



Freiwilliger Nachhaltigkeitsbericht 2025

Version 1.0

veröffentlicht am: 09.09.2026
gültig ab: 09.09.2026

erstellt und geprüft: Andreas Böhm
Datum: 30.07.2026

freigegeben: GF MMag^a Schneeweiss
Datum: 02.09.2026



Inhaltsverzeichnis

1	ÜBER DEN BERICHT	5
2	VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRERIN.....	6
3	VISION - WAS WOLLEN WIR ERREICHEN?	8
4	NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND NACHHALTIGKEITSZIELE	9
4.1	Strategieprozess	9
4.2	Wesentlichkeitsmatrix.....	10
4.3	Nachhaltigkeitsziele und Zielfortschritt	12
4.4	Strategiefeld Kunden und Produkte.....	12
4.5	Strategiefeld Mensch und Verantwortung.....	13
4.6	Strategiefeld Umwelt und Energie	13
4.7	Strategiefeld Nachhaltige Unternehmensführung.....	14
4.8	Status Maßnahmenumsetzung	15
4.9	Nachhaltigkeitsziele 2025.....	16
5	KUNDEN UND PRODUKTE	17
5.1	Vertragliche Leistungen und wirtschaftliche Entwicklung	17
5.1.1	Vertragliche Leistungen	17
5.1.2	Wirtschaftliche Entwicklung	18
5.2	Armutsbekämpfung und SDG bezogene Förderungen	19
5.3	Kundenzufriedenheit.....	20
5.4	Stakeholdermanagement.....	20
5.5	Qualitätsmanagement.....	21
5.6	Status Maßnahmenumsetzung Kunden und Produkte	22
6	MENSCH UND VERANTWORTUNG	25
6.1	Personalstrategie.....	25
6.1.1	Kennzahl Fluktuationsrate	27
6.2	Gesundheit und Wohlergehen	28
6.2.1	Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung	28
6.2.2	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	29





6.3	Aus- und Weiterbildung	29
6.3.1	INEO-Award	30
6.3.2	Star of Styria.....	30
6.4	Diversität und Chancengleichheit	30
6.5	Mitarbeiterzufriedenheit.....	31
6.5.1	Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung	32
6.6	Anwerben und Binden von qualifizierten MA.....	32
6.6.1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	33
6.6.2	Netzwerk „Unternehmen für Familien“	34
6.7	Unternehmens- & Arbeitskultur.....	34
6.8	Status Maßnahmenumsetzung Mensch und Verantwortung.....	35
7	UMWELT UND ENERGIE	38
7.1	Umwelt- und Klimaschutz	38
7.1.1	Dienstautos	40
7.1.2	Dienstreisen mit der Bahn	40
7.1.3	Dienstreisen mit PKW	41
7.1.4	Pendeln von und zur Arbeitsstätte	42
7.1.5	Klimaaktiv mobil	43
7.1.6	Mobilitätskonzept.....	43
7.1.7	Reduktion von Plastik	44
7.1.8	Müllvermeidung / Wiederverwertung.....	44
7.2	Energieeffizienz und Reduktion CO ₂ -Emissionen	45
7.2.1	Standortbezogene Maßnahmen.....	45
7.2.2	Entwicklung Stromverbrauch.....	47
7.2.3	Beleuchtungsoptimierung	48
7.2.4	Entwicklung Energieverbrauch Heizung und Kühlung	49
7.2.5	IT-Betrieb im BRZ	49
7.2.6	Entwicklung Papierverbrauch	50
7.2.7	CO ₂ -Bilanz.....	51



7.3	Nachhaltige Beschaffung und Einhaltung der Sozialstandards	53
7.4	Status Maßnahmenumsetzung Umwelt und Energie	56
8	NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG	59
8.1	Integrität, Ethik und Compliance.....	60
	8.1.1 Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Antikorruption und Compliance	60
	8.1.2 Minusmanagement.....	61
	8.1.3 Ethikgütesiegel.....	62
8.2	Datenschutz und Cybersecurity.....	63
8.3	Digitalisierung.....	64
8.4	Status Maßnahmenumsetzung Nachhaltige Unternehmensführung.....	65
9	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)	68
9.1	Sustainable Development Goals (SDGs).....	68
9.2	BHAG Beitrag zur Unterstützung der UN Agenda 2030	69
10	NACHHALTIGKEITSRISIKEN	72
10.1	Klimarisiken	72
10.2	Klimaanpassungsrisiken	72
	ANLAGE 1.....	73



1 Über den Bericht

Der vorliegende Bericht stellt die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der BHAG im Geschäftsjahr 2025 dar und zeigt die relevanten und wesentlichen Themen der nachhaltigen Entwicklung in der BHAG auf.

Die BHAG erstellt seit 2018 auf freiwilliger Basis einen Nachhaltigkeitsbericht, mit dem Schwerpunkt auf gesetzte Maßnahmen und bereits erreichte Erfolge. Die BHAG unterliegt für das Geschäftsjahr 2025 nicht dem Nachhaltigkeitsberichtsgesetz (NaBeG). **Der vorliegende Bericht über das Geschäftsjahr 2025 erfolgt auf freiwilliger Basis.** Der Bericht orientiert sich nach den von der EFRAG entwickelten VSME-Standards (Voluntary Sustainability Reporting Standards), die für freiwillige Berichte gedacht sind. Da es sich um einen freiwilligen Bericht handelt, wurde dieser **nicht durch eine externe Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft geprüft.**

Im Jahr 2024 wurde eine Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet und Nachhaltigkeitsziele festgelegt. Die Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf einer Wesentlichkeitsanalyse von 16 Themenfeldern. Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie der BHAG erstellt.

2025 wurde erstmalig für die beiden Vorjahre eine CO₂-Bilanz erstellt. Die CO₂-Bilanz der BHAG wird nach dem GHG-Protokoll (Greenhouse Gas-Protokoll) dargestellt. Es wurden die THG-Emissionen für Scope1 bis Scope3 berechnet. Die THG-Emissionsfaktoren wurden größtenteils vom Österreichischen Umweltbundesamt herangezogen. Genauere Informationen dazu finden Sie im Anhang 1 ab Seite 73.

Die wichtigsten bereichsspezifischen Kennzahlen (KPIs) werden u.a. direkt im jeweiligen Kapitel in Form einer Vierjahresübersicht dargestellt. So werden die relevanten Informationen transparent und vergleichbar gemacht.

Betreffend Datenqualität, Schätzungen und Vergleichbarkeit ist anzuführen, dass

- Neben tatsächlichen Verbrauchsdaten auch Näherungswerte und Fortschreibungen bei der Berechnung der CO₂-Bilanz verwendet wurden.
- 2025 wurde die Berechnungslogik beim Pendeln und beim Stromverbrauch verfeinert
- Beim Abfallfaktor wurde ein methodischer Fehler aus 2024 korrigiert.

Vorjahresvergleiche sind daher nur eingeschränkt möglich.

Im Nachhaltigkeitsbericht wird der Zusammenhang der Themenfelder der Nachhaltigkeitsstrategie mit den Sustainable Development Goals (SDGs) dargestellt.

Ihr Ansprechpartner für den Nachhaltigkeitsbericht 2025:

Andreas Böhm

Abteilungsleiter Infrastruktur

office@bhag.gv.at





2 Vorwort der Geschäftsführerin

Liebe Leserinnen und Leser!

Nachhaltigkeit ist für die Buchhaltungsagentur des Bundes weit mehr als ein aktuelles Schlagwort. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses als öffentliches Dienstleistungsunternehmen des Bundes und Ausdruck unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Kundinnen und Kunden, unserem Eigentümer sowie der Gesellschaft insgesamt.

Als zentrales Dienstleistungsunternehmen für das Rechnungswesen des Bundes ist die BHAG in besonderer Weise gefordert, wirtschaftliches Handeln, soziale Verantwortung und ökologisches Bewusstsein miteinander zu verbinden.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns daher, unsere Aufgaben nicht nur effizient und verlässlich zu erfüllen, sondern dabei auch langfristige Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und Organisation mitzudenken. Unser Anspruch ist es, einen Beitrag zu leisten, dass öffentliche Dienstleistungen zukunftsorientiert, verantwortungsvoll und ressourcenschonend erbracht werden.

Mit dem vorliegenden freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht 2025 machen wir unsere Aktivitäten, Fortschritte und Zielsetzungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung transparent. Der Bericht zeigt, dass Nachhaltigkeit in der BHAG kein isoliertes Einzelthema ist, sondern in vielen Bereichen unseres täglichen Handelns verankert ist: in der Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur, in modernen Arbeitsbedingungen, in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, in Fragen der Aus- und Weiterbildung, in der Digitalisierung, in der Qualität unserer Dienstleistungen sowie in unserem verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Ressourcen.

Ein wichtiger Meilenstein war die Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, die auf einer Wesentlichkeitsanalyse und einer breiten Einbindung zentraler Stakeholder basiert. Sie schafft die Grundlage dafür, Nachhaltigkeit in der BHAG strukturiert, messbar und wirksam weiterzuentwickeln. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit als kontinuierlichen Prozess. Viele Maßnahmen konnten bereits umgesetzt werden, andere befinden sich auf einem guten Weg. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass nachhaltige Entwicklung laufende Reflexion, klare Prioritäten und gemeinsames Engagement erfordert.

Besonders hervorheben möchte ich, dass Nachhaltigkeit in der BHAG nur deshalb wirksam gelebt werden kann, weil viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesen Weg mittragen und aktiv mitgestalten. Ihr täglicher Einsatz, ihre Bereitschaft zur Weiterentwicklung und ihr





verantwortungsbewusstes Handeln sind die wesentliche Voraussetzung dafür, dass unsere strategischen Ziele auch im Alltag sichtbar werden.

Auch im Bereich Umwelt und Klimaschutz wurden in den letzten Jahren wichtige Schritte gesetzt. Die erstmalige Erstellung einer CO₂-Bilanz für die BHAG ist dabei ein bedeutender Schritt, um unsere Auswirkungen noch besser zu verstehen und gezielt Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen abzuleiten. Ebenso leisten unsere Anstrengungen in den Bereichen Energieeffizienz, Mobilität, nachhaltige Beschaffung und Abfallvermeidung einen konkreten Beitrag zu einer klimafreundlicheren Ausrichtung unseres Unternehmens.

