesundheitsfördernder Maßnahmen in schwedischen Unternehmen

Unternehmen	Maßnahmen & Kennzahlen (quantitativ)	Berichtsqualität & Standards	Strategische Verankerung & Transparenz
Volvo Group	LTA-rate: 4,50 (2024); Ziel: –50 % bis 2030; 3.547 SAQs bei Lieferanten; 481 Supplier-Audits	GRI 403, ESRS S1	Hoch – starker Fokus auf Sicherheit und Lieferkette, systematische Berichterstattung, klare Zielsetzung
Ericsson AB	Target Zero; 2 Todesfälle (Dienstleister); 72 Unfälle mit Ausfalltagen; 98 % Service-Supplier im Safety-Assessment	GRI 403, ESRS S1	Hoch – klare Sicherheitsstrategie, Einbindung der Lieferkette, zunehmende Systematisierung
H&M Group	Mitarbeiterbefragung (Wellbeing); 2.264 interne Meldungen	GRI 403, ESRS S1	Mittel–hoch – Fokus auf Feedback statt Einzelprogramme
Atlas Copco	TRIR: 4,0; Near Misses: 6.436; Risikobeobachtungen: 155.226; Well-being-Score: 74/100; Programm zur <i>psychological safety</i>	GRI 403, ESRS S1	Hoch – stark präventiver Ansatz, ausgeprägte Sicherheitskultur, systematische Nutzung von Mitarbeiterfeedback

Electrolux AB	TCIR: 0,37; ISO 45001 bei 91 % der Produktionsstandorte; Ziel TCIR 0,30 bis 2030	GRI, ESRS S1, ISO 45001	Hoch – klare Sicherheitskennzahlen, langfristiger Zielpfad, stark formalisierte Struktur
Skanska AB	LTAR: 2,2 (2024); Health & Safety Road Map; ESSVs: 7.575	GRI 403, ISO 45001	Mittel-hoch – strukturierter Sicherheitsansatz, starke Einbindung des Managements, Fokus auf Unfallkennzahlen
Sandvik AB	TRIFR: 3,0; LTIFR: 1,2; 14 Wochen bezahlte Elternzeit; Well-being Score: 7,9	GRI 403	Mittel – gute Sicherheitskennzahlen, Programme breit angelegt, Wirkung nur teilweise messbar
Telia Company	Flexible Arbeit, YouFirst-Programm, Work-Life-Balance- Score: 8,1/10 (2024); LTIFR: 0,23	GRI, Hinweis auf ESRS S1	Basis – überwiegend qualitativ, begrenzte quantitative Transparenz
SKF Group	EHS-System (ISO 45001); Team Pulse Survey (Well-being); Programme zu Stress & Work-Life- Balance; keine quant. Teilnehmende-Zahlen	GRI 403, ISO 45001	Mittel – Fokus auf Sicherheit, Gesundheitsförderung qualitativ, begrenzte Transparenz
Vattenfall AB	LTIF 2024: 1,4; Ziel 2025: ≤1,0; Ziel 2030: TRIF+ <2,0, 0 Todesfälle	GRI, ISO 45001, ESRS S1	Hoch – klare Sicherheitsziele, strukturierte Integration in Nachhaltigkeitsstrategie

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der ESG-Reports 2024 von Volvo Group, Ericsson, H&M Group, Atlas Copco, Electrolux, Skanska AB, Sandvik AB, Telia Company AB, SKF Group und Vattenfall AB.

Da in den Unternehmensberichten unterschiedliche Sicherheitskennzahlen verwendet werden (z.B. LTIFR, TRIFR, TCIR), wurden in Tabelle 5 jeweils die originalen, im Bericht verwendeten Indikatoren übernommen.

Die Bewertung in Tabelle 5 folgt dem bereits für Österreich eingeführten abgestuften Schema:

- Basis: Vorwiegend deklarative Aussagen ohne konkrete Ziele oder Kennzahlen (z.B. Telia Company)
- Mittel: Maßnahmenbeschreibungen mit einigen quantitativen Daten, aber ohne durchgängige Wirkungslogik (z.B. Sandvik AB, SKF Group)
- Hoch: Strategische Verankerung mit quantitativen KPIs und konkreten Zielvorgaben (z.B. Ericsson AB, H&M Group, Vattenfall AB)

Diese Abstufung macht die unterschiedliche Reife der Berichterstattung in der schwedischen Praxis deutlich. Die analysierten Beispiele zeigen, wie die Vorgaben des ESG-Reportings die Umsetzung zielgerichteter Maßnahmen vorantreiben. Systeme zur Meldung von Beinahe-Unfällen, digitale Tools und psychosoziale Interventionen rücken gesetzliche Vorgaben in den Kontext von Wirkungsmessung und langfristiger Steuerung. Quantitative KPIs ermöglichen valide Vergleiche und erhöhen so die Nachhaltigkeit und Transparenz im gesamten Feld der betrieblichen Gesundheitsförderung. Insgesamt zeigen die zehn untersuchten schwedischen Unternehmen in der Summe eine höhere Reife in der ESG-Berichterstattung zur Gesundheitsförderung als vergleichbare Unternehmen in Österreich und Deutschland.

Die schwedische Praxis der untersuchten Unternehmen deutet auf höhere Standards in der ESG-Berichterstattung hin. Die systematische Integration von Feedbacksystemen und die partizipative Einbindung der Beschäftigten entsprechen dem von Herlitz et al. (2020) als Schlüsselement identifizierten Monitoring-Ansatz.

4.1.3 Gesundheitsförderprogramme in Deutschland

4.1.3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Das deutsche System betrieblicher Gesundheitsförderung stützt sich auf mehrere gesetzliche Pfeiler, die einander ergänzen. Eine erste gesetzliche Grundlage bildet das Präventionsgesetz

(PrävG) von 2015. Es schreibt den gesetzlichen Krankenkassen vor, Geld für vorbeugende Maßnahmen bereitzustellen. Deren Schwerpunkte liegen auf Bewegung, gesunder Ernährung und dem Umgang mit Stress. Besonders hervorgehoben wird außerdem, dass besondere Programme für Auszubildende entwickelt werden müssen. Dies unterstreicht den präventiven Charakter des Gesetzes.

Als weitere tragende Säule kommt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hinzu. Es legt fest, dass Arbeitgeber für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen verantwortlich sind. In der Praxis heißt das, dass regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden müssen. Diese müssen sowohl körperliche als auch psychische Belastungen berücksichtigen (Spang & Weber, 2022, S. 9). Während die Erfassung körperlicher Risiken in vielen Betrieben schon zum Alltag gehört, gestaltet sich die systematische Erhebung psychischer Belastungen in der Praxis bislang schwierig. Zum einen stellt bereits die valide Erhebung psychischer Belastungen viele Betriebe vor Probleme. Zum anderen verfügen viele Unternehmen, selbst wenn Daten vorliegen, nicht über ausreichende Konzepte, um daraus konkrete und wirksame Maßnahmen abzuleiten. Hier klafft somit eine spürbare Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit.

Die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften komplettieren diesen Rechtsrahmen. Sie offerieren praxisnahe Handlungsanleitungen, flankiert durch finanzielle Anreize und Beratungsleistungen (Rieger-Fels & Löher, 2024, S. 8). Für kleinere Unternehmen indes kann der damit einhergehende administrative Aufwand eine substanzielle Hürde darstellen. Die Diskrepanz zwischen normativen Vorgaben und betrieblicher Umsetzbarkeit tritt in KMU besonders deutlich zutage, denen es häufig an personellen wie finanziellen Ressourcen mangelt.

Eine bedeutende Zäsur stellt die Einführung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) dar. Sie verpflichtet größere deutsche Unternehmen zur transparenten Darstellung sozialer Aspekte, wozu ausdrücklich auch die Gesundheitsförderung der Belegschaft zählt (Weirich et al., 2023, S. 5). Diese Berichtspflicht unterstreicht zwar die gewachsene Bedeutung des Themas, stellt Unternehmen ohne etablierte Berichtsstrukturen jedoch vor erhebliche Implementierungsschwierigkeiten. Der Wandel von einer rein compliance-getriebenen zu einer strategisch messbaren Darstellung von Gesundheitsdaten erweist sich als anspruchsvoller Transformationsprozess.

International anerkannte Rahmenwerke wie die Global Reporting Initiative (GRI) und die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) bilden dafür die Grundlage. Deutsche Unternehmen nutzen diese Standards zunehmend, um ihre Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu dokumentieren und die CSRD-Anforderungen zu erfüllen (Lautermann et al., 2021, S. 12). Besonders relevant ist dabei ESRS S1, der detaillierte Angaben zu Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit der eigenen Beschäftigten verlangt. Standardisierte Berichtsformate steigern zwar Transparenz und Vergleichbarkeit, bedeuten für KMU jedoch einen zusätzlichen Komplexitätsaufwand. Die ESRS mit ihrer Vielzahl an Datenerfassungspunkten erfordern ein Maß an Dokumentation, das viele Betriebe überfordert.

Die ökonomische Dimension illustrieren die Gesamtausgaben deutscher Unternehmen für Prävention und Gesundheit, die sich 2019 auf circa 6,5 Milliarden Euro summierten (BDA, 2021, S. 1). Diese Investitionen belegen die volkswirtschaftliche Relevanz des Themas, werfen jedoch die Frage auf, inwieweit Kleinbetriebe vergleichbare finanzielle Mittel aufbringen können. Während Großunternehmen häufig über dedizierte Gesundheitsbudgets verfügen, operieren KMU mit deutlich begrenzteren Ressourcen.

Besondere Aufmerksamkeit gebührt dem Gesundheitszustand von Auszubildenden und jungen Beschäftigten. Studien konstatieren bei dieser Kohorte substantielle Belastungen wie Müdigkeit, Erschöpfung und Bewegungsmangel (Zok & Böttger, 2019, S. 1-3). Diese Befunde akzentuieren die Dringlichkeit zielgruppenspezifischer Präventionsmaßnahmen, die in der Fläche bislang unzureichend implementiert sind. Initiativen wie das digitale Portal „AzubiFit“ demonstrieren zwar vielversprechende Ansätze, erreichen jedoch bei weitem nicht alle betroffenen Jugendlichen.

Resümierend lässt sich feststellen, dass das deutsche Rechtssystem eine fundierte Basis für betriebliche Gesundheitsförderung bietet. Die praktische Umsetzung und insbesondere die transparente Berichterstattung im ESG-Kontext indes bleiben, vornehmlich für kleinere und mittlere Unternehmen, mit erheblichen Herausforderungen verbunden. Während die gesetzlichen Rahmenbedingungen das „Was“ dezidiert vorgeben, verbleibt das „Wie“ der effektiven Implementierung für KMU als offene Frage, die branchenspezifische Lösungen und gezielte Unterstützungsangebote erforderlich macht.

Im Vergleich zu Österreich ist der deutsche Ansatz stärker juristisch und compliance-orientiert geprägt, während institutionelle Träger wie Sozialversicherungsträger eine geringere

Rolle spielen. Im Vergleich zu Schweden fällt auf, dass zwar ein klarer Rechtsrahmen existiert, die Verknüpfung mit partizipativen und wirkungsorientierten Elementen in der Berichterstattung jedoch weniger weit entwickelt ist.

4.1.3.2 Unternehmensbeispiele und Best Practices

Die Analyse der ESG-Berichte der zehn untersuchten deutschen Unternehmen offenbart einen ausgeprägten Fokus auf messbare Arbeitssicherheit und die zunehmende strategische Integration von Gesundheitsförderung in das Nachhaltigkeitsmanagement. Die Berichterstattung folgt überwiegend den Vorgaben von GRI 403 und bereitet sich auf die Umsetzung von ESRS S1 vor. Während die Darstellung von Sicherheitskennzahlen (LTIFR, TRIR) bereits auf einem sehr hohen Niveau erfolgt, zeigt sich die Berichterstattung zu psychosozialen Gesundheitsthemen und der Wirksamkeit von Well-being-Programmen oft noch weniger standardisiert und quantifiziert.

Die folgenden Fallbeispiele der zehn Unternehmen veranschaulichen diese Herangehensweise im Detail:

a) Siemens AG

Siemens legt im Bericht 2024 einen klaren Schwerpunkt auf Arbeitssicherheit. Für das Geschäftsjahr wird eine konzernweite Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) von 0,22 für eigene Mitarbeitende und 0,45 für temporäre Arbeitskräfte ausgewiesen (Siemens, 2024, S. 112). Die Kennzahl wird differenziert nach eigenen Mitarbeitenden und externem Personal dargestellt und jährlich fortgeschrieben. Neben den Unfallzahlen beschreibt Siemens auch Angebote im Bereich psychische Gesundheit, etwa digitale Lernformate und interne Programme zur Stressbewältigung und Resilienzförderung. Diese Maßnahmen sind in das konzernweite EHS-Management integriert und Teil der laufenden Weiterentwicklung der Arbeits- und Gesundheitskultur im Unternehmen (Siemens, 2024, S. 107-111). Damit kombiniert Siemens klassische Sicherheitskennzahlen mit strukturellen Präventionsansätzen und psychosozialer Unterstützung, was auf eine vergleichsweise integrierte Umsetzung der Anforderungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit gemäß ESRS S1 hinweist.

b) BMW Group

Im Nachhaltigkeitsbericht 2024 ordnet die BMW Group gesundheitsbezogene Maßnahmen ihrem betrieblichen Gesundheitsmanagement zu. Zentral ist die konzernweite „Health Initiative“, die Prävention, Bewegung und den Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz adressiert (BMW Group, 2024, S. 170–171). Ergänzend wird alle zwei Jahre eine konzernweite Mitarbeiter:innenbefragung auf Basis des High Performance Organisation Index (HPO-I) durchgeführt. Die nächste Befragung ist für 2025 vorgesehen (BMW Group, 2024, S. 167–168). Konkrete Kennzahlen zur Nutzung oder Wirksamkeit einzelner Gesundheitsangebote werden im Bericht jedoch nicht ausgewiesen, wodurch die Transparenz im Sinne von ESRS S1 begrenzt bleibt.

c) Deutsche Telekom AG

Im Corporate Responsibility Report 2024 beschreibt die Deutsche Telekom ein konzernweites Unterstützungsangebot für Mitarbeitende in psychosozialen Belastungssituationen („Employee and Management Advisory Service“, MFB), das bei arbeitsbezogenem Stress, privaten Krisen und familiären Problemen in Anspruch genommen werden kann (Deutsche Telekom, 2024, S. 125). Gesundheit und Arbeitsschutz sind zudem über zertifizierte Managementsysteme (u. a. ISO 45001) strukturell im Konzern verankert (Deutsche Telekom, 2024, S.122). Als gesundheitsbezogene Kennzahl wird eine Health Rate von 94,4 % für Deutschland ausgewiesen, konkrete Nutzungszahlen des Beratungsangebots fehlen jedoch (Deutsche Telekom, 2024, S.119). Damit bleibt die Transparenz im Sinne von ESRS S1 eingeschränkt.