Gleichzeitig bleibt für uns der Mensch im Mittelpunkt. Eine nachhaltige BHAG ist auch eine Arbeitgeberin, die Gesundheit, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Aus- und Weiterbildung sowie eine wertschätzende Unternehmenskultur fördert. Denn nachhaltiger Unternehmenserfolg kann nur dort entstehen, wo soziale Verantwortung aktiv wahrgenommen wird.

Unser Ziel ist es, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen. Nachhaltigkeit verstehen wir als Führungsaufgabe, als gemeinsamen Lernprozess und als Investition in die Zukunftsfähigkeit der BHAG. Der vorliegende Bericht soll daher nicht nur über das Geschäftsjahr 2025 informieren, sondern auch verdeutlichen, dass wir Nachhaltigkeit als dauerhaften Auftrag begreifen.

Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die durch ihr Engagement zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele beitragen, sowie unseren Kundinnen und Kunden und Partnerinnen und Partnern für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

MMag^a Sonja Schneeweiss
Geschäftsführerin



3 Vision - Was wollen wir erreichen?

Unsere Vision beschreibt, wie wir Nachhaltigkeit in der Buchhaltungsagentur des Bundes verstehen und langfristig verankern wollen. Sie gibt Orientierung für unser Handeln und bildet den Rahmen für strategische Entscheidungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Dabei verfolgen wir das Ziel, unsere Leistungen wirksam, zukunftsorientiert und im Einklang mit ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen zu erbringen. Nachhaltigkeit sehen wir entsprechend dem 3-Säulenmodell der Nachhaltigkeit als Zusammenspiel von ÖKONOMIE – SOZIALES – ÖKOLOGIE. Dies sind Begriffe, die in der BHAG stark verankert sind.

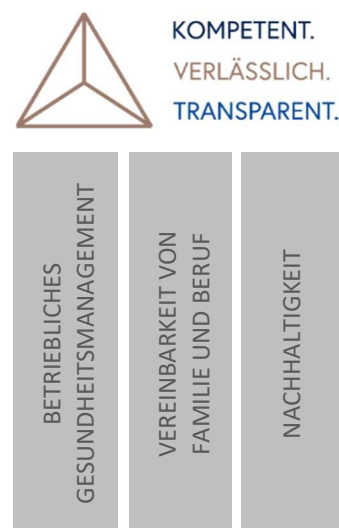
Die BHAG wird den bisherigen Weg des nachhaltigen Wirtschaftens konsequent weiterführen. Umweltschutz, Energieeffizienz und die Einsparung von CO₂ sind der BHAG ein Anliegen, um einen Beitrag dazu zu leisten, dass Belastungen für künftige Generationen verringert werden. Für die BHAG als das zentrale Dienstleistungsunternehmen für das Rechnungswesen des Bundes ist es wichtig, mit ihrer Öko-Bilanz einen Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten.

Die Grundwerte, die sich im Wertedreieck der BHAG widerspiegeln, sind **Kompetenz - Verlässlichkeit - Transparenz**. Bezüglich der Corporate Social Responsibility setzt die BHAG auf folgende ausgewogene und ausbalancierte drei Säulen:

- **betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM),**
- **Vereinbarkeit von Familie, Beruf und persönlichen Bedürfnissen,**
- **sowie Nachhaltigkeit.**

Sowohl die fachlichen Werte als auch die Säulen der sozialen Interaktion müssen ein in sich konsistentes und abgestimmtes Gesamtkonzept ergeben und sich im Einklang befinden. Die ausgewogene Balance der Werte und die Säulen sind für die BHAG die Grundlage, um als Organisation vorbereitet in die Zukunft gehen zu können.

Die BHAG ist der Ansicht, dass eine integrierte und ausgewogene Gesamtlösung, welche einerseits die Unternehmenswerte berücksichtigt und andererseits auf ein im Gleichgewicht zwischen betrieblichen Gesundheitsmanagement, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer nachhaltigen Gestaltung des Arbeitsumfeldes setzt, zu einer zukunftsicheren Gestaltung der Arbeitsumgebung im Unternehmen führt. Wie bei einer Bilanz, bei der Aktiva und Passiva bzw. Soll und Haben zusammenpassen müssen, sind die drei Säulen der sozialen Interaktion gleich zu gewichten!





4 Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsziele

4.1 Strategieprozess

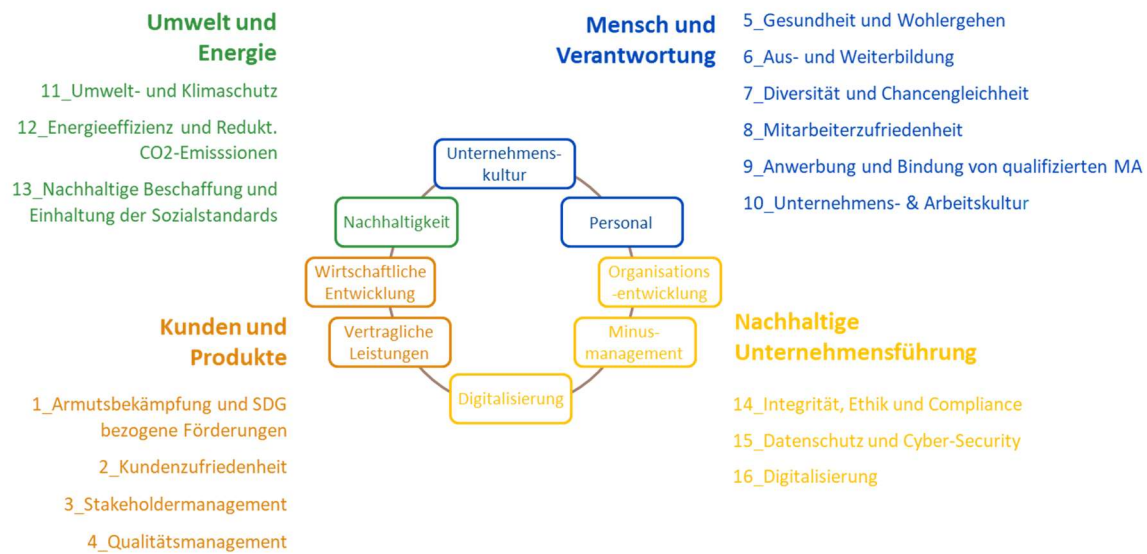
Vor der COVID-19-Pandemie hat die BHAG ihre Strategie regelmäßig evaluiert und einen besonderen Fokus auf die Geschäftsfelderweiterung gelegt. Ab dem Jahr 2020 verlagerte sich der Fokus vermehrt auf die Leistungserbringung für die einzelnen COVID-19-Sonderprojekte. Um die aus der Pandemie resultierenden Erfahrungen sowie die geänderten Rahmenbedingungen in zukünftige strategische Überlegungen miteinfließen lassen zu können, wurde Ende 2022 ein neuer Strategieprozess gestartet. Der Strategieprozess 2023++ umfasst 8 Strategiefelder. Das Thema Nachhaltigkeit ist eines dieser 8 Felder.



Mit Dezember 2023 wurde in der BHAG im Zuge des Strategieprozesses 2023++ das **Projekt Nachhaltigkeit** gestartet. Im Rahmen des Projektes

- wurden auf Basis einer Wesentlichkeitsanalyse die Nachhaltigkeitsstrategie, die Nachhaltigkeitsziele und die Maßnahmen zur Zielumsetzung erarbeitet.
- Weiters wurden die Anforderungen der neuen EU-Richtlinien und Verordnungen abgeklärt.
- Als drittes Aufgabenpaket wurde ein Vorschlag für die Nachhaltigkeitsprozesse, Strukturen und Zuständigkeiten ausgearbeitet, der ab dem 2. Quartal 2025 umgesetzt wurde.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde auf der Basis einer Wesentlichkeitsanalyse erarbeitet und auf der Strategie 2023++ aufgebaut. Hierzu wurden 16 Themenfelder festgelegt. Drei dieser Themenfelder betreffen die Themengruppe Umwelt- und Energie, sechs die Themengruppe Mensch und Verantwortung, drei Themen die Nachhaltige Unternehmensführung und vier Themen die Kunden und Produkte der BHAG.



Die Wesentlichkeitsanalyse wurde unter Berücksichtigung der Stakeholder der BHAG (Eigentümer, Kunden, MA) erstellt. Die Einschätzung der Stakeholder über die Relevanz der 16 Themenfelder wurde mittels einer Befragung der Mitarbeiter sowie der Kunden und einer Bewertung des Eigentümers im April 2024 ermittelt. Es wird der Mittelwert der drei Einstufungen dargestellt.

Bei der Befragung im April 2024 wurden 796 Fragebögen ausgesendet. 377 Personen oder 49 % haben an der Befragung teilgenommen.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit berücksichtigt. Dabei wurden sowohl die Auswirkungen von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen auf die BHAG als auch die Auswirkungen der BHAG auf Umwelt und Gesellschaft betrachtet.

Die durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse war ein strategisches Werkzeug, um die wichtigsten ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Themen zu identifizieren. Die Ergebnisse aus der Sichtweise der Stakeholder und die Bewertung der finanziellen Auswirkung für die BHAG wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

4.2 Wesentlichkeitsmatrix

Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt auf der einen Achse für das jeweilige Thema die Einschätzung der Stakeholder der BHAG, auf der anderen Achse wird die wirtschaftliche Bedeutung des Themas für die BHAG dargestellt.

Bewertungskriterien für die wirtschaftliche Bedeutung sind

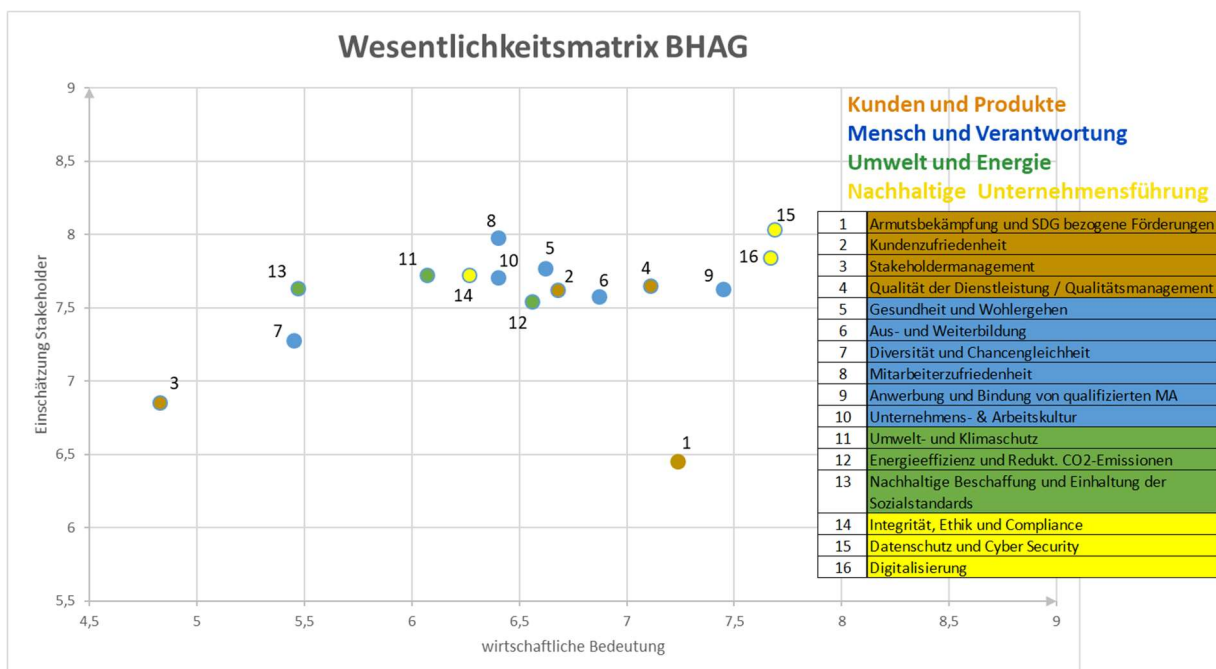
- die wirtschaftliche/finanzielle Erheblichkeit des jeweiligen Themas für die BHAG,
- allgemeine Auswirkungen des Themas auf die BHAG,
- interne/externe Erwartungen (wie zum Beispiel Gesetze) und
- die Chancen/Risiken des Themas für die BHAG.



Die Wesentlichkeitsmatrix der BHAG, welche mit Hilfe einer Befragung der Stakeholder im April 2024 erstellt wurde, zeigt, dass die Wichtigkeit der 16 Themen sehr nahe beisammen liegt. Alle Themen sind im mittleren oder hohen Bereich. Die beiden wesentlichsten Themen sind die Nummer 15 und die Nummer 16, die Themen „Datenschutz und Cybersecurity“ und Digitalisierung.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war mit einem Wert von 8,11 von 9 das Thema Mitarbeiterzufriedenheit und mit einem Wert von 7,97 das Thema Gesundheit und Wohlergehen am wichtigsten.

Den Kunden war mit einem Wert von 8,09 das Thema Qualität der Dienstleistung/ Qualitätsmanagement und mit 7,98 das Thema Datenschutz und Cybersecurity am wichtigsten.



Zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der BHAG wurden 26 mittelfristige Ziele definiert. Für jedes der 26 Ziele wurden für die operative Umsetzung zeitlich und mengenmäßig messbare Maßnahmen zur Zielerreichung BHAG intern festgelegt. Der Maßnahmenplan wird künftig jährlich aktualisiert.



4.3 Nachhaltigkeitsziele und Zielfortschritt

Die BHAG hat sich Nachhaltigkeitsziele für die bedeutendsten Herausforderungen je Themengruppen gesetzt. Um die Transparenz der erzielten Fortschritte zu erhöhen, werden die entsprechenden Umsetzungsmaßnahmen im Berichtsjahr erläutert.

Farbcode Status	Auf Kurs
	Erreicht
	Verzögert
	Offen

4.4 Strategiefeld Kunden und Produkte

Strategie	- Wir steigern die Qualität in der Haushaltsverrechnung des Bundes. Wir bieten moderne Aus- und Weiterbildung für die Haushaltsverrechnung an. - Wir unterstützen unsere Kundinnen und Kunden bei der Entwicklung und Einführung innovativer Lösungen. - Als zentrale Dienstleisterin für das Rechnungswesen der Republik Österreich erweitern wir unser vertragliches Leistungsspektrum. - Wir sind DIE Anlaufstelle für die Abwicklung und die Prüfung von nationalen und EU-Förderungen und Zuschüssen. - Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements sorgen wir für eine stetige Verbesserung der Prozesse und Arbeitsabläufe, sowie der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen.
------------------	---

		Umsetzung bis	SDG
Ziel KP1	Moderne Aus- und Weiterbildung für die Haushaltsverrechnung	lfd.	4, 8
Ziel KP2	Evaluierung der Produkte der BHAG und Durchführung einer Verkaufsoffensive	lfd.	8, 9
Ziel KP3	Steigerung der Qualität in der Haushaltverrechnung des Bundes und der vertraglichen Leistungen	lfd.	8, 16
Ziel KP4	Unterstützung von Kundinnen und Kunden bei der Entwicklung und Einführung innovativer Lösungen	lfd.	8, 12
Ziel KP5	Steigerung der Kundenbindung bzw. Neugewinnung im Bereich Förderprüfung	lfd.	8
Ziel KP6	Sensibilisierung zu Qualitätsmanagementthemen	2025	8





4.5 Strategiefeld Mensch und Verantwortung

Strategie	• Wir entwickeln laufend unsere Personalstrategie weiter. Wir sind am modernen Arbeitsmarkt eine sichere und attraktive Arbeitgeberin. Dazu richten wir unsere Personalstrategie auf den bevorstehenden Generationenwechsel aus, stärken unsere Vertrauenskultur und schaffen zeitgemäße Arbeitsbedingungen. • Wir entwickeln eine realistische Arbeitsplanung in Hinblick auf die Organisation und Aufgabenbereinigung. • Weniger Kontrolle – mehr Vertrauen – daran orientieren wir uns in der Entwicklung unserer Unternehmenskultur. • Durch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement haben wir gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen geschaffen, um arbeitsbedingte Belastungen zu optimieren und persönliche Ressourcen zu stärken. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird laufend unter Berücksichtigung des raschen Fortschritts der Digitalisierung weiterentwickelt.
------------------	--

		Umsetzung bis	SDG
Ziel MV1	Weiterentwicklung eines modernen Personalmanagements	2025	4
Ziel MV2	Weiterentwicklung der Unternehmenskultur	2025	3, 8
Ziel MV3	Gewährleistung von Gesundheit, Arbeitssicherheit und Arbeitsfähigkeit durch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement	lfd.	3
Ziel MV4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich und zielgerecht weiterentwickeln	lfd.	4
Ziel MV5	Führungskräfte kontinuierlich und zielgerecht weiterentwickeln	lfd.	4
Ziel MV6	Implementierung eines Diversitätsmanagements	2027	5

4.6 Strategiefeld Umwelt und Energie

Strategie	• Für die BHAG als das zentrale Dienstleistungsunternehmen für das Rechnungswesen des Bundes ist es wichtig mit ihrer Öko-Bilanz einen Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten und Belastungen für künftige Generationen zu verringern. • Die BHAG geht verantwortungsvoll mit Energie und Ressourcen um und trägt damit zur Senkung der klimarelevanten Emissionen bei. Die BHAG strebt Klimaneutralität bis zum Jahr 2040 an.
------------------	--



	Im Rahmen der nachhaltigen Beschaffung von Produkten legen wir für Einkäufe ökologische und soziale Mindeststandards zugrunde. Regionale und saisonale Produkte werden bevorzugt.
--	---

		Umsetzung bis	SDG
Ziel UE1	Erstellung einer jährlichen CO ₂ -Bilanz für die BHAG	lfd.	7, 13
Ziel UE2	Im Vergleich zum Jahr 2024 erfolgt eine schrittweise Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen im Scope 1 bis Scope 3 bis zum Jahr 2030.	2030	7, 13
Ziel UE3	Reduzierung unseres Energieverbrauchs im Vergleich zum Basisjahr 2019 und kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz	lfd.	7, 13
Ziel UE4	Weitere Optimierung des Abfallmanagements	lfd.	12, 13
Ziel UE5	Nachhaltige Beschaffung unter Zugrundelegung ökologischer und sozialer Mindeststandards, Regionalität und Saisonalität	lfd.	8, 12
Ziel UE6	Berücksichtigung von ökologischen Aspekten bei Veranstaltungen und Nüchtigungen	2026	7, 13
Ziel UE7	Erarbeitung und Umsetzung eines modernen ökologischen Mobilitätskonzepts	2026	7, 13

4.7 Strategiefeld Nachhaltige Unternehmensführung

Strategie	- Wir entwickeln uns zu einem öffentlichen Innovationsunternehmen, indem wir digitale Prozesse ausbauen, innovative technische Lösungen umsetzen und die eigenen Kompetenzen im Bereich Robotic Process Automation ausbauen. - Die Buchhaltungsagentur des Bundes setzt Technologien mit künstlicher Intelligenz (KI) ein, um ein modernes und effizientes Arbeitsumfeld zu schaffen. Der Einsatz von KI ist nutzungs- und wirkungsorientiert und berücksichtigt gesetzliche Vorgaben und ethische Prinzipien. - Im Arbeitsalltag handeln wir nach unseren Wertgrundsätzen und setzen diese im Unternehmen um. Die drei Wertbegriffe „KOMPETENT“, „TRANSPARENT“ und „VERLÄSSLICH“ werden im Unternehmen gelebt. - Die Abhängigkeit des operativen Geschäfts von der Funktionsfähigkeit der IT-Systeme stellen wir durch Cybersicherheitsmaßnahmen sicher. Wir schützen dadurch auch die sensiblen Daten unserer Kunden und MA.
------------------	---



		Umsetzung bis	SDG
Ziel NU1	Ausbau der eigenen Kompetenzen im Bereich Robotic Process Automation	2025	9, 12
Ziel NU2	Nutzungs- und wirkungsorientierter Einsatz von KI	2026	9
Ziel NU3	Betrachtung von Einsparungs- und Innovationspotenzial durch Cloud Technologien	2026	9, 12
Ziel NU4	Evaluierung und Verbesserung der Cybersicherheit im Hinblick auf NIS-2	2026	9, 12
Ziel NU5	Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen	lfd.	9
Ziel NU6	Umsetzung Minusmanagement	2025	9
Ziel NU7	Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Antikorruption und Compliance	lfd.	9, 16

4.8 Status Maßnahmenumsetzung

Für die 4 Strategiefelder der Nachhaltigkeitsstrategie wurden 26 Nachhaltigkeitsziele und für die operative Umsetzung 141 zeitlich und mengenmäßig messbare Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt. Per 31.12.2025 sieht der Umsetzungsstatus wie folgt aus:

	umgesetzt	auf Kurs	nicht begonnen	ver- zögert	Summe
Kunden und Produkte	10	13	0	0	23
Mensch und Verantwortung	11	21	6	1	39
Umwelt und Energie	17	15	5	3	40
Nachh. Unternehmensführung	17	16	4	2	39
	55	65	15	6	141



4.9 Nachhaltigkeitsziele 2025

Das Thema Nachhaltigkeit schlägt sich seit dem Jahr 2020 auch in den Unternehmenszielen der BHAG nieder. Mindestens eines der Unternehmensziele muss ein Nachhaltigkeitsziel sein.