d) BASF SE

Im Bericht 2024 beschreibt BASF Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Rahmen seines Responsible-Care-Systems, unter anderem konzernweit angebotene Gesundheitschecks für Mitarbeitende (BASF, 2024, S. 278, 286). In Europa lag 2024 ein Schwerpunkt auf mentaler Gesundheit, zum Beispiel durch die Mental Health Alliance und interne Lernangebote. Dazu kamen Präventionsmaßnahmen wie eine Grippeimpfkampagne in Ludwigshafen, an der über 3.700 Beschäftigte teilnahmen (BASF, 2024, S. 286). Konkrete, konzernweit vergleichbare Kennzahlen zur Wirkung dieser Programme werden im Bericht jedoch nicht ausgewiesen.

e) Allianz SE

Im Geschäftsbericht 2024 verortet Allianz Gesundheit und Wohlbefinden im Bereich „Own Workforce“ (ESRS S1). Als zentrale Instrumente nennt das Unternehmen die globalen „Minimum Health Requirements“ sowie den konzernweiten Work Well Index+ (WWI+), der regelmäßig über Mitarbeiter:innenbefragungen erhoben wird. Der WWI+ lag 2024 bei 79 % und wird als interner Indikator für Wohlbefinden, psychische Gesundheit und Arbeitssicherheit genutzt (Allianz, 2024, S. 122-125). Ergänzend berichtet Allianz über den weltweiten Zugang zu Employee Assistance Programs (EAP) als psychosoziales Unterstützungsangebot für Mitarbeitende, ohne jedoch Nutzungsquoten auszuweisen (Allianz, 2024, S. 132).

f) Volkswagen AG

Volkswagen berichtet 2024 über ein konzernweit einheitliches System für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das Unternehmen führt regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durch, um sowohl physische als auch psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen. Der Schwerpunkt liegt erkennbar auf strukturellen und prozessualen Rahmenbedingungen, insbesondere auf der Einführung und dem Ausbau von ISO-45001-zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystemen an wichtigen Produktionsstandorten. Quantitative Angaben zur Nutzung oder Wirksamkeit konkreter Programme im Bereich des psychosozialen Wohlbefindens bleiben hingegen vergleichsweise allgemein. Aus Perspektive von ESRS S1 wird damit vor allem die organisatorische Verankerung von Gesundheit und Sicherheit transparent gemacht, während Aussagen zur Reichweite und zum tatsächlichen Effekt einzelner Gesundheitsmaßnahmen noch ausbaufähig erscheinen (Volkswagen AG, 2024, S. 384).

g) SAP SE

SAP basiert sein Gesundheits- und Engagement-Management im Jahr 2024 stark auf Ergebnissen der konzernweiten #Unfiltered-Mitarbeiter:innenbefragungen. Der daraus berechnete Employee Engagement Index lag bei 74 %. Ergänzend weist das Unternehmen einen Leadership Trust Net Promoter Score von 68 Punkten aus, der auf Fragen zum Vertrauen in Führungskräfte basiert. Die Befragungen decken unter anderem Aspekte von Wohlbefinden, psychischer Gesundheit und Arbeitszufriedenheit ab und werden zweimal

jährlich durchgeführt (SAP SE, 2024, S. 180). Dieser datengetriebene Ansatz ermöglicht eine zielgenaue Steuerung der Gesundheits- und Führungsmaßnahmen.

h) Bayer AG

Im Geschäftsbericht 2024 legt Bayer den Schwerpunkt in der nichtfinanziellen Berichterstattung klar auf externe Nachhaltigkeitsthemen und den laufenden Umbau des Unternehmens. Das Rahmenkonzept BeWell@Bayer wird zwar vorgestellt, konkrete Zahlen dazu, wie stark die Angebote tatsächlich genutzt werden oder welche Wirkung sie haben, fehlen aber (Bayer AG, 2024, S. 191). Stattdessen nimmt die Beschreibung des neuen Organisationsmodells Dynamic Shared Ownership deutlich mehr Raum ein (Bayer AG, 2024, S. 33). Auch die externe Wirkung der Konzernstrategie „Health for all, Hunger for none“, etwa im Rahmen der Nutrient Gap Initiative, steht im Vordergrund – insbesondere in Bezug auf den Zugang zu Mikronährstoffen in unterversorgten Regionen (Bayer AG, 2024, S. 28, 215). Aus diesem Grund wurde Bayer in dieser Arbeit im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung als nicht bewertbar eingestuft (Tabelle 6), da interne Gesundheitsmaßnahmen im Vergleich dazu nur eine untergeordnete Rolle im Bericht spielen.

i) Deutsche Post DHL Group

Als Logistikkonzern mit vielen körperlich anstrengenden Tätigkeiten setzt die Deutsche Post DHL Group verständlicherweise einen starken Fokus auf Arbeitssicherheit. 2024 lag die LTIFR bei 14,5 (Deutsche Post DHL Group, 2024, S. 105). Neben klassischen Sicherheitsvorkehrungen finden sich im Bericht auch konzernweite Gesundheitsinitiativen, beispielsweise zu ergonomischen Arbeitsplätzen und psychischer Gesundheit (Deutsche Post DHL Group, 2024, S. 96–97). In welchem Umfang diese Programme tatsächlich Einfluss auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten nehmen, bleibt in der Darstellung jedoch unkonkret. Eine fundierte Bewertung im Sinne von ESRS S1 ist daher nur eingeschränkt möglich.

j) Henkel AG & Co. KGaA

Henkel legt im Sustainability Report 2024 einen klaren Schwerpunkt auf Arbeitssicherheit und verfolgt weiterhin das Ziel „Vision Zero“. Als Referenzwert dient eine LTIR von 1,2 im Vergleich zum Basisjahr 2010, die durchgängig im konzernweiten SHE-Managementsystem überwacht wird (Henkel, 2024, S. 252–253). Über die klassische Arbeitssicherheit hinaus

beschreibt Henkel verschiedene Initiativen zur Gesundheitsvorsorge und Steigerung des Wohlbefindens, darunter präventive Programme und unternehmensinterne Unterstützungsleistungen. Diese werden aber vor allem qualitativ dargestellt. Systematische Angaben zur Nutzung oder zur Wirkung auf die Belegschaft fehlen weitgehend (Henkel, 2024, S. 248). Insgesamt zeigt sich damit ein starker Fokus auf Sicherheitskennzahlen, während die weiter gefasste betriebliche Gesundheitsförderung im Sinne von ESRS S1 weniger datenbasiert und eher beschreibend bleibt.

Die folgende Tabelle 6 fasst die analysierten Gesundheitsförderungsmaßnahmen der zehn deutschen Unternehmen systematisch zusammen und ermöglicht einen direkten Vergleich.

Tabelle 6: Übersicht gesundheitsfördernder Maßnahmen in deutschen Unternehmen

Unternehmen	Maßnahmen & Kennzahlen (quantitativ)	Berichtsqualität & Standards	Strategische Verankerung & Transparenz
Siemens AG	LTIFR gesamt: 0,25 (Employees: 0,22); digitale Resilienz- und Mental-Health-Programme (L.E.A.P., „Check in for Mental Health“)	GRI 403, ISO 45001, Vorbereitung ESRS	Hoch – sehr gute Sicherheitskennzahlen, systematische Einbindung von mentaler Gesundheit
BMW Group	„Health Initiative“ (Prävention, Bewegung); Mitarbeiter:innenbefragung via HPO-Index	GRI, ESRS S1, HR-Integration	Mittel – strukturell verankert, aber geringe Offenlegung zur Nutzung und Wirkung
Deutsche Telekom AG	Employee and Management Advisory Service (MFB); Health Rate Deutschland: 94,4 %	GRI, ESRS-Vorbereitung, ISO 45001	Mittel – strukturell verankert, aber keine Offenlegung zur Nutzung psychosozialer Angebote
BASF SE	Gesundheitschecks weltweit; Mental Health Alliance (Europa); Influenza-Impfkampagne (>3.700 TN, Ludwigshafen)	Responsible Care, ESRS S1	Hoch – stark strukturell verankert, aber begrenzte Offenlegung zur Wirksamkeit
Allianz SE	Work Well Index+ (79 %); Minimum Health Requirements; globales EAP-Angebot	ESRS S1, GRI, Sustainability Statement	Hoch – systemisch verankert (WWI+ als Indikator), aber ohne Nutzungsquoten zu konkreten Gesundheitsangeboten

Volkswagen AG	Konzernweites OHS-System mit jährlichen Gefährdungsbeurteilungen (inkl. psychischer Belastungen); Ausbau ISO 45001-Zertifizierungen an Produktionsstandorten	GRI 403, CSRD, ESRS S1	Mittel – starker Fokus auf Strukturen und Prozesse, jedoch begrenzte Transparenz zu quantitativen Wirkungsdaten
SAP SE	Employee Engagement Index: 74 %; Leadership Trust NPS: 68; #Unfiltered-Mitarbeiter:innenbefragung	GRI, CSRD, ESRS S1; externe Prüfung ausgewählter KPIs	Sehr hoch – datenbasierte Steuerung über regelmäßige Konzernbefragungen und ausgewiesene Kennzahlen
Bayer AG	BeWell@Bayer Framework (ohne quantitative Nutzungsdaten); Fokus auf externen Gesundheitsprogrammen (Nutrient Gap Initiative)	Integrierte Berichterstattung, ESRS, GRI (für Bayer AG)	Nicht bewertbar – Fokus auf externe Gesundheitswirkungen und strukturelle Policies, kaum interne BGF-KPIs
Deutsche Post DHL Group	LTIFR: 14,5; globale Gesundheitsprogramme	GRI 403, ESRS S1, ISO 45001	Mittel – sehr gute Sicherheitsdaten, aber begrenzte Transparenz zur Wirkung von Gesundheitsprogrammen
Henkel AG & Co. KGaA	Vision Zero; LTIR-Basiswert: 1,2; 100 % Abdeckung durch H&S-Managementsystem; Gesundheitsmaßnahmen qualitativ beschrieben	GRI 403, ESRS S1	Mittel – sehr starke Fokussierung auf Arbeitssicherheit, BGF überwiegend qualitativ und ohne belastbare Wirkungskennzahlen

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der ESG-Reports 2023/2024 von Siemens AG, BMW Group, Deutsche Telekom AG, BASF SE, Allianz SE, Volkswagen AG, SAP SE, Bayer AG, Deutsche Post DHL Group und Henkel AG & Co. KGaA.

Die Bewertung der Berichtsqualität in Tabelle 6 folgt dem konsistenten, bereits in den Analysen zu Österreich (Kapitel 4.1.1.2) und Schweden (Kapitel 4.1.2.2) angewandten Schema. Dies gewährleistet die Vergleichbarkeit der Ergebnisse über alle drei Länder hinweg. Die Einstufung erfolgt auf Basis eines abgestuften Modells:

- Basis: Vorwiegend deklarative Aussagen ohne konkrete Ziele oder Kennzahlen.
- Mittel: Maßnahmenbeschreibungen mit einigen quantitativen Daten, aber ohne durchgängige Wirkungslogik (z.B. Volkswagen AG, Deutsche Post DHL Group, Henkel).
- Hoch: Strategische Verankerung mit quantitativen KPIs und konkreten Zielvorgaben (z.B. BMW Group, Deutsche Telekom, Allianz).
- Sehr hoch: Innovative, datengetriebene Ansätze mit hoher Transparenz und messbaren Ergebnissen (z.B. BASF, SAP).
- Nicht bewertbar: Unternehmen, bei denen die interne BGF-Berichterstattung gegenüber externen Nachhaltigkeitszielen klar in den Hintergrund tritt (z.B. Bayer AG).

Die analysierten Beispiele zeigen eindrücklich, wie deutsche Großunternehmen die Brücke zwischen den gesetzlichen Vorgaben (ArbSchG, Prävg) und den strategischen Anforderungen von ESG und CSRD schlagen. Die Integration standardisierter Kennzahlen, die Nutzung digitaler Lösungen und die Einbindung von Mitarbeiterfeedback ermöglichen eine zunehmend wirkungsorientierte Steuerung und transparente Darstellung. Die größte Herausforderung bleibt, wie in den theoretischen Grundlagen (vgl. Kapitel 2.3.4) angeklungen, die Übertragbarkeit dieser aufwändigen Praxis auf den Mittelstand, dem häufig die Ressourcen für ein vergleichbar umfassendes Reporting fehlen.

Die deutsche Berichtspraxis spiegelt die in Kapitel 2.5.3 beschriebene Compliance-Orientierung wider. Während die formale Adäquanz hoch ist, bleibt die von Lautermann et al. (2021, S. 12) geforderte systematische Wirkungsmessung auf einzelne Vorreiter wie BASF und SAP beschränkt.

4.2 Vergleichende Analyse

4.2.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Berichterstattung

Ein Blick in die Nachhaltigkeitsberichte der dreißig untersuchten Unternehmen bestätigt eine fundamentale Gemeinsamkeit: Das thematische Kernrepertoire betrieblicher Gesundheitsförderung ist in Österreich, Schweden und Deutschland nahezu deckungsgleich. Ob bei voestalpine, Siemens oder Volvo – stets bilden physische Gesundheitsangebote wie Ergonomietrainings, Maßnahmen zur psychischen Gesundheit wie Stressmanagement und präventive Bewegungsprogramme das Grundgerüst der Berichterstattung.

Inhaltliche und konzeptionelle Gemeinsamkeiten

Weitaus bedeutsamer als diese inhaltlichen Überschneidungen ist jedoch die beobachtbare konzeptionelle Angleichung an die globalen Reporting-Standards. Die Analysen zeigen, dass sich die Berichterstattungspraxis der Großunternehmen in allen drei Ländern zunehmend an den Vorgaben von GRI 403 (Occupational Health and Safety) und dem künftig verpflichtenden ESRS S1 (Eigene Arbeitskräfte) orientiert. Diese normative Konvergenz zeigt sich praktisch in der fast durchgängigen Nennung von ISO-45001-Zertifizierungen und strukturierten Risikoanalysen, die sich als unverzichtbare Bausteine einer glaubwürdigen ESG-Berichterstattung etabliert haben.

Verwendete Indikatoren: Gemeinsame Basis, unterschiedliche Schwerpunkte

In der Praxis der Indikatorennutzung zeigt sich ein ähnliches Muster. Quantitative Kennzahlen wie die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) oder Teilnahmequoten an Gesundheitsmaßnahmen sind länderübergreifend Standard und ermöglichen eine erste, transparente Vergleichbarkeit. Allerdings differieren die Schwerpunkte: Während deutsche und österreichische Unternehmen stark auf ISO-Zertifikate und Unfallschutzkennzahlen setzen, integrieren schwedische Konzerne konsequent ergänzende Indikatoren zur psychischen Gesundheit sowie systematische Feedbacksysteme (z.B. Engagement Scores, Zufriedenheitsumfragen) in ihre Berichte.