Für 2025 wurde folgendes Nachhaltigkeitsziel vereinbart:

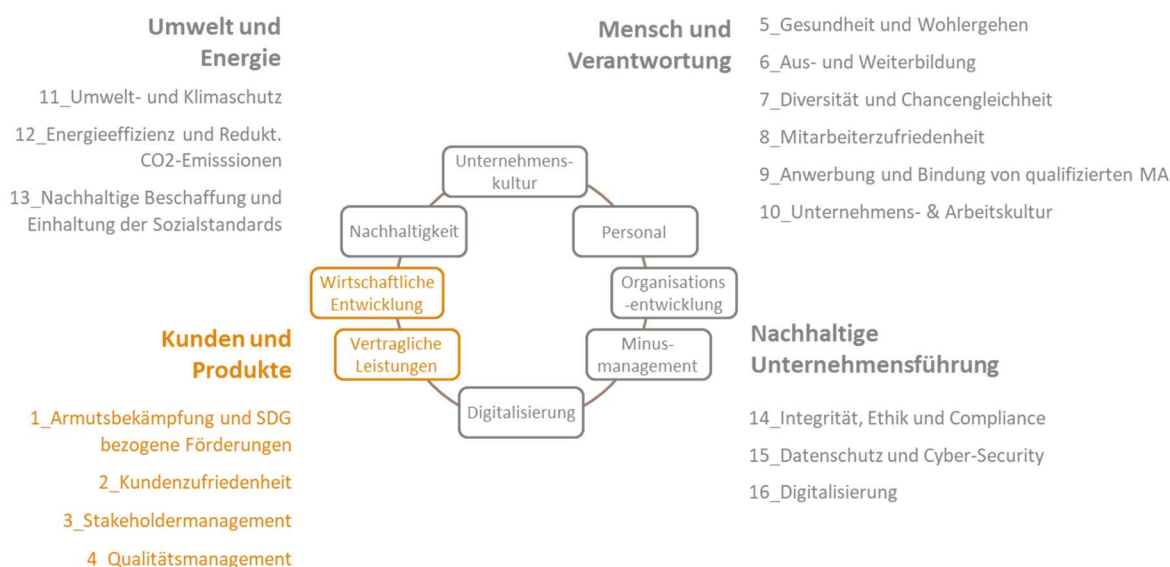
Ziel	Zielerreichung
Nachhaltigkeit – Erstellung einer CO₂-Bilanz	Status: erreicht
Erhebung der zur Erstellung einer CO ₂ -Bilanz erforderlichen Daten bis 31.03.2025	





5 Kunden und Produkte

Die Themengruppe Kunden und Produkte baut auf die Strategiefelder Wirtschaftliche Entwicklung und Vertragliche Leistungen der Strategie 2023++ auf. Die Themengruppe umfasst die 4 Themen: Armutsbekämpfung und SDG bezogene Förderungen, Kundenzufriedenheit, Stakeholdermanagement und Qualitätsmanagement.



Die Nachhaltigkeitsstrategie und die Ziele zur Themengruppe Kunden und Produkte sind im Punkt 4.4. dargestellt.

5.1 Vertragliche Leistungen und wirtschaftliche Entwicklung

5.1.1 Vertragliche Leistungen

Im Rahmen der Pandemie hat sich gezeigt, dass die BHAG auch bei vertraglichen Leistungen eine angesehene und nachgefragte Partnerin für die Ministerien ist. Inhalt und Umfang der vertraglichen Leistungen sollen „standardisiert“ angeboten werden können und so die BHAG (inkl. der Tochtergesellschaft ARW) breiter aufgestellt werden. Dadurch kann auch die interne Ressourcensteuerung besser erfolgen. Aufgrund von Synergieeffekten können Lösungen für Einzelkunden dann der gesamten Republik Österreich von Nutzen sein.

Seit 2014 hat sich der Anteil an vertraglichen Leistungen an der Gesamtleistung der BHAG kontinuierlich erhöht. Für viele Produkte wurde Expertise aufgebaut. Die COVID-19 Pandemie hat diesen Trend nochmals verstärkt. Wir haben bessere Bekanntheit als zuvor und haben ein positives Image als Abwicklungspartnerin für Projekte. Der Schulungsbedarf im Bereich Bundeshaushalt kann im klassischen Vor-Ort-Setting (Schulklasse) schon jetzt nicht mehr gedeckt werden. Aufgrund des demographischen Wandels wird sich dieser Trend ebenfalls verstärken.



Die bereits vorhandenen bzw. möglichen Produkte werden evaluiert und beschrieben und neben den aktuellen Kunden auch bei allen anderen möglichen Kunden und Anlässen präsentiert, beworben und positioniert. Innovative Lösungen aus bereits durchgeführten Projekten stärken unsere Position als Projektpartnerin. Darüber hinaus wäre eine Verpflichtung zur HV-SAP-Ausbildung aller HV-SAP-User der Ressorts (ähnlich BMI und BMF) bei der BHAG als Qualitätssicherungsmaßnahme in der Haushaltsverrechnung wünschenswert.

Ziele/Maßnahmen

- Evaluierung der Produkte
 - Definition der Produkte
 - Bewertung der Produkte nach Marktchancen
- Verkaufsoffensive
 - z.B. durch Präsentation im Rahmen von Kundenbesuchen
- HV-SAP Ausbildung als Qualitätssicherung in der HV
 - Aufbau einer e-Learningplattform (EDIT – bereits BHAG-intern im Einsatz)
 - Erstellung der HV-SAP e-Learnings (z.B. Kurs Anweisungsreferent - ab 2025 für Kunden verfügbar)
 - Verbesserung der HV-SAP Ausbildung durch BHAG

Durch die Verbreiterung des Kundenstocks bei Produkten mit guten Marktchancen kann ein wesentlicher Beitrag zum Effizienzsteigerungsprogramm und zum Image der BHAG geleistet werden. Eine Ausbildung aller HV-SAP User im Bund durch die BHAG e-Learningplattform wird zu Qualitäts- und Effizienzsteigerungen in der Haushaltsverrechnung des Bundes führen. Die Sensibilisierung für Qualitätsmanagementthemen stellt auch einen Schulungsschwerpunkt für alle Bediensteten der BHAG im Jahr 2025 dar.

5.1.2 Wirtschaftliche Entwicklung

Aufgrund der Wesentlichkeit des Effizienzsteigerungsprogrammes (ESP) wurde dieses als Detailstrategiefeld aufgenommen. Die anderen Detailstrategiefelder sollen die wirtschaftliche Entwicklung positiv unterstützen und fördern.

Die entsprechenden Maßnahmen wurden im Effizienzsteigerungsprogramm festgehalten und sind

- Personalentwicklungsmaßnahmen
- Organisatorische Maßnahmen
- Ertragsmaximierung
- Effizientere Ressourcenallokation

Diese Maßnahmen sind in der Strategie 2023++ auch teilweise als Inhalte der anderen Detailstrategien aufgenommen.



Das Management der BHAG arbeitet schon seit Jahren nachhaltig an einer Verbesserung in Bezug auf die Effizienz des eingesetzten Personals. In den Jahren nach der COVID-19-Ausnahmesituation trat wieder eine Normalisierung der gesetzlichen Leistungsstunden ein.

5.2 Armutsbekämpfung und SDG bezogene Förderungen



Das SDG Ziel Nr. 1 „Armut in allen ihren Formen und überall beenden“ ist ein komplexes Phänomen, das nicht allein auf die Einkommenssituation von Personen zu reduzieren ist. Weitere Faktoren sind beispielweise der Zugang zu guter Ausbildung und fair bezahlten Arbeitsplätzen.



Diese Punkte werden ebenso im SDG Ziel Nr. 8 „Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“ behandelt.

Die BHAG leistet durch die Abwicklung, Prüfung und Kontrolle verschiedener Förder- und Unterstützungsmaßnahmen einen mittelbaren Beitrag zur Armutsbekämpfung und sozialen Absicherung. Im Rahmen der Corona-Krise hat die BHAG einen wesentlichen Beitrag als Krisenabwickler von Förderungen für Bürgerinnen und Bürger geleistet und ist ein Teil der kritischen Infrastruktur.

Zu diesen Leistungen zählen aus derzeitiger Sicht:

- Ab 2024: First-Level-Control für das ESF+ Programm Beschäftigung Österreich & JTF (2021AT05FFPR001)
- Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ)
- Unterstützung des BMI bei der Grundversorgung
- Nachprüfung Antrags- und Abrechnungsprüfung Armutsbekämpfung
- Digitale Schule - Schülerinnengeräteverwaltung: Abwicklung Befreiungsanträge Selbstbehalt
- Lebenshaltungs- und Wohnkosten-Ausgleichs-Gesetz (Antiteuerung Kinderzuschuss)
- Stromkostenzuschuss, Stromkostenergänzungszuschuss, Energiekostenausgleich
- Handwerkerbonus



5.3 Kundenzufriedenheit

Alle drei Jahre führt die Buchhaltungsagentur eine Kundenbefragung durch, um die Kundenzufriedenheit zu messen. Im Jahr 2025 wurde eine Kundenbefragung durchgeführt. Die Befragung wird gemeinsam mit einem Marktforschungsinstitut durchgeführt. Dies garantiert ein anonymes und repräsentatives Ergebnis (Benotung nach dem Schulnotensystemschema).

- 2015 – Ergebnis der Kundenzufriedenheit: 1,91
- 2018 – Ergebnis der Kundenbefragung: 1,67
- 2022 – Ergebnis der Kundenbefragung: 1,68
- 2025 – Ergebnis der Kundenbefragung: 1,44

Das gute Ergebnis der letzten Bewertungen konnten wir nochmals verbessern. Besonders durch die Steigerung der vertraglichen Leistungen und die Einbindung in den verschiedensten Projekten konnten wir unser Ansehen weiter steigern. Besonders positiv wurden die direkten Ansprechpersonen in den einzelnen Organisationseinheiten bewertet. Unser Image lässt sich mit drei Worten zusammenfassen: freundlich, verlässlich und kompetent.

Es finden jährliche Kundengespräche zwischen den strategischen Entscheidern und den Bereichs- und Abteilungsleitungen der Verrechnung, Nachprüfung und Förderprüfung sowie den Abteilungsleitungen Personalverrechnung und Buchhaltung und Bilanzierung statt. Darüber hinaus erfolgen Kundenbesuche durch die Abteilung Marketing-Vertrieb-Schulung.

5.4 Stakeholdermanagement

Die Einbindung der relevanten Anspruchs- bzw. Interessentengruppen (Stakeholder) für strategische Entscheidungen zum Thema Nachhaltigkeit geschieht in der BHAG auf unterschiedliche Weise. Diese fußt im Wesentlichen auf der Eigentümerstrategie, somit den Vorgaben des Eigentümers sowie des Aufsichtsrates. Ebenso fließen Inputs des Beirates ein.

Im ersten Schritt wurden die für die BHAG relevanten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert. Danach wurden die internen und externen Stakeholder gebeten eine Priorisierung vorzunehmen. Dazu wurde ein Fragebogen erstellt, der an Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter elektronisch zur Verfügung gestellt wurde. Auf dieser Basis konnte eine Wesentlichkeitsmatrix entwickelt werden.

Im Rahmen des 3. Re-Checks des Ethik- und CSR-Gütesiegels wurde vom Auditor folgendes empfohlen:

„Integration des Stakeholder Ansatzes in die Managementsysteme in Richtung eines integrierten Managementsystems. Damit soll sichergestellt werden, dass ökologische, ökonomische und gesellschaftliche Aspekte in den Prozessen und Strukturen Berücksichtigung finden. In der BHAG



sind sehr viele Anforderungen bereits erfüllt, aber noch nicht in alle Prozesse integriert und verfestigt.“

Nach der Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems in der BHAG wird periodisch eine Befragung der Stakeholder stattfinden, um die Nachhaltigkeitsziele gemeinsam zu adaptieren.

5.5 Qualitätsmanagement

Die Qualitätspolitik der BHAG definiert die Grundsätze der qualitätsorientierten Unternehmensführung im Rahmen der Eigentümerstrategie und wird von der Geschäftsführung getragen und gemeinsam mit dem Management entwickelt, festgelegt und weiterentwickelt. Zweck dieser Vorgangsweise ist die **Ausrichtung der BHAG auf die Anforderungen** der Interessenspartnerinnen und Interessenspartner, in deren Mittelpunkt die Kundinnen und Kunden stehen.

Die BHAG wird von ihren Kundinnen und Kunden als **verlässliche Partnerin** in finanziellen Fragen angesehen, die einen hohen Nutzen stiftet. Durch Intensivierung der Beziehungen, werden Bedürfnisse besser verstanden und Anforderungen frühzeitig erkannt. Dadurch ist die BHAG in der Lage, die Dienstleistungen verstärkt auf die Anliegen der Kundinnen und Kunden auszurichten und durch **ständige Verbesserung der Prozesse** den Nutzen für die Kundinnen und Kunden zu erhöhen.

Für eine kompetente, verlässliche und transparente Leistungserbringung unter Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Vorschriften stehen **gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** zur Verfügung. Der BHAG ist es ein wichtiges Anliegen, die fachliche und persönliche Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig zu erhöhen. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) für die Qualität ihrer Arbeitsergebnisse und Aufgaben selbst verantwortlich. Das bedeutet, dass die Verantwortung für Qualität und Erfüllung von gesetzlichen Anforderungen und Kundenanforderungen auf allen Ebenen der BHAG besteht.

Zufriedene und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie **zufriedene Kundinnen und Kunden** sind eine wesentliche Basis für die Erhaltung der Arbeitsplätze. Wirtschaftlichkeit durch kosten- und qualitätsbewusstes Denken und Handeln jeder bzw. jedes Einzelnen ist ebenfalls eine entscheidende Voraussetzung für die Zukunftssicherheit der BHAG.





Die wesentlichen und **zweckmäßigen Inhalte eines Qualitätsmanagementsystems** und die dazugehörigen **Prozessmanagement-Instrumente** sind auf die BHAG abgestimmt und implementiert. Dazu gehören beispielsweise

- die klare Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten
- die Definition der Haupt-, Support- sowie Mess-, Analyse- und Verbesserungs-Prozesse
- die Festlegung von Qualitätssicherungs- und Qualitätskontroll-Maßnahmen
- die Dokumentation des Qualitätsmanagementsystems
- ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- eine regelmäßige Evaluierung des Qualitätsmanagementsystems durch das Management

Die regelmäßige Messung der Prozesse und der Vergleich der Messergebnisse mit den Prozesszielen ermöglichen die Steuerung bzw. Verbesserung der Prozesse. Werden im Zuge dessen Zielabweichungen festgestellt, können nach Ursachenerforschung erforderliche Maßnahmen zur Fehlervermeidung bzw. Prozessverbesserung umgesetzt werden, ein Auditprogramm für das Jahr 2025 wurde bereits von der Geschäftsführung genehmigt.

Dadurch ist gewährleistet, dass auch **Nachhaltigkeitsziele** der internen und externen Leistungserbringung durch das Qualitätsmanagementsystem aufgegriffen werden und deren Zielerreichung unterstützt wird.

5.6 Status Maßnahmenumsetzung Kunden und Produkte

Betreffend der Themengruppe Kunden und Produkte wurden in der Nachhaltigkeitsstrategie 6 Ziele und 23 Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt. Per 31.12.2025 wurden von 23 Maßnahmen 10 bereits umgesetzt und 13 sind auf Kurs.

Farbcode Status	Auf Kurs
	Erreicht
	Verzögert
	Offen

Ziel-NR	Maßnahme	Datum
Ziel KP1	Moderne Aus- und Weiterbildung für die Haushaltsverrechnung	
KP1	EDIT-ARE Kurs ist ab Jänner 2025 buchbar.	2025
KP1	Um auch in Zukunft die Aus-, Fort- und Weiterbildung für die MA der BHAG aber auch für die Kundinnen und Kunden sicherzustellen, ist im Jahr 2024 der Trainereinsatz zu evaluieren und ein Ausbildungsplan zu erstellen.	2024
KP1	Im Jahr 2025 Umsetzung der Maßnahmen aus der Evaluierung des Trainereinsatzes.	lfd.
KP1	EDIT-Kurs Anordnungsbefugter ist ab Februar 2026 buchbar	2026



KP1	Weiterer Ausbau der (EDIT-)Ausbildung für Kunden.	lfd.
Ziel KP2	Evaluierung der Produkte der BHAG und Durchführung einer Verkaufsoffensive	
KP2	Nach der Evaluierung der Unterlagen der Produkte der BHAG erfolgen im Jahr 2024 gemäß Plan mindestens 25 Kundenbesuche mit Schwerpunkt auf Förderprüfung und Beteiligungen.	2024
KP2	Im Rahmen der Evaluierung aller Produkte der BHAG sind im ersten Halbjahr 2024 jene zu erheben und zu definieren, die geeignet sind, bei der Bundesbeschaffung GmbH (BBG) gelistet zu werden. Die Listung der möglichen Produkte kann durch Teilnahme an der jeweils nächsten Ausschreibung erfolgen.	2024
KP2	Laufende Gespräche mit Kunden betreffend vertraglicher Leistungen.	lfd.
KP2	Abhaltung von Kundenmeetings in regelmäßigen Abständen.	lfd.
Ziel KP3	Steigerung der Qualität in der Haushaltverrechnung des Bundes und der vertraglichen Leistungen	
KP3	Periodisch interne Qualitätssicherung unserer Tätigkeiten.	lfd.
KP3	Erstellung und Evaluierung von Prozessbeschreibungen für standardisierte Leistungserbringung.	2025
KP3	Prüfung der Einhaltung der definierten Kennzahlen.	lfd.
Ziel KP4	Unterstützung von Kundinnen und Kunden bei der Entwicklung und Einführung innovativer Lösungen	
KP4	Ausbau internes Knowhow betreffend FMM.	obsolet
KP4	Unterstützung bei Belegerfassung durch KI beim Kunden.	lfd.
KP4	Entwicklung von RPA-Lösungen für Kunden.	lfd.
Ziel KP5	Steigerung der Kundenbindung bzw. Neugewinnung im Bereich Förderprüfung	
KP5	Einbindung der Stakeholder im Rahmen der Kundenbefragung.	2024
KP5	Kundenbesuche durchführen.	lfd.
KP5	Kundenmeetings	lfd.
Ziel KP6	Sensibilisierung zu Qualitätsmanagementthemen	

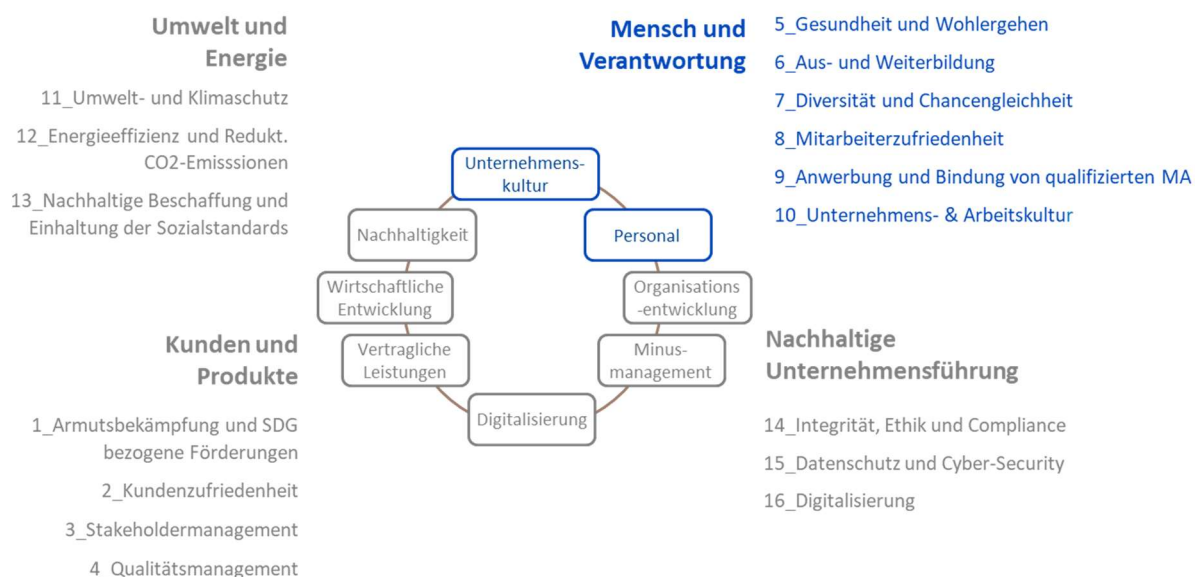


KP6	Relaunch des Qualitätsmanagements.	2024
KP6	Präsentation der Prüfinhalte und Ergebnisse der internen Bewertung im Rahmen des QM-Prozesses.	lfd.
KP6	Regelwerke (z.B.: Handbücher, Prozessbeschreibungen, etc.) im eigenen Zuständigkeitsbereich müssen Bestandteil der JF sein.	lfd.
KP6	Qualität als fixer Tagesordnungspunkt bei MM-JF, Bereichs- und Abteilungs-JF.	2024
KP6	Schulungsschwerpunkt für alle MA im Jahr 2025.	2025



6 Mensch und Verantwortung

Die Themengruppe Mensch und Verantwortung beinhaltet 6 Punkte zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffende Themen.