Unterschiede in Tiefe und Format: Drei nationale Profile

Bezüglich der Tiefe und strategischen Verankerung der Berichterstattung zeigen sich jedoch die entscheidenden nationalen Unterschiede, die die zuvor analysierten Einzelfälle (Kapitel 4.1) in ein systematisches Gesamtbild fügen:

- Österreich bietet eine solide, praxisnahe Grundlage, die stark von Institutionen wie der Österreichischen Gesundheitskasse getragen wird. Die Berichte sind gut strukturiert, doch oft dominiert die Darstellung von Input- und Prozesskennzahlen. Eine systematische Wirkungsmessung (Outcome) und die Formulierung konkreter Zielwerte bleiben häufig noch unterentwickelt.
- Die analysierten schwedischen Unternehmen zeigen tendenziell eine Vorreiterrolle. Unternehmen wie Atlas Copco oder Ericsson verstehen Gesundheit als strategisches ESG-Ziel. Dies zeigt sich in einer tiefen Integration qualitativer und quantitativer Gesundheitsdaten, einer starken Digitalisierung der Maßnahmen und einer partizipativen Einbindung der Mitarbeitenden. Insgesamt erreicht die Berichtspraxis der untersuchten schwedischen Großunternehmen in Bezug auf strategische Integration, Digitalisierung und Partizipation ein höheres Niveau als bei den Vergleichsgruppen in Österreich und Deutschland.
- Deutschland legt den Fokus auf eine formalisierte, regelkonforme und kennzahlenbasierte Darstellung. Die Berichterstattung ist stark von gesetzlichen Pflichten (PrävG, ArbSchG) und der CSRD-Compliance geprägt. Zwar gewinnen digitale Lösungen an Bedeutung, Wirkungsanalysen erfolgen aber oft nur punktuell und nicht flächendeckend.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die inhaltlichen Überschneidungen groß sind, die Qualität der Berichterstattung jedoch stark variiert. Während in Schweden eine strategische ESG-Politik mit partizipativer Kultur verschmilzt, dominiert in Deutschland insgesamt eine gesetzlich motivierte Compliance-Orientierung, auch wenn einzelne Großunternehmen wie BASF oder SAP bereits deutlich strategischer agieren. Österreich nimmt eine Mittelposition ein: gut strukturiert und praxisnah, jedoch mit deutlichem Entwicklungspotenzial hin zu einer wirkungsorientierten Steuerung. Gemein ist allen Ländern der Trend zur Standardisierung, der jedoch primär von Großunternehmen getragen wird.

Diese nationalen Pfade bedeuten, dass die CSRD auf unterschiedliche Ausgangsbedingungen trifft: Während schwedische Unternehmen die neuen Vorgaben oft aus einer Kultur der

strategischen Transparenz heraus adaptieren, stellt sie für viele deutsche und österreichische Betriebe primär eine regulatorische Hürde dar, die einen kulturellen Wandel erfordert.

Die folgenden nationalen Profile, die in Tabelle 7 gegenübergestellt sind, verdichten diese Befunde und veranschaulichen die charakteristischen Ausprägungen der ESG-Berichterstattung in den drei Ländern.

Tabelle 7: Vergleich der ESG-Berichterstattung zur Gesundheitsförderung in Deutschland, Österreich und Schweden

Land	Berichtstiefe & Format	Themenfelder	Verwendete Indikatoren	Besonderheiten
Österreich	Gut strukturiert, häufig qualitativ ergänzt, weniger systematische Wirkungsmessung	Stressbewältigung, Rückengesundheit, digitale Tools, psychosoziale Umfragen	LTIFR (z.B. voestalpine: Rückgang auf 7,4), TRIFR (Lenzing: Anstieg auf 1,1 trotz digitaler Tools), Beteiligungsquote n, ISO 45001	Starke Unterstützung durch ÖGK & BGF, insbesondere für KMU; praxisnahe Umsetzung im Gesamtsystem
Schweden	Strategisch tief integriert, ESG zentral verankert, stark digitalisiert	Work-Life-Balance, Resilienz, Near-Miss-Management, psychische Gesundheit	LTIR, TCIR, Engagement Scores, Teilnahmequoten, ISO 45001	Partizipativer Ansatz, Near-Miss-Systeme (Atlas Copco: 6.436 Meldungen), Feedbackintegration, Supply-Chain-Bezug (Volvo: 3.547 SAQs + 481 Audits)
Deutschland	Formalisiert, quantitativ stark ausgeprägt, kennzahlenbasiert (z. B. TRIR, LTIFR)	Physische & psychische Gesundheit, Prävention, digitale Gesundheitsangebote	LTIFR, TRIR, Teilnahmequoten, Feedbacksysteme, ISO 45001	Starke Compliance-Orientierung; Fokus auf regulatorische Pflichterfüllung

Quelle: Eigene Darstellung. Die Gegenüberstellung basiert auf der Analyse von jeweils zehn Unternehmensberichten pro Land, illustriert anhand der folgenden Beispiele: Siemens, BMW Group, Deutsche Telekom, BASF, Allianz (Deutschland); voestalpine, Lenzing, Erste Group, Wienerberger, VERBUND (Österreich); Volvo Group, Ericsson, H&M Group, Atlas Copco, Electrolux (Schweden).

Tabelle 8 ergänzt die Berichtsmerkmale aus Tabelle 7 und fasst die wichtigsten Stärken und Schwächen der ESG-Berichterstattung in den drei Ländern zusammen. Der Vergleich macht die unterschiedlichen Ausgangspositionen für die CSRD-Umsetzung deutlich und zeigt, wo der größte Entwicklungsbedarf liegt.

Tabelle 8: Ländervergleich zentraler Erkenntnisse zur ESG-Berichterstattung über Gesundheitsförderung

Land	Stärken (v. a. Großunternehmen)	Schwächen / Herausforderungen (v. a. KMU)
Deutschland	Breite Datenbasis; klare Orientierung an GRI 403, ESRS S1 und ISO 45001; starke Regulierung	Operative Umsetzung oft defizitär; KMU berichten selten systematisch; Wirkungsmessung begrenzt
Österreich	Solide institutionelle Unterstützung (ÖGK, BGF-Programm); erleichterter Zugang für KMU; umfassende Maßnahmenberichte; Beispiel voestalpine zeigt messbare Verbesserungen (LTIFR 7,4)	Wirkungsmessung wenig standardisiert; Fokus häufig auf Input statt Outcome; international weniger vergleichbar
Schweden	Strategisch integrierte ESG-Berichterstattung; digitale und psychosoziale Ansätze; starke Partizipation und Feedbacksysteme	KMU kaum in der systematischen Berichterstattung sichtbar; hoher Ressourceneinsatz erforderlich

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf ESG- und Nachhaltigkeitsberichten 2023/2024 sowie den Rahmenwerken GRI 403 und ESRS S1.

4.2.2 Einfluss von kulturellen und wirtschaftlichen Faktoren

Die zuvor herausgearbeiteten nationalen Unterschiede in der Berichterstattungstiefe sind kein Zufallsprodukt. Sie lassen sich vielmehr als Resultat spezifischer kultureller Prägungen und institutioneller Rahmenbedingungen deuten, die den Kontext für die ESG-Praxis der Unternehmen bilden.

Institutionelle Prägung: Drei Modelle der Unterstützung

Die analysierten Länder stützen sich auf charakteristisch verschiedene institutionelle Gefüge, die sich unmittelbar in der Art der Berichterstattung niederschlagen.

In Österreich wirkt die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) als treibende Kraft, insbesondere für kleinere und mittlere Betriebe (ÖGK, 2023). Das über das BGF-Gütesiegel abgesicherte Fördersystem ermöglicht selbst KMU eine stabile „Verankerung“ von Gesundheitsprogrammen. Dies erklärt den in der Analyse beobachteten, durchgängig gut strukturierten und praxisnahen Charakter der österreichischen Berichte, auch wenn deren strategische Tiefe variiert.

In Schweden übernimmt die Behörde Arbetsmiljöverket die Rolle eines strategischen Partners, der die Regulierung mit der Förderung von physischem und psychischem Wohlbefinden verbindet (Arbetsmiljöverket, 2022; Eurofound, 2022). Diese Ausrichtung auf eine präventive und partizipative Arbeitsumgebung liefert den institutionellen Nährboden für die bei Unternehmen wie Volvo oder Ericsson dokumentierte, ganzheitliche Integration von Gesundheitsdaten.

In Deutschland prägen die Berufsgenossenschaften und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) geprägt (DGUV, 2023; BAuA, 2023). Ihr Schwerpunkt liegt auf standardisierter Prävention und klar definierten Unterweisungsmaterialien. Das spiegelt sich in der Berichterstattung wider – wie bei Siemens oder BASF zu sehen ist. Dort dominieren Formalität, Kennzahlen und der Nachweis regulatorischer Konformität.

Kulturelle Werte als Triebfeder des Reporting-Stils

Die institutionelle Landschaft spiegelt tieferliegende kulturelle Werte wider, die den Stil der Kommunikation bestimmen.

Der österreichische Ansatz ist vom Prinzip der Sozialpartnerschaft geprägt (Eurofound, 2022). Dies führt zu einem konsensorientierten, kooperativen Stil in den Berichten, der gesetzliche Vorgaben mit pragmatischen Lösungen durch BGF und Fördermechanismen ausbalanciert.

Die schwedische Praxis ist tief in einer partizipativen Kultur verwurzelt. Der skandinavische Präventionsgedanke („prevention over reaction“) (OECD, 2021; Arbetsmiljöverket, 2022) manifestiert sich in der systematischen Einbindung der Beschäftigten durch Feedback-Systeme und digitale Tools – ein Merkmal, das die schwedischen Berichte im internationalen Vergleich hervorhebt.

Die deutsche Berichterstattung, geprägt durch eine starke Orientierung an Regeltreue und Präzision, zeigt sich in einer zahlengetriebenen und compliance-orientierten Darstellung, die sich eng an gesetzliche Vorgaben wie das PräVG und ArbSchG anlehnt.

Wirtschaftliche Faktoren: Größe und Branche

Neben Kultur und Institutionen üben auch ökonomische Gegebenheiten Einfluss aus. Die Unternehmensgröße determiniert die Berichtstiefe erheblich. Während Großunternehmen über die Ressourcen für eine professionalisierte Darstellung verfügen, berichten KMU seltener systematisch, oft mangels Personal oder Know-how für die Umsetzung komplexer GRI- oder ESRS-Vorgaben (Europäische Kommission, 2022; CSRD-Richtlinie, 2023).

Ebenfalls relevant ist der Branchenfokus. So setzen Industrieunternehmen wie BASF oder voestalpine naturgemäß stark auf Sicherheitsindikatoren (z.B. LTIFR), während Dienstleister wie Banken oder Telekommunikationsanbieter ihre Akzente vermehrt im Bereich der psychosozialen Maßnahmen setzen.

Diese tief verwurzelten nationalen Pfade bedeuten, dass die von der CSRD geforderte Harmonisierung nicht auf einer „tabula rasa“ stattfindet, sondern auf tief verankerten, unterschiedlichen Ausgangsbedingungen trifft.

Die nachfolgende Tabelle 9 fasst diese prägenden Einflussfaktoren systematisch zusammen und macht die charakteristischen nationalen Ausgangspositionen für eine europaweit harmonisierte ESG-Berichterstattung sichtbar.

Tabelle 9: Kulturelle und wirtschaftliche Einflussfaktoren auf die ESG-Berichterstattung

Land	Institutionelle Unterstützung	Kulturelle Werte	Unternehmensstruktur
Österreich	Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK), Förderung durch BGF-Programme, Fokus auf KMU	Sozialpartnerschaft, Kooperation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen	KMU stark vertreten, aber auch international aktive Großunternehmen wie voestalpine
Schweden	Arbetsmiljöverket als strategischer Partner, Integration in nationale Nachhaltigkeitsziele	Partizipation, Innovationskultur, starkes Vertrauen in soziale Institutionen	Digitalisierte Großunternehmen (z. B. Volvo, Atlas Copco), breiter Fokus auf psychosoziale Prävention
Deutschland	Berufsgenossenschaften und DGUV, gesetzlich verankerte Präventionspflichten, Fokus auf Sicherheit und Standards	Vorsorgeprinzip, Regeltreue, rechtliche Orientierung	Großunternehmen dominieren, KMU mit weniger strukturierten Maßnahmen

Quelle: Eigene Darstellung. Die Systematisierung basiert auf der Analyse von jeweils zehn Unternehmensberichten pro Land sowie den zitierten Quellen zu den nationalen Rahmenbedingungen.

4.2.3 Analyse der Qualität und Transparenz der Berichterstattung

Für die Qualität der ESG-Berichterstattung ist nicht entscheidend, wie viele Gesundheitsprogramme aufgezählt werden, sondern wie nachvollziehbar, transparent und messbar wirksam sie dargestellt sind. Genau diese Qualitätskriterien werden durch die CSRD ab 2025 deutlich verschärft, vor allem durch die verbindliche Anwendung von ESRS S1 (CSRD-Richtlinie 2022/2464, Art. 19b). Vor diesem Hintergrund offenbart die Analyse der dreißig Unternehmensberichte ein klares Bild: Während die formale Anlehnung an

internationale Standards wie GRI 403 und ESRS S1 bereits weit fortgeschritten ist, klaffen in der qualitativen Tiefe erhebliche Lücken.

Orientierung an Standards: Formale Compliance versus strategische Integration

In allen drei Ländern dokumentiert die Analyse eine steigende formale Annäherung an GRI 403 und ESRS S1, insbesondere bei börsennotierten Großunternehmen. Während GRI 403 häufig als Blaupause für die systematische Behandlung von Arbeitssicherheit, Unfallraten und Gesundheitsprogrammen dient, zwingt der künftig verpflichtende ESRS S1 die Unternehmen dazu, explizit Kennzahlen zur physischen und psychischen Gesundheit der Belegschaft offenzulegen (EFRAG, 2023; GRI, 2021). Diese Entwicklung lässt sich am Beispiel der Deutschen Telekom illustrieren: Ab 2025 muss der Konzern nicht nur TRIR-Kennzahlen melden, sondern auch darlegen, wie seine Gesundheitsprogramme konkret zu SDG 3 („Gesundheit und Wohlergehen“) beitragen (EFRAG, 2023 - ESRS S1).

Die KPIs-Lücke: Deskriptive Darstellung statt wirkungsorientierter Steuerung

Die Nutzung quantitativer Schlüsselindikatoren ist zwar weit verbreitet – darunter LTIR (Lost Time Injury Rate), TRIR (Total Recordable Incident Rate), Fehlzeiten und Teilnahmequoten. Großunternehmen wie die Deutsche Telekom, voestalpine oder Atlas Copco setzen diese KPIs regelmäßig ein, oft flankiert von ISO-45001-Zertifizierungen. Die Analyse zeigt jedoch, dass sich die Nutzung dieser Metriken in vielen Fällen auf eine rein deskriptive Darstellung von Aktivitäten und Unfallzahlen beschränkt und eine wirkungsorientierte Interpretation sowie die Ableitung konkreter Zielsysteme oft vermissen lässt. Eine Ableitung von Zielsystemen oder gar eine Wirkungsanalyse, die über die reine Zahlenpräsentation hinausgeht, bleibt die Ausnahme (Deutsche Telekom, 2024; Atlas Copco, 2024) – ein Defizit, das die CSRD ab 2025 gezielt adressiert.

Von Input zu Outcome: Die große Lücke der Wirkungsevaluation

Die vielleicht signifikanteste Erkenntnis ist die Diskrepanz zwischen Aktion und Wirkung. Zwar dokumentieren fast alle untersuchten Unternehmen eine Fülle von Maßnahmen wie Workshops, Trainings oder digitale Programme. Eine systematische Evaluation, ob diese Aktivitäten tatsächlich die Gesundheit der Belegschaft verbessern, unterbleibt jedoch häufig. Die Darstellung verharrt auf der Input-Ebene; Outcome-Kriterien, die den tatsächlich erzielten Effekt messen, kommen nur selten ins Spiel. Nur wenige Vorreiter wie die Erste Group oder

Lenzing AG arbeiten mit systematischen Mitarbeiterbefragungen, Benchmarking oder der Analyse krankheitsquotenbezogener Entwicklungen (Erste Group, 2024; Lenzing AG, 2024). Diese qualitative Beobachtung wird durch eine Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales quantifiziert: Während 78 % der Unternehmen Maßnahmen auflisten, evaluieren nur 22 % deren Wirkung (BMAS, 2023). Positivbeispiele wie die Lenzing AG, die Krankheitstrends nach Einführung von Mental-Health-Programmen analysiert, oder Ericsson, der Produktivitätssteigerungen durch Gesundheitsmaßnahmen misst, zeigen jedoch die Richtung auf, die die CSRD künftig standardisieren wird.

Feedback und Ziele: Partizipation als Reifegrad-Indikator

Ein weiteres entscheidendes Qualitätskriterium sind geschlossene Feedbackschleifen und klare Zielsysteme. Hier offenbart die Analyse ein in der Tendenz erkennbares Nord-Süd-Gefälle. Während solche partizipativen Elemente in vielen Berichten noch fehlen, weisen schwedische Unternehmen wie Ericsson und Electrolux eine höhere Reife auf. Sie setzen auf systematische Feedbackprozesse und digitale Plattformen zur kontinuierlichen Evaluation. Ebenso sind eng verknüpfte Zielsysteme, beispielsweise die Reduktion der TRIR bis zu einem bestimmten Jahr, in Schweden verbreiteter (Electrolux, 2024; Ericsson, 2024).

Die folgende, auf der Gesamtschau der Analyse entwickelte Gegenüberstellung in Tabelle 10 verdichtet die zentralen Ergebnisse und macht den von der CSRD erzwungenen Evolutionsschritt von der aktuellen Berichtspraxis hin zu künftigen Anforderungen greifbar.

Tabelle 10: Zusammenfassung mit CSRD-Fokus

Aktuelle Stärken	CSRD-bedingte Veränderungen
GRI-403-Orientierung	ESRS-S1-Pflicht
Deskriptive KPIs	Wirkungsorientierte Zielsysteme
Einzelfeedback	Systematische Partizipation

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf GRI 403, ESRS S1 und Unternehmensberichten 2023/2024.

Die Gegenüberstellung verdeutlicht den Paradigmenwechsel, den die CSRD erzwingt. Beispielsweise berichtet Siemens bereits jetzt eine LTIFR von 0,22 (vgl. Tabelle 6), erfüllt damit zwar GRI 403, muss aber künftig zusätzlich darlegen, wie diese Kennzahl zu SDG 3

(„Gesundheit und Wohlergehen“) beiträgt (EFRAG, 2023). Die Raiffeisen Bank International wiederum weist derzeit keine Unfallkennzahlen aus (vgl. Tabelle 4) – ein Vorgehen, das unter ESRS S1 nicht mehr zulässig sein wird. Als positives Vorbild für CSRD-konforme Partizipation kann die Lenzing AG dienen: 76 % der Belegschaft nehmen regelmäßig an psychosozialen Befragungen teil, deren Ergebnisse systematisch in die Maßnahmenplanung einfließen (Lenzing AG, 2024). Solche geschlossenen Feedbackschleifen sind genau das, was die CSRD unter „systematischer Partizipation“ versteht.

Fazit: Standardisierung erreicht, Qualität variiert

Zusammengefasst zeigt sich ein paradoxes Bild: Die formale Adäquanz der Berichte ist hoch, die qualitative Güte jedoch stark variabel. Die größten Defizite liegen in der Wirkungsanalyse, der strategischen Transparenz und systematischen Rückkopplung. Für eine glaubwürdige soziale Nachhaltigkeit reicht es nicht aus, lediglich Maßnahmen zu beschreiben; es bedarf des Nachweises ihrer Effektivität. Die Einführung der CSRD wird hier einen verbindlichen Rahmen für mehr inhaltliche Durchdringung vorgeben.

Die Analyse zeigt, dass trotz Fortschritten bei der Standardisierung noch viel zu tun ist – vor allem bei der Wirkungsanalyse und bei der Einbindung von KMU. Daraus ergeben sich wichtige Implikationen für die Regulierungspraxis, die betriebliche Umsetzung und die Unterstützung von KMU, die im folgenden Kapitel diskutiert werden.

Tabelle 11 zeigt die Qualitätsspanne anhand ausgewählter Vorreiter. Als Vorreiter wurden jene Unternehmen ausgewählt, die im Ländervergleich durch besonders hohe Transparenz, tiefe strategische Verankerung oder eine wegweisende Wirkungsorientierung aufgefallen sind. Die Auswahl ist beispielhaft und nicht vollständig. Die Bewertung erfolgt auf Basis des in Kapitel 4.1 eingeführten vierstufigen Schemas (Basis – Mittel – Hoch – Sehr hoch), wobei nur Unternehmen mit der Einstufung „Hoch“ oder „Sehr hoch“ in die Auswahl aufgenommen wurden.

Tabelle 11: Bewertung der Qualität und Transparenz der ESG-Berichterstattung

Unternehmen	GRI/ESRS Orientierung	Klare KPIs (z. B. LTIFR, TRIR)	Outcome-Evaluation vorhanden	Feedback/Zielsystem
Siemens AG	GRI 403, ESRS S1	Ja (LTIFR, TRIR)	Teilweise	Ja (Zielsystem vorhanden)
voestalpine AG	GRI 403, ISO 45001	Ja (LTIFR: 7,4, Rückgang von 8,8)	Teilweise (z. B. TRIFR-Ziel)	Teilweise
Lenzing AG	GRI 403-6, ISO 45001	Ja (TRIFR: 1,1, Beteiligung 76%)	Ja (Transparenz trotz negativer Entwicklung)	Ja (Feedbacksystem vorhanden, aber Wirkung begrenzt)
Ericsson AB	ESRS S1, GRI 403	Ja (Engagement Score)	Ja (Feedbackintegration)	Ja (partizipativ)
Allianz SE	GRI 403, ESRS S1	Ja (Fehltagementale Gesundheit)	Teilweise	Ja (internes Monitoring)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der ESG- und Nachhaltigkeitsberichte 2023/2024 von Siemens, voestalpine, Lenzing, Ericsson und Allianz sowie unter Bezugnahme auf GRI 403 und ESRS S1.

4.3 Identifizierte Best Practices und Implikationen für die Praxis

Der länderübergreifende Vergleich erweist sich als ergiebige Quelle für Best Practices, die sich in unterschiedlichen nationalen Kontexten als besonders wirksam erwiesen haben. Diese gesammelten Erkenntnisse lassen sich zu praxisnahen Handlungsleitlinien verdichten, die Unternehmen eine konkrete Orientierung bei der Weiterentwicklung ihrer ESG-Berichterstattung im Bereich Gesundheitsförderung bieten.

4.3.1 Best Practices in der Berichterstattung über Gesundheitsförderprogramme

Aus der Analyse der dreißig Unternehmensberichte lassen sich sechs zentrale Erfolgsfaktoren ableiten:

1. Konsequente Orientierung an internationalen Standards

Unternehmen, die ihre Berichterstattung systematisch an GRI 403 (Occupational Health and Safety) und ESRS S1 (Eigene Arbeitskräfte) ausrichten, erreichen mehr Transparenz und Vergleichbarkeit. Das zeigt sich vor allem bei börsennotierten Konzernen wie voestalpine, Allianz oder Volvo. Deren standardisierte Datenerhebung schafft eine solide Basis für Benchmarking (GRI, 2021; EFRAG, 2023).

2. Kombination von quantitativen KPIs und qualitativen Feedbackdaten

Bewährt hat sich die parallele Nutzung von Kennzahlen (z.B. LTIR, TRIR, krankheitsbedingte Ausfalltage) und qualitativen Rückmeldungen (z.B. Zufriedenheitsumfragen, Engagement Scores). Unternehmen wie Lenzing AG oder Ericsson können so sowohl die messbare Wirkung als auch die Akzeptanz ihrer Programme darstellen (Lenzing AG, 2024; Ericsson, 2024).

3. Outcome-Orientierung statt reiner Input-Dokumentation

Während viele Unternehmen lediglich Maßnahmen (Input) beschreiben, zeichnen sich Best-Practice-Beispiele durch eine konsequente Messung und Steuerung von Outcomes aus. So dokumentiert die voestalpine AG eine kontinuierliche Verbesserung der LTIFR (Rückgang auf 7,4 im Jahr 2023/24). Ein ebenso wichtiger Aspekt ist die transparente Darstellung auch negativer Entwicklungen, die eine Ursachenanalyse und Kurskorrektur ermöglicht, wie das systematische Tracking der TRIFR bei Lenzing AG zeigt. Positive Beispiele für eine zielgerichtete Outcome-Steuerung liefern BASF mit der kontinuierlichen Senkung der TRIR auf 0,30 sowie Vattenfall mit klaren quantitativen Zielen für 2025 (LTIF ≤ 1.0) und 2030 (TRIF < 2.0) (voestalpine AG, 2024; Lenzing AG, 2024; BASF, 2024; Vattenfall, 2024).

4. Partizipation und geschlossene Feedbackschleifen

Insbesondere in Schweden werden Beschäftigte aktiv in die Gestaltung und Evaluation von Gesundheitsmaßnahmen einbezogen. Unternehmen wie Volvo oder H&M haben digitale

Feedbackplattformen etabliert, die eine kontinuierliche Verbesserung der Programme ermöglichen. Diese partizipative Kultur erhöht die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit der Maßnahmen erheblich (Capdevila Penalva, 2023, S. 4).

5. Digitale Innovationen und Zielgruppenorientierung

Der Einsatz digitaler Werkzeuge wie der Plattform Moveeffect® (Lenzing AG, 2024) oder der Wellbeing-App (BMW Group, 2024) zeigt, wie betriebliche Gesundheitsförderung an unterschiedliche Zielgruppen angepasst werden kann. Solche Programme tragen nicht nur zur Gesundheit bei, sondern stärken auch das Employer Branding (Zok & Böttger, 2019, S. 1-3).

6. Institutionelle Unterstützung als Erfolgsfaktor

In Österreich bilden staatliche Programme wie das BGF-Gütesiegel der ÖGK eine wesentliche Stütze, die auch kleineren Unternehmen die Implementierung einer strukturierten betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese institutionelle Einbettung fördert die Verbreitung und Standardisierung in der betrieblichen Praxis (ÖGK, 2023).

7. Strategische Integration statt isolierter Maßnahmen

Die wirksamsten Programme sind nicht additiv, sondern integraler Bestandteil der Unternehmens- und ESG-Strategie. Dies zeigt sich in der Verknüpfung von Gesundheitszielen mit finanziellen Anreizen (kurz- und langfristige variable Vergütung, STI/LTI, z.B. Telekom Austria), der Einbettung in die übergeordnete Nachhaltigkeitsroadmap (z.B. Österreichische Post) und der konsequenten Kommunikation der Gesundheitsstrategie nach innen und außen.

4.3.2 Strategien zur Verbesserung der Transparenz und Qualität

Aus den identifizierten Best Practices lassen sich vier konkrete Handlungsstrategien ableiten, die gezielt die in der vergleichenden Analyse (Kapitel 4.2.3) offengelegten Defizite – mangelnde Vergleichbarkeit, unzureichende Wirkungsmessung und unvollständige Integration in die ESG-Strategie – adressieren. Diese Strategien sind in der Praxis führender Unternehmen bereits erprobt und werden durch die verbindlichen Vorgaben der CSRD und der ESRS ab 2025 zusätzlich an Relevanz gewinnen.

1. Strategie: Standardisierung von Kernkennzahlen

- **Ziel:** Herstellung von Vergleichbarkeit zwischen Unternehmen und über die Zeit; Überwindung der heterogenen Berichtspraxis.
- **Konkrete Maßnahmen:** Unternehmen sollten sich auf einen Satz valider, branchenüblicher Kennzahlen verständigen. Dazu zählen zwingend Sicherheitsindikatoren wie die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) oder Total Recordable Incident Rate (TRIR), ergänzt um gesundheitsspezifische KPIs wie Teilnahmequoten an Programmen oder Ergebnisse psychosozialer Befragungen. Entscheidend ist die konsistente Berechnung, die Darstellung in Zeitreihen und die Formulierung expliziter Zielvorgaben.
- **Empirische Stütze & Quelle:** Diese Praxis zeigt sich bei Vorreitern wie Siemens (präzise LTIFR von 0,22) oder Vattenfall (quantitatives Ziel: LTIF $\leq 1,0$ bis 2025) und entspricht den Anforderungen von ESRS S1 (EFRAG, 2023) sowie Empfehlungen zur harmonisierten Berichterstattung (Spang & Weber, 2022, S. 9).

2. Strategie: Fokus auf Outcome-Orientierung und Wirkungsmessung

- **Ziel:** Überwindung der reinen Aktivitätsberichterstattung (Input) durch systematische Erfassung und Steuerung von Ergebnissen (Outcome).
- **Konkrete Maßnahmen:** Statt nur Maßnahmen zu listen, muss ihre Wirksamkeit evaluiert werden. Dies erfordert die Kombination quantitativer Daten (z.B. Unfallraten, Fehlzeiten) mit qualitativem Mitarbeiterfeedback. Die Einführung einer klaren Wirkungslogik („Programm X soll Kennzahl Y verbessern“) und regelmäßige Erfolgskontrollen sind essenziell.
- **Empirische Stütze & Quelle:** Unternehmen wie Atlas Copco verknüpfen präventive Risikobeobachtungen (155.226) mit einem Well-being-Score (74/100). Lenzing demonstriert Transparenz auch bei negativen Entwicklungen (TRIFR-Anstieg von 0,7 auf 1,1). Dieser Ansatz ist grundlegend für nachhaltige Gesundheitsprogramme (Bodkin & Hakimi, 2020) und wird in der Literatur zur Berichtsqualität eingefordert (Lautermann et al., 2021, S. 12).

3. Strategie: Systematischer Einsatz digitaler Tools und integrierter Datenplattformen

- **Ziel:** Effizienzsteigerung in der Datenerhebung, Förderung der Mitarbeiterpartizipation und Ermöglichung datengestützter Entscheidungen.
- **Konkrete Maßnahmen:** Die Implementierung von digitalen Gesundheits-Apps, Feedback-Portalen und Business Intelligence (BI)-Systemen ermöglicht eine kontinuierliche und kostengünstige Datenerfassung. Diese Tools helfen, Gesundheitsdaten mit anderen betrieblichen Kennzahlen (z.B. Fluktuation, Produktivität) zu verknüpfen, wobei stets hohe Standards des Datenschutzes (Corporate Digital Responsibility) gewahrt bleiben müssen.
- **Empirische Stütze & Quelle:** Lenzing setzt mit der App „Moveeffect®“ (2.950 aktive Nutzer) auf Breitenwirkung, während H&M eine digitale Meldeplattform (2.264 Anliegen 2024) als organisationales Frühwarnsystem nutzt. Die strategische Bedeutung digitaler Infrastrukturen für das ESG-Reporting wird zunehmend betont (Lautermann & Frick, 2023, S. 32; Fantini et al., 2024, S. 6).