Die Nachhaltigkeitsstrategie und die Ziele zur Themengruppe Mensch und Verantwortung sind im Punkt 4.5 dargestellt.

6.1 Personalstrategie

Als Dienstleistungsunternehmen des Bundes benötigen die BHAG und ihre Tochterunternehmen auch zukünftig entsprechendes Personal zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrages sowie vertraglicher Leistungen. Hinzu kommt die Pensionierungswelle der öffentlich Bediensteten in den kommenden Jahren. Darüber hinaus gestalten der demografische Wandel und Fachkräftemangel die Personalsuche zunehmend herausfordernder.

Um insbesondere bestehendes Personal an sich zu binden und um neues Personal für sich gewinnen zu können, muss sich die BHAG als Arbeitgeberin überzeugend positionieren und attraktiver werden.

Bereits bestehende Prozesse im Rahmen von Recruiting, Onboarding und Personalentwicklung werden evaluiert und aktualisiert bzw. überarbeitet. Viele zeitgemäße Maßnahmen im HR-Bereich existieren bereits, könnten aber teils verfeinert werden. Die Schwerpunktsetzung liegt somit auf Employer Branding sowie einem modernen Personalmanagement. Darüber hinaus ist die Rückführung sämtlicher Personalagenden in die Abteilung Personal bereits geschehen (Recruiting) oder in Planung (Personalentwicklung). Im Hinblick auf das Spezialwissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist parallel für einen entsprechenden Wissenstransfer zu sorgen.



Ziele/Maßnahmen

- Recruiting/Onboarding
 - Bewerbungsprozesse strukturiert und transparent gestalten
 - Onboardingprozess neu definieren
- Personalentwicklung
 - MA kontinuierlich und zielgerichtet weiterentwickeln
 - Durchgängigen Wissenstransfer etablieren
 - Aus- und Weiterbildung digital, ortsunabhängig und unkompliziert ermöglichen
- Employer Branding/Mitarbeiterbindung (Personalmarketing)
 - Aufbau und Pflege der Marke BHAG als moderne und attraktive Arbeitgeberin
 - Steigerung der Zufriedenheit und Loyalität der MA durch eine gesunde Führungskultur
 - Evaluierung der Entgeltkriterien
 - Ausbau nicht-monetärer Incentives
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement verstärkt „leben“
- Digitales Personalmanagement
 - Ausbau digitaler Personalprozesse mittels Workflow
 - Digitale Abwicklung von Dienstreiseaufträgen und –rechnungen
- Nachbesetzungspolitik
 - Nachbesetzungen werden individuell geprüft
 - Kontinuierliche Ausbildung von Lehrlingen

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, muss sich die BHAG als Arbeitgeberin ständig den Anforderungen des Wirtschaftslebens sowie des Arbeitsmarkts anpassen. Digitalisierung, Prozessoptimierung, durchgängige Mitarbeiterentwicklung sowie Employer Branding sind heutzutage für den Unternehmenserfolg essenziell. Auch mit bestehender Personalstrategie im Rahmen der „Strategie 2023++“ gilt es, Flexibilität zu bewahren und Anpassungen vorzunehmen, wenn sich etwa die Unternehmensstrategie oder die Situation auf dem Arbeitsmarkt signifikant verändert.

Im Hinblick auf das Thema Diversität setzt die BHAG verstärkt auf die Förderung einer offenen und inklusiven Unternehmenskultur, die Vielfalt als Chance begreift und gezielt fördert. Dabei geht es nicht nur um die Gleichstellung der Geschlechter, sondern auch um die Berücksichtigung unterschiedlicher kultureller Hintergründe, Generationen und beruflicher Werdegänge. Ein besonderer Fokus in den letzten Jahren lag und liegt dabei auf der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sowie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitsmodelle. Die BHAG begreift Diversität als strategischen Erfolgsfaktor und stellt sicher, dass unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen auch in den Entscheidungsprozessen Berücksichtigung finden.



6.1.1 Kennzahl Fluktuationsrate

	2023	2024	2025
Anzahl Abgänge (ohne Pensionierungen)	38	46	47
Fluktuationsrate (Schlüter-Formel)	6,73	7,89	8,20

Die Fluktuationsrate der BHAG ist in den letzten Jahren marginal angestiegen und liegt im Jahr 2025 bei 8,20 %. Die Berechnung erfolgt nach der Schlüter-Formel. Diese Berechnungsmethode gilt als besonders aussagekräftig, da sie die freiwilligen Abgänge in Relation zum durchschnittlichen Personalstand des Jahres setzt. In der finalen Fluktuationsratenberechnung werden Pensionierungen, Ferialarbeitnehmer sowie projektbezogene (monatsweise) Befristungen bewusst nicht berücksichtigt, wodurch die Kennzahl ein realistisches Bild der tatsächlichen Mitarbeiterbindung liefert. Der Wert spiegelt in erster Linie die Veränderungen der Belegschaft in der BHAG wider. Der praktikable Richtwert für die bereinigte, unternehmensinterne Fluktuationsrate in Österreich liegt im Branchenschnitt bei etwa **8 bis 12 Prozent pro Jahr**. Dieser Wert erfasst ausschließlich freiwillige Kündigungen sowie Arbeitgeberkündigungen, klammert Pensionierungen aus und ignoriert zudem saisonale Wiederaufstellungen und sehr kurze Arbeitsverhältnisse in der Probezeit.¹

Zwar liegt die BHAG unter dem österreichischen Branchendurchschnitt, nichtsdestotrotz tritt sie der steigenden Fluktuationsentwicklung proaktiv entgegen:

- Im Rahmen der Personalstrategie bzw. Personalentwicklung werden Austrittsgründe in einem geordneten (Austritts-)Prozess erhoben und evaluiert, um gezielte Maßnahmen ableiten zu können
- Weiters setzt die BHAG auf die kontinuierliche Weiterentwicklung des Onboarding- und Offboarding-Prozesses sowie die stärkere Verankerung der Arbeitgebermarke (Employer Branding)
- Auch der Ausbau nicht-monetärer Anreize und Benefits steht im Fokus der BHAG
- Gleichzeitig setzt die BHAG auf eine wertschätzende Führungskultur und moderne, flexible Arbeitsmodelle, um die Mitarbeiterzufriedenheit und langfristige Bindung an das Unternehmen nachhaltig zu stärken

Die Fluktuationsrate wird laufend beobachtet bzw. evaluiert und im Bedarfsfall werden organisationseinheitsspezifische Maßnahmen davon abgeleitet.

¹ Quelle: Stepstone.at



6.2 Gesundheit und Wohlergehen

Mit dem Handbuch zur **Betrieblichen Gesundheit (BG)** bekennen wir uns nicht nur zur regelmäßigen Evaluierung unternehmensinterner Prozesse hinsichtlich der gesundheitsförderlichen oder gesundheitsschädigenden Auswirkungen, sondern auch zu Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Das XUND-Programm wurde 2009 im Unternehmen eingeführt und ist von den MA der BHAG sehr positiv angenommen worden.

Das Handbuch zur Betrieblichen Gesundheit wurde aktualisiert und überarbeitet. Mit der Umsetzung der neuen Maßnahmen wurde im Jahr 2022 begonnen. Das Management und die Führungskräfte sind wichtige Player bei der Umsetzung. Nur mit ihrer Unterstützung kann Betriebliche Gesundheit zur Unternehmenskultur werden.

Zielsetzungen der Betrieblichen Gesundheit in der BHAG sind:

- Definition, Steuerung, laufende Entwicklung der Betrieblichen Gesundheit unter Einbeziehung der Vorgaben der Geschäftsführung
- gesundheitsförderliches Führungsverhalten
- Sensibilisierung der MA betreffend gesundheitsförderlichem Verhalten
- nachhaltige Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit unserer MA
 - auf Basis deren Eigenverantwortung
 - unter Berücksichtigung der MA mit besonderen Bedürfnissen
 - zur Gewährleistung ihrer lebenslangen Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit
- nachhaltige Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Betriebsklimas und einer ebensolchen Unternehmenskultur (gemeinsame Werte, Grundsätze und Leitlinien), sowie eines unterstützenden sozialen Netzwerkes
- einen effektiven und effizienten Einsatz der MA entsprechend deren Ressourcen
- einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung und Personalführung
- Einführung eines Innovationsmanagements / innerbetrieblichen Vorschlagswesens
- Anpassung der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Hinblick auf technologische Entwicklungen und digitale Erweiterung
- Führungskräfte-, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterentwicklung in Bezug auf die Anforderungen der Betrieblichen Gesundheit
- Unterstützung der einzelnen Organisationseinheiten bezüglich Gesundheitsthemen
- Überprüfung der Einhaltung der Maßnahmen im Rahmen des BG

6.2.1 Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern.

Die BHAG hat den Weg der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Jahr 2008 in Form eines Projektes eingeschlagen. Ausgebildete Gesundheitsmoderatorinnen und -moderatoren widmen





sich an allen Standorten mit viel Einsatz und Engagement dem Thema Gesundheit. Der Stellenwert der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist seit langem untrennbar mit der Unternehmenskultur der BHAG verbunden. Durch die Wichtigkeit des Themas ist auch die Akzeptanz gestiegen und unter dem Motto „GEMEINSAM FÜR UNSERE GESUNDHEIT“ hat die Betriebliche Gesundheitsförderung flächendeckend Einzug gehalten.

Im Jahr 2012 wurde der Buchhaltungsagentur erstmals das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung für die Jahre 2012-2014 verliehen. Die Evaluierung der Maßnahmen und die Umsetzung weiterer waren unter anderem die Grundlage für die Verlängerung des Gütesiegels für die Jahre 2015-2017, 2018-2020, 2021-2023 und 2024-2026.

Als Anerkennung von außen, erhielt die BHAG 2023 den BGF-Preis überreicht. Mit diesem Preis werden Vorzeigeprojekte ausgezeichnet.



Generaldirektor Gerhard Vogel, Helmut Dietrich, Andrea Flatz-Artner und Obmann Dr. Norbert Schnedl

6.2.2 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

	2023	2024	2025
Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen	0	0	0
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	3	0	1
davon Wegunfälle	2	0	1
Quote der Meldepflichtigen Arbeitsunfälle	0,6%	0%	0,2%

6.3 Aus- und Weiterbildung

Für MA ermöglicht die BHAG unternehmensinterne Weiterbildungsangebote und Karrierewege. Mit der Erstellung von Bildungsprofilen besteht für die MA die Möglichkeit eines Überblickes über die Voraussetzungen und die Aus- und Weiterbildungserfordernisse im Bereich der Fachkarriere. Mit den Aus-, Fort- und Weiterbildungserfordernissen und den damit verbundenen Lehr- und Lerninhalten sowie der gleichzeitigen technisch-funktionalen Ausbildung am Arbeitsplatz wird eine Basis zur Qualifikationssteigerung gelegt.



Das Ausbildungsprogramm zur Nachwuchsführungskräfteentwicklung hat zum Ziel, geeignete MA mit Führungsambitionen zu finden und deren persönliches Potenzial für eine künftige Übernahme von Führungsaufgaben zu steigern sowie weiterzuentwickeln, sodass ein möglichst konfliktfreier hierarchischer Aufstieg möglich ist.

Durch die agile Arbeitskultur der BHAG kann auf neue Herausforderungen, neue Aufgaben und Krisen reagiert werden. Im Rahmen der Corona-Krise konnte die BHAG durch die Abwicklung von 12 COVID-19-Sonderprojekten die MA auslasten und musste die MA nicht in Kurzarbeit schicken.

Durch flexible Arbeitsmodelle, Telearbeit und den Fokus auf die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Gesundheitsmanagement wird versucht eine ausgewogene Work-Life-Balance für die MA zu schaffen.

6.3.1 INEO-Award

Am 25. November 2022 wurde der Buchhaltungsagentur des Bundes von den Vertretern der Wirtschaftskammer Oberösterreich am Standort in Linz die Re-Zertifizierung für den INEO-Award bis 2025 übergeben.

Die WKO Oberösterreich vergibt die INEO-Auszeichnung an Betriebe, die sich vorbildlich in der Ausbildung von Lehrlingen engagiert haben. Damit beschreiten INEO-Betriebe den Weg für einen hohen Standard in der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und steigern ihre Attraktivität gegenüber zukünftigen Lehrlingen bei der Suche nach einer Lehrstelle.

Sowohl die Zertifizierung als auch später die Rezertifizierung werden für drei Jahre vergeben. Auch 2025 wurde die Rezertifizierung erfolgreich beantragt, da wir unsere hohe Qualität in der Ausbildung von Lehrlingen auch weiterhin gewährleisten und weiterentwickeln möchten.

6.3.2 Star of Styria

In Anerkennung des Engagements bei der Ausbildung von Lehrlingen und Meistern wird von der Wirtschaftskammer Steiermark die Auszeichnung „STARS OF STYRIA-Award“ jährlich an Top-Ausbildungsbetriebe und deren Lehrlinge und Meister, die mit Auszeichnung die Ausbildung bestanden haben, verliehen. Der Standort Seiersberg-Pirka der Buchhaltungsagentur des Bundes wurde 2023 als steirischer Top-Ausbildungsbetrieb mit dem „Star of Styria“ ausgezeichnet.



6.4 Diversität und Chancengleichheit

Seit Gründung der BHAG ist für uns ein gutes Miteinander von großer Bedeutung. Die Interne Richtlinie „Miteinander“ hat das Ziel, die „gelebten und veränderbaren Spielregeln“ durch jede Einzelne und jeden Einzelnen von uns aufzuzeigen und lebt durch das aktive Einbringen und Reagieren auf die Bedürfnisse aller MA der BHAG. Durch einen gegenseitigen achtungsvollen



Umgang zwischen den Menschen in unserem Arbeitsalltag können wir gemeinsam ein positives, angenehmes Arbeitsklima schaffen und aufrechterhalten: kurz gesagt, **Verantwortung – sich selbst, der Kollegenschaft und dem Beruf gegenüber** – zu übernehmen.

Die BHAG ist sich ihrer Verantwortung in Bezug auf Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Diversität bewusst und hat dazu folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Die Gleichbehandlungsbeauftragten achten auf die Erfüllung der hohen ethischen Standards in Sachen Chancengleichheit.
- Diskriminierungsfreie Sprache der Stellenanzeigen sind für die BHAG eine Selbstverständlichkeit.
- Abschluss der Betriebsvereinbarung – Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern unter besonderer Berücksichtigung der Frauenförderung.
- Der Anteil an Frauen im Unternehmen liegt bei rund 68%. Die BHAG bekennt sich zur Frauenförderung. Im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung werden Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt, um die Bereitschaft der Frauen Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen, zu erhöhen.
- Der Anteil der weiblichen FK ist von rund 28% im Jahr 2005 auf 59% zum 31.12.2025 gestiegen. In der Betriebsvereinbarung Gleichstellung Frauenförderung wurde von der BHAG ein Anteil von 50% weiblicher FK festgelegt.
- Die Behindertenvertrauenspersonen beraten und unterstützen die BHAG-MA in der konkreten Umsetzung ihrer Anliegen.
- Beschäftigung von 37 begünstigt behinderten Personen.
- Die BHAG übererfüllt die gesetzliche Behindertenquote seit Unternehmensgründung.
- Die BHAG schafft die geeigneten Rahmenbedingungen entsprechend der besonderen Bedürfnisse für Rollstuhlfahrer, Sehbeeinträchtigte und Gehörlose.
- MA mit Migrationshintergrund bzw. aus 16 Nationen sind im zentralen Dienstleistungsunternehmen des Bundes tätig.
- Die BHAG bietet flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Optionen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung von Diversität in der Arbeitsorganisation.
- Die BHAG garantiert die Schaffung von barrierefreien digitalen Arbeitsplätzen, um Mitarbeitende mit Behinderung optimal in den Arbeitsalltag einzubinden.

6.5 Mitarbeiterzufriedenheit

Die BHAG bekennt sich dazu, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Gesundheit im Rahmen der **Corporate Social Responsibility (CSR)** zu fördern. Seit Gründung der BHAG ist uns ein gutes „Miteinander“ von großer Bedeutung.





Die Meinung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist wichtig, daher finden jährlich Mitarbeitergespräche und alle drei Jahre MitarbeiterInnenbefragungen (MAB) in der BHAG statt.

In der MAB beantworten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fragen zu verschiedenen Aspekten des Arbeitsumfeldes wie Arbeitsklima, Zufriedenheit und Erwartungen an den Arbeitgeber bzw. an die Führungsebene. Durch die Auswertung und das Ergebnis können Verbesserungen sowie Korrekturen der unternehmerischen Tätigkeiten sowie des Ressourceneinsatzes vorgenommen werden.

Die letzte MAB wurde 2025 wieder in Form einer Online-Befragung durch das Unternehmen Trigon Entwicklungsberatung durchgeführt. Die erfreuliche hohe Beteiligung lag bei 80 %. Nach einer Benotung nach dem Schulnotensystemschemata erlangt die BHAG eine Bewertung von 1,91.

6.5.1 Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung

In der BHAG ist die **Gleitzeitregelung** gemäß der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen ein sehr geschätztes Modell zur flexibleren Einteilung der Arbeitszeit.

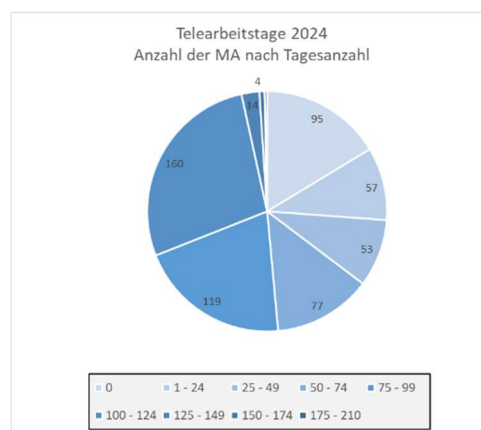
Ab Jänner 2016 wurde unter dem Schlagwort „**Telearbeit**“ auch die räumliche Flexibilisierung der Arbeitserbringung für die MA der BHAG ermöglicht. Die Möglichkeit von Telearbeit wurde im Juli 2018 durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erweitert. 2021 wurde im Zuge der Neufassung der BV-Telearbeit die Telearbeit weiter flexibilisiert.

Die Anzahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter (TA) ist von 50 im Jahr 2018 auf 221 zu Jahresbeginn 2020 gestiegen. Durch die Erfahrungen während der Corona-Krise in den Jahren 2020 und 2021 hat sich die Anzahl der TA seitdem nochmals verdoppelt.

94% der MA der BHAG hatten im Jahr 2025 eine Telearbeitsvereinbarung.

Die MA haben im Jahr 2025 in Summe 39.300 Tage im Homeoffice gearbeitet. Im Schnitt verbrachte jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter 72 Tage im Homeoffice.

Die MA nutzen Telearbeit in sehr unterschiedlicher Intensität: 124 MA (22,9%) verbrachten unter 25 Tagen im Homeoffice, 102 MA (18,8%) lagen im Unternehmensschnitt zwischen 75 und 100 Tagen, und 38 MA (7,0%) waren mehr als 125 Tage im Homeoffice.