4. Strategie: Stringente Anbindung an internationale Reporting-Standards

- **Ziel:** Sicherstellung von Vollständigkeit, Vergleichbarkeit und Glaubwürdigkeit der Berichte; Erfüllung der kommenden regulatorischen Pflichten.
- **Konkrete Maßnahmen:** Die Berichterstattung sollte explizit an den Rahmen von GRI 403 (Occupational Health and Safety) und dem künftig verpflichtenden ESRS S1 (Own Workforce) ausgerichtet werden. Dazu gehört die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, um relevante Gesundheitsthemen zu identifizieren, sowie die Zuordnung von Maßnahmen zu übergeordneten Zielen wie den SDGs (insbesondere SDG 3).
- **Empirische Stütze & Quelle:** Die analysierten Vorreiterunternehmen in allen drei Ländern referenzieren diese Standards durchgängig. Die Österreichische Post zeigt beispielhaft, wie sich eine strategische Zielvorgabe (-15% Arbeitsunfälle bis 2030) in die übergeordnete ESG-Strategie einfügen lässt. Dies entspricht dem europäischen Rechtsrahmen (CSRD-Richtlinie 2022/2464) und den konkreten Standardvorgaben (EFRAG, 2023; Global Reporting Initiative, 2021).

Die Umsetzung dieser vier strategischen Hebel bietet Unternehmen einen konkreten Fahrplan, um ihre Berichterstattung über Gesundheitsförderung nicht nur CSRD-konform, sondern auch aussagekräftig und strategiewirksam zu gestalten. Sie wandeln die Berichtspflicht von einer Compliance-Übung in ein Instrument zur internen Steuerung und externen Glaubwürdigkeit.

4.4 Diskussion der Ergebnisse im Kontext der Literatur

Die hier gewonnenen empirischen Ergebnisse fügen sich schlüssig in die theoretischen Überlegungen aus Kapitel 2 ein. Diese Diskussion ordnet die Ergebnisse der Länderanalyse in den wissenschaftlichen Kontext ein und prüft, inwieweit die Erkenntnisse aus der Literatur durch die Berichtspraxis bestätigt werden.

Bestätigung der Transparenz- und Vergleichbarkeitslücke

Die Problematik fehlender Transparenz und Vergleichbarkeit, die in Kapitel 2.4.1 diskutiert wurde (Korca, Costa & Bouten, 2023; Higgins, Tang & Stubbs, 2020), bestätigt sich in der empirischen Analyse. Ioannou und Serafeim (2017) argumentierten, dass harmonisierte Berichterstattung die Qualität der Daten verbessert. Die vorliegende Untersuchung zeigt allerdings, dass trotz der formalen Anlehnung an GRI 403 und ESRS S1 deutliche qualitative Unterschiede zwischen den Unternehmen bestehen. Die in Tabelle 11 dokumentierte Varianz bei der Outcome-Evaluation – von „Ja“ bei Lenzing AG und Ericsson bis „Teilweise“ bei Siemens und voestalpine – bestätigt die Feststellung von Lautermann et al. (2021, S. 12), dass vielen Berichten nach wie vor „transparente Evaluationssysteme“ fehlen.

Allerdings zeigt das Beispiel Lenzing AG auch die Grenzen digitaler Tools: Trotz hoher Nutzung von Moveeffect® (2.950 Teilnehmende) und psychosozialer Befragungen (76 % Teilnahme) stiegen die Unfallkennzahlen im Jahr 2024 an. Dies bestätigt die Mahnung von Herlitz et al. (2020), dass Monitoring allein nicht ausreicht – Programme müssen kontinuierlich evaluiert und bei Bedarf angepasst werden. Die voestalpine AG demonstriert demgegenüber, dass systematisches Sicherheitsmanagement (76 % ISO-45001-zertifizierte Standorte) zu messbaren Verbesserungen führen kann (LTIFR-Rückgang von 8,8 auf 7,4).

Die Kluft zwischen Maßnahmen und Wirkungsmessung

Die theoretische Erkenntnis von Salzberger et al. (2024, S. 38), wonach bis zu 70 % der ESG-Berichte keine hinreichend detaillierten Angaben zu Gesundheitsprogrammen enthalten,

wird durch die empirischen Befunde differenziert bestätigt. Die analysierten Großunternehmen berichten zwar durchweg über Gesundheitsmaßnahmen, wie die Tabellen 4, 5 und 6 dokumentieren, doch zeigt sich die in Kapitel 2.2.2 identifizierte Lücke bei der Wirkungsmessung besonders deutlich: Die Raiffeisen Bank International weist „keine Gesundheitskennzahlen“ aus, Telia Company bleibt bei „qualitativer Beschreibung“, und bei Sandvik AB ist die „Reichweite Gesundheitsprogramme unklar“. Demgegenüber setzen Vorreiter wie die Lenzing AG durch die systematische Erhebung von TRIFR-Daten, Ericsson (Ziel: -50 % Unfallrate bis 2030) oder BASF (TRIR: 0,30) Outcome-Indikatoren gezielt ein – wie von Herlitz et al. (2020) als Schlüsselement glaubwürdiger Berichterstattung gefordert.

Der nationale Kontext als Einflussfaktor

Die Analyse bestätigt die von Van Hoang, Pham und Nguyen (2023) formulierte These, dass der nationale Kontext die Qualität der Berichterstattung maßgeblich beeinflusst. Die in Kapitel 2.5.3 herausgearbeiteten länderspezifischen Profile spiegeln sich unmittelbar in der Berichtspraxis wider:

- In Österreich zeigt sich die in Kapitel 2.5.3 beschriebene „langjährige, institutionalisierte BGF-Praxis“ in der praxisnahen Ausrichtung der Berichte. Die systematische Nutzung von Teilnehmerzahlen (voestalpine: 2.332 bei „Focus on Health“-Sessions; Lenzing: 2.950 bei Moveeffect®) verdeutlicht den starken institutionellen Rückhalt durch die ÖGK, wenngleich die strategische Tiefe variiert.
- Schwedens kongruente Ausrichtung von nationalem Sozialrecht (Arbetsmiljölagen, AFS 2015:4) und CSRD-Vorgaben manifestiert sich in der höheren strategischen Integration von Gesundheitsdaten. Die Bewertung „Sehr hoch“ bei der strategischen Verankerung für Volvo Group und Atlas Copco (Tabelle 5) sowie deren niedrige Unfallraten (LTIR: 0,74 bzw. 0,35) illustrieren diesen Zusammenhang. Dies entspricht der von Capdevila Penalva (2023, S. 4) beschriebenen Vorreiterrolle schwedischer Unternehmen.
- Die deutsche Berichtspraxis ist stark von der in Kapitel 4.1.3.1 beschriebenen Compliance-Orientierung geprägt. Der Fokus auf formalisierte Kennzahlen (LTIFR, TRIR) und ISO-Zertifizierungen entspricht der gesetzlich verankerten Präventionspflicht, doch die von Yang (2024, S. 1) beschriebene Transformation zu einer strategisch messbaren Darstellung ist noch nicht abgeschlossen. Vorreiter wie

BASF und SAP demonstrieren jedoch, dass eine Annäherung an skandinavische Best-Practice-Standards möglich ist.

Während diese nationalen Pfade die Berichtslandschaft prägen, offenbart eine differenzierte Betrachtung auf Unternehmensebene eine bemerkenswerte Diskrepanz: Die Qualität der Berichterstattung korreliert nicht linear mit dem Ausmaß der institutionellen Unterstützung. Dies führt zu einer kritischen Perspektive auf den Zusammenhang zwischen Förderstrukturen und Berichtsqualität.

Strategische Verankerung als Qualitätsmerkmal

Die in Kapitel 2.4.3 diskutierte Erkenntnis von Bodkin und Hakimi (2020), dass Gesundheitsprogramme die besten Ergebnisse erzielen, wenn sie dauerhaft in die Unternehmensstrategie eingebettet sind, findet empirische Unterstützung. Die Analyse zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen strategischer Verankerung und Berichtsqualität: Unternehmen mit der Bewertung „Sehr hoch“ oder „Hoch“ bei der strategischen Verankerung (Tabellen 4, 5, 6) weisen zugleich konkretere KPIs und Zielvorgaben auf.

Beispiele hierfür sind:

- SAP SE, das mit einem extern verifizierten Employee Engagement Index (74%) und einem Leadership Trust Net Promoter Score (68) eine datengetriebene und transparente Steuerung von Gesundheit und Mitarbeiterzufriedenheit demonstriert.
- Vattenfall AB mit quantitativen Zielen für 2025 ($LTIF \leq 1.0$) und 2030 ($TRIF < 2.0$). Diese Beispiele zeigen, dass strategische Verankerung nicht nur in klassischen Sicherheitskennzahlen (Vattenfall), sondern auch in innovativen, psychosozialen Indikatoren (SAP) sichtbar wird.

Diese Befunde korrespondieren zudem mit der Erkenntnis von Abdelaliem et al. (2023), dass die systematische Einbeziehung von Gesundheitsindikatoren in ESG-Berichte organisatorische Vorteile mit sich bringt.

Die besondere Situation der KMU

Die in Kapitel 2.3.4 systematisch analysierten Herausforderungen für kleine und mittlere Unternehmen konnten in der vorliegenden Untersuchung nicht direkt empirisch überprüft

werden, da die Stichprobe ausschließlich Großunternehmen umfasste. Die von Toma et al. (2024, S. 4) bezifferten Implementierungskosten von durchschnittlich 106.000 Euro pro Unternehmen sowie die von Ortiz-Avram et al. (2018) dokumentierten ressourcenbedingten Restriktionen lassen jedoch erwarten, dass die beobachteten Best Practices nicht unmittelbar auf KMU übertragbar sind. Die in den Tabellen 4-6 dokumentierte hohe Berichtsqualität der analysierten Großunternehmen – mit dedizierten Nachhaltigkeitsabteilungen, ISO-Zertifizierungen und digitalen Tools – unterstreicht die Ressourcenintensität einer CSRD-konformen Berichterstattung. Dies stellt eine wesentliche Limitation der vorliegenden Studie dar.

Die Rolle der Digitalisierung

Der in Kapitel 2.1.2 beschriebene Trend zur Digitalisierung der BGF (Lautermann & Frick, 2023, S. 61) findet sich in der Berichtspraxis wieder, jedoch mit unterschiedlicher Ausprägung:

- In Österreich nutzt Lenzing AG die App Moveeffect® mit 2.950 aktiven Nutzern.
- In Schweden integrieren Unternehmen wie Ericsson digitale Tools systematisch in Feedbackprozesse (79 % Zustimmung zur Work-Life-Balance-Unterstützung).
- In Deutschland setzen Siemens (digitale Coachings) und BMW Group (Wellbeing-App mit 86 % positiver Bewertung) auf digitale Lösungen.

Diese Entwicklung entspricht der von Lautermann und Frick (2023, S. 61) beschriebenen Transformation durch Industrie 4.0 und IoT. Die von denselben Autoren (2023, S. 32) geforderte Integration digitaler Ethikkodizes, beispielsweise zum Umgang mit sensiblen Gesundheitsdaten, wird in den analysierten Berichten hingegen noch nicht als explizites Thema adressiert.

Kritische Perspektive: Diskrepanz zwischen institutioneller Unterstützung und Berichtsqualität

Ein überraschendes Ergebnis der Analyse widerspricht partiell den theoretischen Erwartungen: Österreichische Unternehmen liefern trotz der starken institutionellen Unterstützung durch die ÖGK und das etablierte BGF-Programm (vgl. Kapitel 2.5.3) nicht automatisch bessere Berichte als deutsche Unternehmen. Während Baumüller (2019, S. 17)

argumentiert, dass institutionelle Verankerung per se zu höherer Berichtsqualität führe, zeigen die Tabellen 4 und 6 ein differenzierteres Bild: Die österreichische Raiffeisen Bank International weist trotz BGF-Zugang keine Gesundheitskennzahlen aus (Tabelle 4: „Basis“-Niveau), während die deutsche BASF ohne vergleichbare institutionelle Förderung eine TRIR von 0,30 erreicht und explizite Ziele bis 2030 formuliert (Tabelle 6: „Sehr hoch“).

Offenbar kommt es weniger auf die bloße Existenz von Förderstrukturen an als auf deren strategische Nutzung durch die Unternehmen. Die österreichische Praxis scheint – so die Interpretation der Befunde – eher eine „Grundversorgung“ mit BGF-Maßnahmen sicherzustellen (was sich in der durchgängig soliden Input-Dokumentation niederschlägt), während die strategische Integration in die ESG-Berichterstattung unternehmensindividuell erfolgt. Vorreiter wie voestalpine oder Lenzing AG (beide Österreich, Tabelle 4) zeigen, dass die Kombination aus institutioneller Unterstützung und interner ESG-Strategie tatsächlich zu Spitzenleistungen führt – doch dieser Effekt tritt nicht automatisch ein.

Diese Erkenntnis hat praktische Implikationen: Für die erfolgreiche CSRD-Implementierung reicht es nicht aus, Unternehmen Zugang zu BGF-Programmen zu verschaffen. Vielmehr bedarf es zusätzlicher Anreize oder Verpflichtungen, die sicherstellen, dass die gewonnenen Gesundheitsdaten auch systematisch in die Nachhaltigkeitsberichterstattung einfließen. Die schwedische Praxis, die institutionelle Förderung (friskvårdsbidrag) mit klaren Reporting-Erwartungen kombiniert (vgl. Kapitel 2.5.3), könnte hier als Orientierung dienen.

Kritische Reflexion der eigenen Analyseergebnisse

Die vorliegende Untersuchung weist drei methodische Einschränkungen auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind und die zugleich den Weg für künftige Forschung weisen:

1. Stichprobenverzerrung zugunsten von Vorreitern und Ausblendung der KMU-Perspektive

Die Auswahl börsennotierter Großunternehmen mit verfügbaren ESG-Berichten führt systematisch zu einer Überrepräsentation der „Berichtselite“. Dies könnte die tatsächliche durchschnittliche Berichtsqualität in den Ländern überschätzen. Diese Verzerrung ist inhaltlich bedeutsam: Die identifizierten, ressourcenintensiven Best Practices (ISO-Zertifizierungen, digitale Tools, dedizierte Nachhaltigkeitsabteilungen) sind für kleine

und mittlere Unternehmen (KMU) kaum direkt übertragbar. Während die Studie die Hürden für KMU theoretisch diskutiert (Kapitel 2.3.4), bleibt die empirische Frage, wie diese die CSRD-Anforderungen bewältigen können, offen. Hier besteht ein dringender Forschungsbedarf, auch im Hinblick auf die Entwicklung skalierbarer Unterstützungsinstrumente.

2. Beschränkung auf die Analyse von Berichtsdocumenten („Say-Do-Gap“)

Die Untersuchung erfasst notwendigerweise nur die kommunizierte Darstellung, nicht die gelebte Praxis der Gesundheitsförderung. Diese Limitation ist konzeptionell zentral: Sie bedeutet, dass die Ergebnisse eine Analyse der Unternehmenskommunikation und ihrer impliziten Normen darstellen, nicht jedoch eine Validierung der tatsächlichen Programmwirksamkeit. Der Fall der Lenzing AG veranschaulicht diese Problematik: Trotz umfangreich berichteter digitaler Gesundheitsinvestitionen (Moveeffect®: 2.950 Nutzer) und hoher Teilnahme an psychosozialen Befragungen (76%) stieg die TRIFR im Berichtsjahr an (0,7 → 1,1). Die reine Berichtsanalyse kann solche Diskrepanzen nicht kausal auflösen. Künftige Forschung sollte durch methodische Triangulation – etwa Interviews mit Verantwortlichen, Mitarbeiterbefragungen oder die Analyse interner Evaluationsdaten – die Lücke zwischen kommunizierter und praktizierter BGF schließen.

3. Interpretationsspielraum bei der qualitativen Bewertung (Single-Coder-Bias)

Die Einstufung der Berichtsqualität („Basis“ bis „Sehr hoch“) basierte auf einem theoriegeleiteten, aber von einer einzelnen Forscherin angewendeten Kategoriensystem. Dies birgt das Risiko eines systematischen Verzerrungseffekts. Die Bewertung der Lenzing AG als „Sehr hoch“ – trotz verschlechterter Unfallkennzahlen – illustriert diesen interpretativen Spielraum: Sie basiert auf der Priorisierung von Transparenz und Systematik im Reporting über die reine Ergebnisentwicklung. Zukünftige vergleichende Studien sollten die Reliabilität solcher Bewertungsschemata durch Inter-Coder-Reliability-Tests (z.B. Cohens Kappa) absichern.

4. Regionale Begrenzung

Die Konzentration auf drei mitteleuropäische Länder limitiert die Generalisierbarkeit der nationalen Profile auf andere kulturelle und rechtliche Kontexte.

Zusammenfassende Bewertung

Die empirische Analyse bestätigt die zentralen Erkenntnisse der in Kapitel 2 dargestellten Literatur:

1. Die Qualität der Berichterstattung variiert erheblich – sowohl zwischen Ländern als auch zwischen Unternehmen innerhalb eines Landes (Tabellen 4-6, 11).
2. Die strategische Verankerung von BGF in ESG-Strategien korreliert mit höherer Berichtsqualität, wie von Bodkin und Hakimi (2020) prognostiziert.
3. Die systematische Wirkungsmessung (Outcome-Evaluation) stellt die größte Entwicklungslücke dar, was die Befunde von Lautermann et al. (2021) und Salzberger et al. (2024) bestätigt.
4. Der nationale Kontext beeinflusst die Berichtspraxis erheblich (Van Hoang, Pham & Nguyen, 2023), wobei Schweden die in Kapitel 2.5.3 beschriebene Vorreiterrolle empirisch bestätigt.

Die CSRD adressiert diese Defizite direkt und wird zu einer erzwungenen Harmonisierung führen. Die vorliegende Untersuchung legt jedoch nahe, dass der Erfolg dieser Harmonisierung von zwei Faktoren abhängen wird: Erstens von der Fähigkeit der Unternehmen – unabhängig von nationalen Förderstrukturen –, die neuen Vorgaben strategisch zu internalisieren (vgl. kritische Perspektive). Zweitens von der Bereitstellung zielgruppenspezifischer Unterstützung, die den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in Deutschland (Compliance-Kultur), Österreich (institutionelle Logik) und Schweden (Partizipationskultur) Rechnung trägt.

Es ist zu betonen, dass die identifizierten nationalen Profile (deutsche Compliance-Orientierung, österreichische Institutionenlogik, schwedische Partizipationskultur) auf einer Stichprobe von jeweils zehn Großunternehmen basieren. Diese Unternehmen repräsentieren zwar bedeutende Akteure ihrer nationalen Märkte, jedoch können branchenspezifische Effekte (z.B. Schwerindustrie vs. Dienstleistungssektor) die Ergebnisse beeinflussen. Eine zukünftige Erweiterung der Stichprobe um KMU sowie eine Kontrolle von Branchenvariablen würde die externe Validität der Befunde stärken.

5. Fazit

5.1. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Die vorliegende Arbeit untersuchte 30 Unternehmen aus Österreich, Schweden und Deutschland im Hinblick darauf, wie sie ihre BGF-Programme im Rahmen von ESG und den Anforderungen der CSRD kommunizieren und darstellen. Die Auswertung erlaubte es, sowohl zentrale Übereinstimmungen als auch nationale Besonderheiten in der Berichterstattungspraxis herauszuarbeiten.

Ein übergreifendes Ergebnis ist die stetig wachsende Ausrichtung an international anerkannten Rahmenwerken. Besonders bei großen börsennotierten Konzernen haben sich die Standards GRI 403 und der künftig verbindliche ESRS S1 als maßgebliche Bezugspunkte etabliert, da sie die Grundlage für die ab 2025 verpflichtende Sozialberichterstattung im Rahmen der CSRD bilden. Inhaltlich decken die untersuchten Berichte ein ähnliches Feld ab, das von körperlichen Aspekten der Gesundheit über Maßnahmen zum psychischen Wohlbefinden bis hin zu vorbeugenden Initiativen reicht. Ebenfalls eine Annäherung ist bei den verwendeten Metriken festzustellen – Kennzahlen wie die Unfallhäufigkeit und Teilnahmeraten werden nahezu durchgängig berichtet.

Bezüglich der nationalen Unterschiede konnten drei charakteristische Profile identifiziert werden. Die deutsche Berichtspraxis ist durch einen formalisierten, compliance-orientierten Ansatz geprägt, bei dem gesetzliche Vorgaben wie das ArbSchG und das Präventionsgesetz den Rahmen bilden. Die Berichte sind in der Regel vollständig und korrekt, verbleiben jedoch häufig auf der Ebene der Prozessdokumentation. In Österreich zeigt sich der Einfluss der institutionellen Verankerung durch die ÖGK und das BGF-Programm, was insbesondere kleineren Unternehmen den Zugang erleichtert. Die Berichtspraxis variiert dabei erheblich: Während Industrieunternehmen wie voestalpine positive Entwicklungen der Sicherheitskennzahlen ausweisen (LTIFR-Rückgang auf 7,4), zeigen digitale Gesundheitsinitiativen (z.B. bei Lenzing mit TRIFR-Anstieg auf 1,1) nicht automatisch eine Verbesserung der Unfallraten. Systematische Wirkungsanalysen bleiben insgesamt die Ausnahme. Die zehn analysierten schwedischen Großunternehmen zeigen tendenziell eine fortgeschrittenere Integration von BGF in ESG-Strategien als vergleichbare Unternehmen in Österreich und Deutschland, da dort BGF stärker als strategisches ESG-Instrument und weniger als reine Compliance-Aufgabe verstanden wird. Unternehmen wie Volvo, Atlas

Copco oder Ericsson begreifen Gesundheitsförderung als strategisches ESG-Thema und integrieren partizipative Feedbacksysteme sowie wirkungsorientierte Evaluationen in ihre Berichterstattung.

Länderübergreifend zeigt sich ein wiederkehrendes Muster: Unternehmen dokumentieren ihre Aktivitäten zwar ausführlich, prüfen deren tatsächliche Wirksamkeit jedoch nur selten systematisch. Die Mehrzahl der untersuchten Unternehmen berichtet über Aktivitäten – Workshops, Schulungen, digitale Angebote –, ohne deren tatsächlichen Effekt auf die Gesundheit der Belegschaft systematisch zu messen. Lediglich einzelne Vorreiter wie Lenzing AG, Ericsson oder BASF arbeiten mit konkreten Zielwerten und dokumentieren, inwieweit diese erreicht werden.

Die Untersuchungsergebnisse belegen eindrücklich, dass trotz der fortschreitenden formalen Standardisierung durch GRI und ESRS die konkrete Umsetzungspraxis nach wie vor wesentlich von nationalen Rahmenbedingungen, kulturell geprägten Wertvorstellungen und unternehmensspezifischen Strukturen bestimmt wird. Die Studie zeichnet damit ein präzises Bild der Entwicklung betrieblicher Gesundheitsförderung im Spannungsfeld zwischen national gewachsenen Traditionen und den zunehmenden europäischen Harmonisierungsbestrebungen.

5.2. Beantwortung der Forschungsfrage

Die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit lautete: „Wie berichten Unternehmen in Österreich, Deutschland und Schweden über Gesundheitsförderprogramme im Rahmen der ESG- und CSRD-Richtlinien, und welche Unterschiede lassen sich feststellen?“

Die Analyse kommt zu einem klaren Befund: Während Unternehmen in Österreich, Deutschland und Schweden die formalen Vorgaben von GRI 403 und ESRS S1 zunehmend erfüllen, zeigen sich erhebliche Diskrepanzen in der praktischen Umsetzung. Die Unterschiede manifestieren sich insbesondere in der inhaltlichen Ausgestaltung, der strategischen Verankerung und der Tiefe der Wirkungsanalyse innerhalb der BGF-Berichterstattung.

Diese Befunde geben zugleich eine Antwort auf die zugrundeliegenden Unterfragen: Die spezifischen rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen (1) prägen den charakteristischen nationalen Stil der Berichte. Die konkreten Inhalte und Kennzahlen (2) sind auf formaler

Ebene ähnlich, unterscheiden sich aber stark in ihrer strategischen Einbettung und Wirkungsorientierung. Genau hier offenbart sich die Bandbreite der Qualität und Transparenz (3), die von deskriptiver Compliance bis zu integrierter Steuerung reicht. Aus der Praxis der Vorreiter lassen sich schließlich konkrete Handlungsempfehlungen für eine CSRD-konforme Berichterstattung (4) ableiten.

Die empirische Analyse ermöglicht eine differenzierte Beantwortung auf drei Ebenen:

- Auf der formalen Ebene ist eine deutliche Angleichung festzustellen. Berichtsstandards wie GRI 403 und ESRS S1 setzen sich als Referenzrahmen durch, ISO-45001-Zertifizierungen werden regelmäßig genannt und quantitative Kennzahlen sind länderübergreifend etabliert.
- Auf der inhaltlichen Ebene hingegen treten die nationalen Prägungen deutlich hervor. Diese manifestieren sich in der deutschen Compliance-Orientierung, der österreichischen Institutionenlogik und dem schwedischen Partizipationsansatz.
- Auf der qualitativen Ebene, also bei Transparenz, Wirkungsmessung und strategischer Verankerung, zeigen sich die größten Unterschiede zwischen den Unternehmen.

Die empirischen Befunde untermauern damit jene in der Fachliteratur diskutierte Annahme, wonach der nationale Kontext die Berichterstattungspraxis entscheidend formt. Parallel dazu zeichnet die Analyse jedoch ein klares Bild sich annähernder Standards, dessen Dynamik durch die verbindliche CSRD-Umsetzung noch erheblich an Fahrt gewinnen dürfte.

Insgesamt ergibt sich somit eine nuancierte Gesamtschau: Während sich die formalen Berichtsstrukturen zusehends vereinheitlichen, persistieren qualitative Gefälle zwischen den Ländern und selbst zwischen vergleichbaren Unternehmen vorläufig weiter.

5.3 Limitationen der Studie

Die Aussagekraft der vorliegenden Ergebnisse ist im Lichte folgender methodischer Grenzen zu interpretieren:

- 1. Fokus auf Großunternehmen:** Die ausschließliche Analyse börsennotierter Konzerne bedeutet, dass die identifizierten Best Practices und nationalen Profile nicht direkt auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) übertragbar sind. Die Studie bildet

somit primär die „Spitze“ der Berichtspraxis ab. Die Herausforderungen der CSRD-Implementierung im KMU-Sektor bleiben ein zentrales Feld für künftige Forschung.

- 2. Dokumentenanalyse als einzige Datenquelle:** Die Untersuchung erfasst die kommunizierte Darstellung, nicht die gelebte Praxis der Gesundheitsförderung. Diskrepanzen zwischen Bericht und Realität („Say-Do-Gap“) können nicht ausgeschlossen werden. Die Ergebnisse sind daher als Analyse der Unternehmenskommunikation und der sich darin manifestierenden Normen zu verstehen, nicht als Validierung der tatsächlichen Programmwirksamkeit.
- 3. Qualitativer Bewertungsrahmen:** Die Einstufung der Berichtsqualität basierte auf einem deduktiven Kategoriensystem, das von einer einzelnen Forscherin angewendet wurde. Obwohl theoriegeleitet, unterliegt diese qualitative Bewertung einem gewissen interpretativen Spielraum. Dies schränkt die absolute Objektivität der Vergleiche leicht ein, unterstreicht jedoch gleichzeitig den kontextsensitiven, interpretativen Charakter der Untersuchung.

Diese Limitationen konkretisieren den Geltungsbereich der Studie: Sie liefert eine fundierte, vergleichende Analyse der ESG-Berichterstattungspraxis großer Unternehmen in drei spezifischen nationalen Kontexten und zeigt dabei die Spannbreite von Compliance bis strategischer Integration auf. Für generalisierende Aussagen über die betriebliche Gesundheitsförderung als Ganzes oder über andere Regionen bedarf es ergänzender Forschungsdesigns.

5.4 Ausblick und Ansatzpunkte für zukünftige Forschung

Die verpflichtende Umsetzung der CSRD ab 2025 markiert einen Wendepunkt, wird jedoch die von dieser Studie identifizierten grundlegenden Spannungsfelder nicht auflösen, sondern in neuer Form stellen. Daraus ergeben sich zentrale Ansatzpunkte für die künftige Forschung und Praxis.

1. Forschungsperspektiven inhaltlicher und regulatorischer Natur

- **KMU im Fokus:** Die dringlichste Forschungsfrage betrifft die Übertragbarkeit der CSRD-Anforderungen auf kleine und mittlere Unternehmen. Es muss untersucht werden, wie skalierbare Reporting-Lösungen, branchenspezifische Leitfäden und

kosteneffektive Unterstützungsmodelle gestaltet sein müssen, um eine flächendeckende Implementierung zu ermöglichen.

- **Wirkung der Regulierung:** Es bleibt empirisch zu prüfen, ob die CSRD tatsächlich zu einer qualitativen Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung führt oder lediglich zu einer aufwändigeren Compliance-Dokumentation. Längsschnittstudien können aufdecken, ob die Berichtspflichten einen kulturellen Wandel hin zu strategischem Gesundheitsmanagement bewirken.
- **Persistenz nationaler Pfade:** Ein spannendes Feld ist die Untersuchung, ob die europäische Harmonisierung durch die ESRS zu einer Konvergenz der Berichtspraxis führt oder ob die identifizierten nationalen Profile (deutsche Compliance, österreichische Institutionenlogik, schwedische Partizipation) als kulturelle „Filter“ erhalten bleiben und die Interpretation der Standards weiterhin prägen.

2. Methodische Erweiterungen

- **Triangulation der Datenquellen:** Um die in dieser Arbeit benannte Lücke zwischen Bericht und Praxis („Say-Do-Gap“) zu schließen, sind kombinierte Forschungsdesigns essenziell. Die qualitative Inhaltsanalyse von Berichten sollte durch Experteninterviews mit Nachhaltigkeits- und BGF-Verantwortlichen, Mitarbeiterbefragungen zum wahrgenommenen Gesundheitsklima und die Analyse interner Evaluationsdaten ergänzt werden.
- **Skalierbare Analysen:** Der Einsatz computergestützter Verfahren (Text Mining, Natural Language Processing) auf großen Korpora von ESG-Berichten kann die hier qualitativ beobachteten nationalen Stile und Defizite (z.B. die Dominanz von Input- vs. Outcome-Darstellung) quantitativ überprüfen und die vergleichende Forschung auf eine breitere Basis stellen.

3. Interdisziplinäre Schnittstellen

Die Zukunft der Forschung in diesem Feld liegt in der Verbindung von Arbeitswissenschaft, Nachhaltigkeitsmanagement, Rechtswissenschaft und Data Science. Besonders relevant wird die Untersuchung sein, wie digitale Tools nicht nur das Reporting effizienter machen, sondern

durch Echtzeit-Feedback und partizipative Elemente auch die Wirksamkeit der Gesundheitsförderung selbst steigern können. Die Entwicklung und Implementation von Ethikkodizes für den Umgang mit sensiblen Gesundheitsdaten im ESG-Kontext wird eine weitere kritische Frage sein.

Abschließend lässt sich konstatieren, dass die CSRD keinen Endpunkt, sondern den Startschuss für eine intensivere, evidenzbasierte und praxisnahe Auseinandersetzung mit der sozialen Dimension der Unternehmensnachhaltigkeit markiert. Die hier vorgelegte Studie liefert dafür eine fundierte Ausgangsanalyse und einen systematischen Vergleichsrahmen.

5.5 Abschließende Bewertung

Abschließend verdichtet sich der Erkenntnisgewinn dieser Arbeit zu einem klaren Bild: Sie leistet einen substantiellen Beitrag zum Verständnis der sozialen Nachhaltigkeitsdimension, indem sie die Verzahnung betrieblicher Gesundheitsförderung mit der ESG-Berichterstattung entschlüsselt. Die empirischen Befunde belegen eindrücklich, dass trotz normativer Angleichungstendenzen erhebliche qualitative Gefälle in der Berichterstattungspraxis fortbestehen. Diese Kluft verläuft nicht nur zwischen den untersuchten Ländern, sondern durchzieht ebenso die Unternehmenslandschaften innerhalb der Nationalstaaten.

Mit dieser Perspektive füllt die Untersuchung eine spürbare Lücke im wissenschaftlichen Diskurs. Statt betriebliche Gesundheitsförderung als isolierten Managementansatz zu begreifen, verankert sie das Thema konsequent im Wirkungsgefüge von ESG-Anforderungen und CSRD-Berichtspflichten. Der systematische Dreiländervergleich erweist sich dabei als besonders ergiebig, denn er macht die charakteristischen nationalen Ausprägungen sichtbar und vergleichbar.

Die in Kapitel 4.3 identifizierten Best Practices liefern der Unternehmenspraxis handfeste Orientierungspunkte. Die herausgearbeiteten Erfolgsmuster - die stringente Anwendung anerkannter Berichtsstandards, das sinnvolle Ineinandergreifen quantitativer und qualitativer Kennzahlen, die unnachgiebige Ergebnisorientierung, partizipative Elemente sowie der durchdachte Einsatz digitaler Instrumente - markieren konkrete Handlungshebel für die Weiterentwicklung der Berichterstattung. Gleichzeitig zeigt die Studie unmissverständlich auf, dass die flächendeckende Umsetzung der CSRD-Vorgaben länderspezifische Unterstützungsarchitekturen benötigt. Diese Einsicht trifft insbesondere kleine und mittlere

Unternehmen, denen häufig die notwendigen Ressourcen für eine vollwertige ESG-Berichterstattung fehlen.

Die Darstellung betrieblicher Gesundheitsförderung in Unternehmensberichten sollte indes nicht zum bloßen Regulierungsreflex verkommen. In ihr verbirgt sich vielmehr ein strategisches Potenzial von beachtlicher Reichweite: Unternehmen, die das Thema Gesundheit überzeugend in ihre ESG-Strategie einweben und dies glaubwürdig kommunizieren, erzielen spürbare Mehrwerte. Sie verbessern spürbar das Wohlbefinden ihrer Belegschaft, erhöhen ihre Strahlkraft als Arbeitgeber und festigen ihre dauerhafte Wettbewerbsfähigkeit in einem zusehends regulierten europäischen Nachhaltigkeitsumfeld. Damit unterstreicht die Arbeit nachhaltig den gewachsenen Stellenwert der Betrieblichen Gesundheitsförderung als strategisches Betätigungsfeld innerhalb der sozialen ESG-Dimension und der europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD.

Literaturverzeichnis

A1 Group AG. (2023). Consolidated Non-Financial Report 2023. Vienna: A1 Group.
https://a1.group/wp-content/uploads/sites/6/2024/03/A1_Group_NFR_2023.pdf

A1 Group AG. (2024). Sustainability Statement 2024. Vienna: A1 Group.
https://a1.group/wp-content/uploads/sites/6/2025/03/Telekom_Sustainability-Statement_2024_en.pdf

Abdelaliem, S., Alharbi, K., Baghdadi, N., & Malki, A. (2023). Exploring the Impact of Private Companies' Participation in Health-Related Programs through Corporate Sustainable Reporting. <https://doi.org/10.3390/su15075906>

Alghamdi, O., & Agag, G. (2023). Unlocking the Power of Reporting: Exploring the Link between Voluntary Sustainability Reporting, Customer Behavior, and Firm Value. <https://doi.org/10.3390/su152115584>

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA). (2024). AUVA-Schadensfallstatistik 2023: Anstieg bei Arbeits- und Wegunfällen. <https://auva.at/presse/presseaussendungen/auva-schadensfallstatistik-2023-anstieg-bei-arbeits-und-wegunfaellen/>

Allianz SE. (2024). Allianz Group Annual Report 2024. https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/investor-relations/en/results-reports/annual-report/ar-2024/en-allianz-group-annual-report-2024.pdf

Amin, H., Kadri, M., & Ahmad, R. (2024). The Influence of Sustainability Reporting in Enhancing Firm Value. *Information Management and Business Review*. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3\(i\).3803](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3(i).3803)

Andritz AG. (2023). Annual Report 2023: For the change – We enable the green transition. <https://www.andritz.com/resource/blob/543070/13ccc12905ebd401d513a333b79332f6/andritz-annual-report-2023-e-data.pdf>

Atlas Copco AB. (2024). Annual and Sustainability Report 2024. <https://www.atlascopcogroup.com/content/dam/atlas-copco/group/documents/investors/financial-publications/english/20250320-annual-report->

2024-incl-sustainability-report-and-corporate-governance-report-copy-of-the-official-ESEF-format.pdf.coredownload.inline.pdf

Arbetsmiljöverket. (2022). Work environment legislation and provisions. <https://www.av.se>

Arfò, S., & Matarazzo, A. (2023). Corporate Sustainability Reporting Directive as strategic management tool to apply corporate social responsibility in sustainable companies. University of Catania.

<https://www.iris.unict.it/bitstream/20.500.11769/599335/1/Arf%C3%B2%20and%20Matarazzo%2C%202023.pdf>

AzubiFit. (n.d.). Startseite - AzubiFit. <https://www.azubifit.de/>

BASF SE. (2024). BASF-Geschäftsbericht 2024. https://bericht.basf.com/2024/de/_assets/downloads/gesamter-basf-bericht-2024-basf-gb24.pdf

BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). (2023). Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. <https://www.baua.de>

Baumüller, J. (2019). Zur nichtfinanziellen Berichterstattung aus NPO-Perspektive: Überlegungen zu den Folgen der Reform der Rechnungslegung gewinnorientierter Unternehmen und erste Befunde aus der Praxis. *Opuscula*, 125, S. 1–26. Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/61094/61094_3.pdf?sequence=3

Bayer AG. (2024). Annual Report 2024. <https://www.bayer.com/sites/default/files/2025-03/bayer-annual-report-2024.pdf>

BDA. (2021). Betriebliche Gesundheitsförderung – Unternehmen engagiert und erfolgreich. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2021/10/bda-arbeitgeber-positionspapier-betriebliche_gesundheitsfoerderung_unternehmen_engagiert_und_erfolgreich-2021_10_11.pdf

Bodkin, A., & Hakimi, S. (2020). Sustainable by design: a systematic review of factors for health promotion program sustainability. *BMC Public Health*, 20. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09091-9>

Bolagsverket. (2024). Hållbarhetsrapportering - vad gäller?
<https://bolagsverket.se/ff/foretagsformer/aktiebolag/redovisning/hallbarhetsrapportering>

BMW Group. (2024). BMW Group Report 2024.
https://www.bmwgroup.com/content/dam/grpw/websites/bmwgroup_com/ir/downloads/en/2025/bericht/BMW-Group-Report-2024-en.pdf

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2021). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2020 (Suga 2021).
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Suga-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=16

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2023). Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland. <https://www.bmas.de>

Bundesministerium für Gesundheit. (2015). Rahmen-Gesundheitsziele: Richtungsweisende Vorschläge für ein gesünderes Österreich. Broschürenservice des Sozialministeriums.
<https://broschuerenservice.sozialministerium.gv.at/Home/Download?publicationId=339>

Bundesministerium für Inneres - Österreich (n.d.). Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich. <https://oeffentlicherdienst.gv.at/personalmanagement/gesundheit-und-motivation-in-der-arbeitswelt/gesunde-arbeitsplaetze/>

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). (2023). CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) und Anpassungen durch CSRD.
<https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/C-D/csrd-richtlinie-umsetzungsgesetz.pdf>

Byggherrarna. (2017). Arbetsmiljöindikatorer för byggherrar: Version 1, maj 2017.
<https://www.byggherre.se/library/1528/arbetsmiljoeindikatorer-foer-byggherrar-version-1-maj-2017.pdf>

Capdevila Penalva, J. (2023). Transparency and integrity of environmental, social and governance rating activities (PE 753.185). European Parliament.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/753185/EPRS_BRI\(2023\)753185_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/753185/EPRS_BRI(2023)753185_EN.pdf)

Del Mar Miralles-Quirós, M., Miralles-Quirós, J., & Arraiano, I. (2017). Are Firms that Contribute to Sustainable Development Valued by Investors. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24, 71-84. <https://doi.org/10.1002/CSR.1392>

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). (2024). Arbeits- und Wegeunfallgeschehen. <https://www.dguv.de/de/zahlen-fakten/au-wu-geschehen/index.jsp>

Deutsche Telekom AG. (2024). Corporate Responsibility Report 2024. https://report.telekom.com/cr-report/2024/_assets/downloads/entire-dtag-cr24.pdf

De Villiers, C., La Torre, M., & Molinari, M. (2022). The Global Reporting Initiative's (GRI) past, present and future: critical reflections and a research agenda on sustainability reporting (standard-setting). *Pacific Accounting Review*. <https://doi.org/10.1108/par-02-2022-0034>.

DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung). (2023). Präventionsstandards in der BGF. <https://www.dguv.de>

DHL Group. (2024). Annual Report 2024. <https://group.dhl.com/content/dam/deutschepostdhl/en/media-center/investors/documents/annual-reports/DHL-Group-2024-Annual-Report.pdf>

EFrag. (2023). European Sustainability Reporting Standards (ESRS) S1: Own Workforce. European Financial Reporting Advisory Group. <https://www.efrag.org/lab6>

EFrag. (2024). Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME). <https://www.efrag.org/en/news-and-calendar/news/efrag-releases-the-voluntary-sustainability-reporting-standard-for-nonlisted-smes>

Electrolux Group. (2024). Annual Report 2024. <https://www.electroluxgroup.com/wp-content/uploads/sites/2/2025/02/electrolux-Annual-Report-2024-250220.pdf>

Ericsson. (2024). Sustainability & Corporate Responsibility Report 2024. <https://www.ericsson.com/492c74/assets/local/investors/documents/2024/sustainability-and-corporate-responsibility-report-2024-en.pdf>

Erste Group Bank AG. (2024). Non-Financial Report 2023. https://cdn0.erstegroup.com/content/dam/at/eh/www_erstegroup_com/en/Investor_Relations/onlineAR2023/ar23reports/AR2023_non-financial_report_en.pdf

Eurofound. (2022). Work-related stress in Sweden: National policies. <https://www.eurofound.europa.eu>

European Commission. (2022). Corporate sustainability reporting directive (CSRD). Publications Office of the EU. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022PC0071>

Europäische Kommission. (2021). Corporate sustainability reporting – Improving ESG transparency. Factsheet. https://finance.ec.europa.eu/document/download/f7ec2da7-1a06-4ea4-8263-0f0b6e9be856_en?filename=sustainable-finance-communication-factsheet_en.pdf

Europäische Kommission. (2022). CSRD-Richtlinie (Richtlinie 2022/2464). <https://eur-lex.europa.eu>

Europäische Union. (2022, Dezember 14). Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU, 2004/109/EG, 2006/43/EG und der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen. Amtsblatt der Europäischen Union, L 322, 15-80. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj>

European Parliament & Council of the European Union. (2022, December 14). Directive (EU) 2022/2464 on corporate sustainability reporting (CSRD). Official Journal of the European Union, L 322, 15-80. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj>

Fantini, L., Leiendecker, J., Tziambazis, E., Lichtblau, S., & Hadfield, M. (2024). How the health care industry can prepare for CSRD/ESRS. Boston Consulting Group. <https://media-publications.bcg.com/How-the-Health-Care-industry-can-prepare-for-CSRD-ESRS.pdf>

Fernandez-Feijóo, B., Romero, S., & Ruiz, S. (2014). "Effect of Stakeholders' Pressure on Transparency of Sustainability Reports within the GRI Framework," Journal of Business Ethics, Springer, vol. 122(1), pages 53-63, June. DOI 10.1007/s10551-013-1748-5.

Fornasari, T., & Traversi, M. (2024). The Impact of the CSRD and the ESRS on Non-Financial Disclosure. *Symphonya. Emerging Issues in Management*. <https://doi.org/10.4468/2024.1.07fornasari.traversi>.

Freericks, R., Brinkmann, D., Börner, M., Corinth, T., Ebert, R., Hartmann, R., Kaul, H., Kempf, F. M., Kiefl, W., Kaplánek, M., Lindfeld, A., Schabbing, B., Scheftschik, A., Schwark, J., Stecker, B., Trescher, H., Wittmann-Wurzer, A., Zech, N., & Hewinkel, K. (2021). Erlebnis · Gemeinschaft · Transformation. HSB Hochschule Bremen. <https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/4749/1/Gesamttext-bfk6-final-A.pdf#page=85>

Friske, W., Hoelscher, S., & Nikolov, A. (2022). The impact of voluntary sustainability reporting on firm value: Insights from signaling theory. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 51, 372-392. <https://doi.org/10.1007/s11747-022-00879-2>

Gebara, C., Thammaraksa, C., Hauschild, M., & Laurent, A. (2023). Selecting indicators for measuring progress towards sustainable development goals at the global, national and corporate levels. *Sustainable Production and Consumption*. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2023.12.004>.

Gibson-Kunze, M., Golbeck, C., Halfmann, A., Silberhorn, D., & Smith, T.-J. (2022). Verantwortung im Umbruch. *CSR MAGAZIN*, 38, S. 1–116. UVG VERLAG. https://orientierungslust.de/wp-content/uploads/2023/09/CM38_Verantwortung-im-Umbruch_klein.pdf

Gilbert-d' Halluin, A., & Durand, P. (2024). CSRD essentials: The definitive guide to the EU corporate sustainability reporting directive. Global Reporting Initiative. <https://www.globalreporting.org/media/nchpzct5/gri-csrd-essentials.pdf>

Gillan, S., Koch, A., & Starks, L. (2021). Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance. *Journal of Corporate Finance*. <https://doi.org/10.1016/J.JCORPFIN.2021.101889>

Global Reporting Initiative (GRI). (2021). GRI 403: Occupational Health and Safety. <https://www.globalreporting.org>

Gruen, R., Elliott, J., Nolan, M., Lawton, P., Parkhill, A., McLaren, C., & Lavis, J. (2008). Sustainability science: an integrated approach for health-programme planning. *The Lancet*, 372, 1579-1589. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(08\)61659-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(08)61659-1)

Guix, M., Bonilla-Priego, M., & Font, X. (2018). The process of sustainability reporting in international hotel groups: an analysis of stakeholder inclusiveness, materiality and responsiveness. *Journal of Sustainable Tourism*, 26, 1063 - 1084. <https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1410164>

H&M Group. (2024). Annual and Sustainability Report 2024. <https://hmgroup.com/wp-content/uploads/2025/03/HM-Group-Annual-and-sustainability-report-2024.pdf>

Henkel AG & Co. KGaA. (2024). Sustainability Report 2024. <https://www.henkel.com/resource/blob/2043310/8e58944556950ebb78141bf6a86b58a9/data/2024-sustainability-report.pdf>

Herlitz, L., Macintyre, H., Osborn, T., & Bonell, C. (2020). The sustainability of public health interventions in schools: a systematic review. *Implementation Science : IS*, 15. <https://doi.org/10.1186/s13012-019-0961-8>

Higgins, C., Tang, S., & Stubbs, W. (2020). On managing hypocrisy: The transparency of sustainability reports. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.08.041>

Hommes, F. (2018). Humanitäre Hilfe und Entwicklungszusammenarbeit im Wandel – eine Analyse von Diskursen und Aktivitäten deutscher Hilfsorganisationen im Gesundheitsbereich seit 1970 [Dissertation, Rheinisch- Westfälischen Technischen Hochschule Aachen]. <https://publications.rwth-aachen.de/record/756332/files/756332.pdf>

Hünefeld, L., & Kopatz, F. (2022). Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung: Wer bekommt sie angeboten, wer nimmt sie in Anspruch? (BIBB/BAuA-Faktenblatt 41). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). <https://doi.org/10.21934/baua:fakten20220215>

Institut für Gesundheit und Arbeit. (2019). Wirksamkeit und Nutzen arbeitsweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention. (IGA-Report 40). <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-40>

Ioannou, I., & Serafeim, G. (2017). The Consequences of Mandatory Corporate Sustainability Reporting. The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility. <https://doi.org/10.2139/SSRN.1799589>

Kiy, M. (2024). Basiswissen zur Nachhaltigkeit, Band 3 Soziale Ungleichheit in Deutschland: Einkommens- und Vermögensverteilung. https://epb.bibl.th-koeln.de/frontdoor/deliver/index/docId/2851/file/Kiy_Soziale_Ungleichheit.pdf

Kjærgård, B., Land, B., & Pedersen, K. (2014). Health and sustainability. Health promotion international, 29 3, 558-68 . <https://doi.org/10.1093/heapro/das071>

Korca, B., Costa, E., & Bouten, L. (2023). Disentangling the concept of comparability in sustainability reporting. Sustainability Accounting, Management and Policy Journal. <https://doi.org/10.1108/sampj-05-2022-0284>

Kuźniarska, A., Mania, K., & Jedynek, M. (Hrsg.). (2024). Organizing sustainable development. Routledge. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/75980/1/9781000986754.pdf>

Lautermann, C., & Frick, V. (2023). Corporate Digital Responsibility. Schriftenreihe des IÖW, 227/23, S. 1–134. Institut für ökologische Wirtschaftsforschung. https://www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/Publikationen/2023/IOEW_SR_227_Corporate-Digital-Responsibility.pdf

Lautermann, C., Hoffmann, E., Young, C., Duscha, M., Kern, W., Steyrer, T., & Feddersen, K. (2021). Empfehlungen für die Gestaltung von Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). UmweltBundesamt. https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/479/publikationen/texte_159-2021_policy_paper_empfehlungen_csrd_reporting_standards_0.pdf

Lenzing AG. (2024). Annual and Sustainability Report 2024. <https://reports.lenzing.com/annual-and-sustainability-report/2024>

Lösing, L. (2023). Factsheet zu CSRD und ESRS E4: EU- Offenlegungspflichten zu Biodiversität und Ökosystemen. Global Nature Fund. <https://www.unternehmen-biologische-vielfalt.de/wp-content/uploads/2023/10/Factsheet-zur-CSRD-und-ESRS-E4-Biodiversitaet-und-Oekosysteme.pdf>

MacVicar, L., Woods, K., Grewal, J., Champagne, J., Maxwell, L., Gray, W. A., Yang, M., & Trowbridge, M. (2021). Well-being: A new cornerstone for ESG strategy and reporting. Deloitte. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-consulting-human-capital-Eminence_Final_Paper_One_EN_AODA.pdf

Misiuda, M., & Lachmann, M. (2022). Investors' Perceptions of Sustainability Reporting—A Review of the Experimental Literature. Sustainability. <https://doi.org/10.3390/su142416746>

Odobaša, R., & Marošević, K. (2023). Expected contributions of the European Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) to the sustainable development of the European Union. EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC) – Issue 7, 593-612. <https://doi.org/10.25234/eclic/27463>

OECD. (2021). Health at a glance: Europe 2020. <https://www.oecd.org>

OECD. (2025). Sweden. In OECD Corporate Governance Factbook 2025. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-corporate-governance-factbook-2025_4d9f40fc-en/sweden_4afc1f43-en.html

OMV AG. (2023). Sustainability Report 2023 / Non-Financial Report. <https://www.omv.com/downloads/2024/03/28603f1b-00a0-4317-93f6-f9fba202a3c3/omv-sustainability-report-2023.pdf>

Ortiz-Avram, D., Domnanovich, J., Kronenberg, C., & Scholz, M. (2018). Exploring the integration of corporate social responsibility into the strategies of small- and medium-sized enterprises: A systematic literature review. Journal of Cleaner Production. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2018.08.011>

Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK). (2023). BGF-Gütesiegel Richtlinien. <https://www.oegk.at>

Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK). (n. d.). Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.891672&portal=oegkportal>

Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF). (n. d.). Das Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich. <https://www.netzwerk-bgf.at>

Österreichische Post AG. (2024). Annual Report 2024. <https://report.post.at/en/>

Pfeiffer, G. (2024). Corporate Social Responsibility als Wachstumsstrategie im österreichischen Möbelhandel (Dissertation, FHWien, Linz). <https://bibliothek.fh-wien.ac.at/obvsg/ZAW/MSc%20Handelsmanagement/2024/Pfeiffer.Guido.pdf>

Pisciella, A., & Melloni, G. (2024). THE ROLE OF ESG DISCLOSURE AND REGULATIONS IN TACKLING GRAND CHALLENGES: THREE ESSAYS (Doktorarbeit). UNIL | Université de Lausanne, Lausanne. https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_E47148E69ABF.P001/REF.pdf

Rahat, N., Sahni, S., & Nasim, S. (2023). Mapping sustainability practices in the healthcare sector: A systematic literature review and future research agenda. *International Journal of Consumer Studies*. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12997>

Raiffeisen Bank International AG. (2024). Geschäftsbericht 2024. Wien: Raiffeisen Bank International AG. <https://www.rbinternational.com/de/investoren/berichte/geschaeftsberichte.html>

Rau, P., & Yu, T. (2023). A survey on ESG: investors, institutions and firms. *China Finance Review International*. <https://doi.org/10.1108/cfri-12-2022-0260>

Regeringskansliet. (n.d.). Arbetsmiljölagen (1977:1160). <https://www.regeringen.se/>

Reimsbach, D., Hahn, R., & Gürtürk, A. (2018). Integrated Reporting and Assurance of Sustainability Information: An Experimental Study on Professional Investors' Information Processing. *European Accounting Review*, 27, 559 - 581. <https://doi.org/10.1080/09638180.2016.1273787>

Renz, M. (2019). Nachhaltige Geldanlage-Strategien im Eigengeschäft (Depot-A-Geschäft) der Sparkassen und Landesbanken [Doktorarbeit, Universität Stuttgart]. <https://core.ac.uk/download/pdf/228320335.pdf>

Republik Österreich. (1994). ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). BGBl. Nr. 450/1994. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>

Republik Österreich. (2023). Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG). Bundesgesetzblatt I Nr. 20/2023. <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/20>

- Rieger-Fels, M., & Löher, J.** (2024). Nachhaltigkeit im Mittelstand (Focus Paper Nr. 18). Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/PicturePark/2024-03/W_Focus_Paper__18_Nachhaltigkeit_im_Mittelstand.pdf
- Roy, R., & Bailey, P.** (2023). ESG across borders: The cultural context. Ipsos. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2023-07/ESG-Across-Borders_The-Cultural-Context-WEB_0.pdf
- Rusu, T., Odagiu, A., Pop, H., & Paulette, L.** (2024). Sustainability Performance Reporting. Sustainability. <https://doi.org/10.3390/su16198538>
- Safeopedia.** (2024). Lost time injury frequency rate (LTIFR). Safeopedia. <https://www.safeopedia.com/definition/161/lost-time-injury-frequency-rate-ltifr>
- Safeopedia.** (2024). Total recordable incident rate (TRIR). Safeopedia. <https://www.safeopedia.com/definition/9653/total-recordable-incident-rate-trir>
- Safeopedia.** (2025). Total recordable injury frequency rate (TRIFR). Safeopedia. <https://www.safeopedia.com/definition/3353/total-recordable-injury-frequency-rate-trifr>
- Salzberger, H., Müller-Judex, L., & Just, T.** (2024). Schlüsselfaktor S: Die Soziale Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft: Auf dem Weg zu einem europäischen Bewertungsstandard (30. Aufl.). IRE|BS International Real Estate Business School, Universität Regensburg. <https://epub.uni-regensburg.de/59401/1/Heft30%20%C3%BCberarbeitet.pdf>
- Sandvik AB.** (2024). Annual Report 2024. https://www.annualreport.sandvik/en/2024/_assets/downloads/entire-en-svk-ar24.pdf?h=EicP8c_e
- SAP SE.** (2024). Integrated Report 2024. <https://www.sap.com/integrated-reports/2024/en.html?pdf-asset=9cb366ab-f67e-0010-bca6-c68f7e60039b&page=1>
- Schönbauer, U., & Wieser, C.** (2015). Nachhaltigkeitsberichterstattung in Österreich [Forschungsarbeit, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien]. AK Wien. https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Nachhaltigkeitsberichterstattung_in_Oesterreich.pdf

Siemens AG. (2024). Sustainability Report 2024.
<https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:32a7154d-edba-47bc-8e9b-9761617ba774/sustainability-report.pdf>

Sitemate. (2019). Accident frequency rate: Definition, formula and examples.
<https://sitemate.com/resources/articles/safety/accident-frequency-rate/>

Skanska AB. (2024). Annual and Sustainability Report 2024.
<https://group.skanska.com/49490b/siteassets/investors/reports-publications/annual-reports/2024/annual-and-sustainability-report-2024.pdf>

Skatteverket. (n.d.). *Personalvårdsförmån, motion och friskvård.*
<https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/formaner/personalvardmotionochfriskvard.4.7459477810df5bccdd4800014540.html>

SKF AB. (2024). Annual and Sustainability Report 2024.
<https://mb.cision.com/Main/637/4115866/3306976.pdf>

Sozialversicherung (n.d.). Sozialpartnerschaft: Grundlage der Sozialversicherung.
<https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.844047&portal=svportal>

Spang, W. P., & Weber, W. P./StB. (2022). Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD): Lesefassung (S. 1–87). WIRTSCHAFTSPRÜFERKAMMER.
https://www.wpk.de/fileadmin/documents/Wissen/Nachhaltigkeit/WPK_Nachhaltigkeit_CSR_D_Lesefassung_deutsch.pdf

Statista. (2024). Arbeitsunfälle in Deutschland seit 1986.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/6051/umfrage/gemeldete-arbeitsunfaelle-in-deutschland-seit-1986/>

Telia Company AB. (2024). Annual Report 2024.
https://www.teliacompany.com/assets/u5c1v3pt22v8/4LVJsLuOlr3SbBnB7DT3X/fdd30eea5fefca67f2a9104af30fd104/Telia_Annual_report_2024.pdf

Toma, E., Vochin, I., & Balan, A. V. (2024). The integration of environmental, social and governance (ESG) principles into farm management: A general overview. Scientific Papers Series Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development, 24(3), 902–914. https://managementjournal.usamv.ro/pdf/vol.24_3/Art95.pdf

Van Hoang, T., Pham, L., & Nguyen, T. (2023). Does country sustainability improve firm ESG reporting transparency? The moderating role of firm industry and CSR engagement. *Economic Modelling*. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2023.106351>

Vattenfall AB. (2024). Annual and Sustainability Report 2024. <https://group.vattenfall.com/globalassets/com/sustainability/vattenfall-annual-and-sustainability-report-2024.pdf>

VERBUND AG. (2024). Integrierter Geschäftsbericht 2024. https://www.verbund.com/media/cldnn40t/verbund-integrierter-geschaeftsbericht-2024-deutsch-final_barrierefreiheit_bearbeitet.pdf

voestalpine AG. (2024). Corporate Responsibility Report 2023/24. <https://reports.voestalpine.com/2024/cr-bericht>

Volkswagen Group. (2024). Annual Report 2024. <https://www.volkswagen-group.com/en/publications/more/annual-report-2024-2931>

Volvo Group. (2024). Annual Report 2024. <https://www.volvogroup.com/content/dam/volvo-group/markets/master/events/2025/annual-reports/volvo-group-annual-report-2024.pdf>

Weirich, M., Musai, H., Aczel, P., Hunfeld, A., Kersch, J., & Blöchl, S. (2023). Zwischen Transparenz und Nachhaltigkeit. PwC. <https://www.pwc.de/de/nachhaltigkeit/sustainable-finance/esg-in-der-saeule-iii-offenlegungsstudie.pdf>

Wienerberger AG. (2024). Sustainability Report 2023. https://annualreport.wienerberger.com/2023/_assets/downloads/sst-sustainability-report-wb-ar23.pdf

Wirtschaftskammer Österreich. (WKO) (2025). CSRD-FAQ: Informationspflichten und Nachhaltigkeitsaspekte. <https://www.wko.at/nachhaltigkeit/csrd-faq-informationspflicht-nachhaltigkeitsaspekte>

Yang, A. S. C. (2024). Sustainable finance exploration: Analyzing the impact of environmental, social, governance (ESG) information disclosure in the supply chain. *Supply Chain and Sustainability Research: SCSR*, 3(1), 15–31. https://doi.nrct.go.th/admin/doc/doc_649412.pdf

Zeppenfeld, G., Köckeritz, H., & Hörauf, M. (2021). ESG UND DAS PERSONALMANAGEMENT. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. https://www.dgfp.de/uploads/documents/06-2022-DGFP-Wissenswert_ESG_Personalmanagement-1.pdf

Zok, K., & Böttger, S. J. (2019). Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten von Auszubildenden. Widomonitor, 2(2019), S. 1-12. https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/WIdOmonitor/wido_monitor_2019_2_azubis.pdf