6.6 Anwerben und Binden von qualifizierten MA

Ziel der BHAG ist es, zukünftigen Bewerberinnen und Bewerbern die BHAG als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren. Dazu werden die Karriereseite auf der BHAG Homepage erneuert,



das interne Employer Branding weiter forciert, Kooperationen zu (Hoch-)Schulen gesucht und die Teilnahme an (Karriere-)Messen & Events inkl. Messestand und Goodies zu organisiert.

Die BHAG als moderne und attraktive Arbeitgeberin wird auch auf unseren Social-Media-Kanälen beworben.

Mit den oben beschriebenen Maßnahmen soll die Arbeitgebermarke der BHAG gestärkt werden: das angestaubte Image, welches öffentliche Unternehmen haben, soll durch den Refresh unseres Arbeitgeberauftritts durch ein neues Konzept betreffend Inserate, optimierte digitale Präsenz, einen innovativen Recruiting-Prozess und neue (Schul-) Kooperationen aufgefrischt werden.

Unsere Recruiting- & Employer Branding-Strategie fundiert aktuell auf folgenden Stärken der BHAG als Arbeitgeberin:

- **Stabiles und krisensicheres Arbeitsumfeld:** stabile Beschäftigung mit langfristigen Karrieremöglichkeiten
- **Sinnstiftende Arbeit** als attraktiver Anreiz für Bewerberinnen und Bewerber, die mit ihrer Tätigkeit einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten wollen
- Sicherheit und Sozialleistungen: umfassende Sozialleistungen (z.B. Betriebsärztin), betriebliche Pensionsvorsorge, betriebliche Gesundheitsförderung, Vergünstigungen und Pluxee-Gutscheine
- **Work-Life-Balance** durch attraktives Arbeitszeitenmodell (kurze Kernzeit, flexible Möglichkeit zur Telearbeit, diverse Teilzeitmodelle, Gleitzeitrahmen von 1 Jahr, Sabbatical)

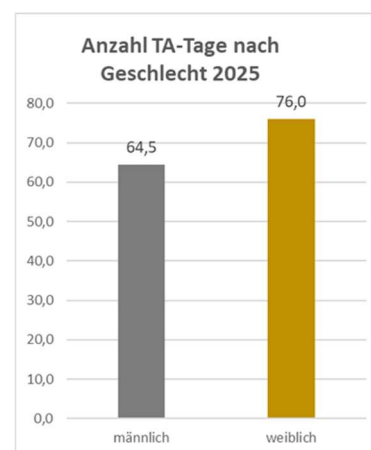
6.7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die BHAG bekennt sich dazu, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) hinsichtlich **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** und der Gesundheit im Rahmen der Corporate Social Responsibility zu fördern.

Die BHAG fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem sie moderne Arbeitsmodelle, welche eine zeitliche und örtliche Flexibilität des Arbeitens ermöglicht, anbietet. Durch die Automatisierung / Digitalisierung der internen Prozesse und durch die Anpassung der technischen Ausstattung wird das zeitlich und örtlich unabhängige Arbeiten ermöglicht. Dadurch soll eine Steigerung der Arbeits- und Ergebniszufriedenheit bei den MA und eine verbesserte Vereinbarkeit von individueller Berufs- und Lebensführung erzielt werden.

Die Telearbeit wird genutzt, um Familie und Beruf sowie persönliche Bedürfnisse besser in Einklang bringen zu können:

68% der Beschäftigten der BHAG sind Frauen und 32% Männer. Frauen waren 2025 im Schnitt 76 Tage in Telearbeit, Männer 64,5 Tage.





6.7.1 Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Die BHAG ist im März 2019 dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ beigetreten und will damit einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit im eigenen Verantwortungsbereich leisten sowie Vorbild und Ansporn für andere sein.



6.8 Unternehmens- & Arbeitskultur

Eine transparente und etablierte Unternehmens- und Arbeitskultur führen zur Schaffung eines guten Miteinanders zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander sowie gegenüber Führungskräften. Die Gestaltung von neuen Arbeitswelten und die Weiterentwicklung einer wertschätzenden Führungskultur stellen hierbei eine wesentliche Grundlage dar. Darüber hinaus steht die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, inklusive der Schaffung von Perspektiven, und eine Know-how-Sicherung mit einer gezielten Nachfolgeplanung im Vordergrund.

In der Buchhaltungsagentur des Bundes werden im Rahmen der Unternehmens- und Arbeitskultur auch ein hoher Stellenwert auf die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Von flexiblen Arbeitszeitmodellen bis hin zu Bildungskarenzen, Sabbaticals und Telearbeit finden sich in der BHAG zahlreiche Instrumente wieder, um die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzudecken. Die BHAG positioniert sich als immer moderner werdende Arbeitgeberin mit einem klaren Wertesystem und ist bestrebt ein attraktives, offenes und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Nicht zuletzt steht hierbei auch die Gewinnung von Fachkräften und deren langfristige Bindung im Vordergrund.

Im Bestreben sich als moderne Arbeitgeberin zu positionieren setzt die BHAG auf innovative Recruiting-Prozesse, eine wertschätzende Führungskultur sowie einen stetig angepassten Onboarding-Prozess.

Ein Strategiefeld der Strategie 2023++ ist die Unternehmenskultur. Im Februar 2023 wurde diesbezüglich eine Arbeitsgruppe eingerichtet, welche die festgelegten Aufgaben mit Jänner 2025 abgeschlossen hat. Durch die Arbeitsgruppe wurde **der Kulturkompass** entwickelt. Die Präsentation der Ergebnisse der Arbeitsgruppe und das publik machen des Kulturkompass erfolgte ab dem 4. Quartal 2025.





6.9 Status Maßnahmenumsetzung Mensch und Verantwortung

Betreffend der Themengruppe Mensch und Verantwortung wurden in der Nachhaltigkeitsstrategie 6 Ziele und 39 Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt. Per 31.12.2025 wurden von 39 Maßnahmen 11 bereits umgesetzt, 21 sind auf Kurs, 1 ist verzögert und mit 6 wurde noch nicht begonnen.

**Farbcode
Status**

Auf Kurs

Erreicht

Verzögert

Offen

Ziel-NR	Maßnahme	Status
Ziel MV1	Weiterentwicklung eines modernen Personalmanagements	
MV1	Bewerbungsprozesse strukturieren und transparent gestalten.	2025
MV1	Der Onboarding-Prozess wird bis 30.06.2024 definiert (1. Tag, Welcome-Day, etc., Onboarding-Checkliste, -Package).	2024
MV1	Bis 30.06.2024 ist der Offboarding-Prozess zu definieren bzw. zu überarbeiten (Austrittsgespräche erfolgen durch MA-Personal, Evaluierung der Austrittsgründe, allfällige Maßnahmenumsetzung).	2024
MV1	Laufende Evaluierung des Themas Fluktuation. Bei Bedarf sind individuelle Maßnahmen für eine Organisationseinheit/Standort zu setzen.	lfd.
MV1	Steigerung der Zufriedenheit und Loyalität der MA durch eine gesunde Führungskultur.	lfd.
MV1	Aufbau und Pflege der Marke BHAG als moderne und attraktive Arbeitgeberin.	lfd.
MV1	mitarbeiterbezogene Maßnahmen betr. Förderprüfung: Kulturkompass (siehe MV2-7), Teambuilding, WS gesund führen für FK verpflichtend, Maßnahme zur Reduktion Krankenstand	2026
MV1	organisatorische Maßnahmen betr. Förderprüfung: Zukauf von Fremdleistungen, genauere Planung; Maßnahmen zu organisatorischen Verbesserungen	2026
MV1	Durch folgende Maßnahmen soll die Anzahl der Krankenstandstage gesenkt werden: gesundheitsförderliche Maßnahmen (siehe MV3), erweitertes Homeoffice bei Personengruppen mit gesundheitlichen Belastungen, Aussetzen Telearbeitsrechner bei kurzfristigen Behinderungen, Sensibilisierung der Führungskräfte für Gesundheitsthemen, betriebliches Eingliederungsmanagement, Fehlzeitenmanagement und Monitoring	lfd
MV1	Ab 2024 Verhandlung eines neuen Kollektivvertrages.	2028





Ziel MV2	Weiterentwicklung der Unternehmenskultur	
MV2	Im 2. Halbjahr 2024 Ausbau der AG auf AL-Ebene. Ideen/Ziele der AL bis März 2025 abholen.	2025
MV2	Bis 30.09.2024 Evaluierung Desksharing.	2024
MV2	Schaffung einer Vertrauenskultur, in der die unmittelbare Führungskraft die Entscheidungen trifft.	lfd.
MV2	Homeoffice zur Steigerung der Work-Life Balance.	lfd.
MV2	Notwendigkeit von Nachbesetzungen wird individuell geprüft.	lfd.
MV2	Kontinuierliche Ausbildung und Förderung von Lehrlingen.	lfd.
MV2	Umsetzung Maßnahmen aus der AG Unternehmenskultur. Der Kulturkompass wird im Unternehmen gelebt.	lfd. ab 2026
Ziel MV3	Gewährleistung von Gesundheit, Arbeitssicherheit und Arbeitsfähigkeit durch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement	
MV3	Mit Hilfe der Betrieblichen Gesundheitsförderung – dem XUND-Programm der BHAG – werden Gesundheit und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit unterstützt und gefördert.	lfd.
MV3	Thema Krankenstände wird durch AG Personalstrategie in Zusammenarbeit mit der AG Unternehmenskultur bis 30.09.2024 behandelt.	2024
MV3	Einbeziehung der betrieblichen Gesundheit bei der Entwicklung aller Strategien.	lfd.
MV3	Sensibilisierung aller MA durch die Workshops „Gesund Führen“ und „Gesund im Beruf - ein gemeinsames Anliegen“.	lfd.
MV3	Ein spezieller Fokus wird auf die Förderung der psychischen Gesundheit der MA gelegt. Die Schulung „Umgang mit psychischen Erkrankungen und Krisen für FK“ wird für FK ab dem Jahr 2025 angeboten.	lfd.
MV3	Anbieten und Inanspruchnahme von Coaching für FK	lfd.
MV3	Evaluierung der bestehenden begleitenden Maßnahmen und Angebote zum "lebensabschnittsgerechten Arbeiten" bis 31.12.2025.	2025
MV3	Durch ein gezieltes betriebliches Eingliederungsmanagement besteht die Möglichkeit die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von MA nachhaltig zu festigen.	lfd.

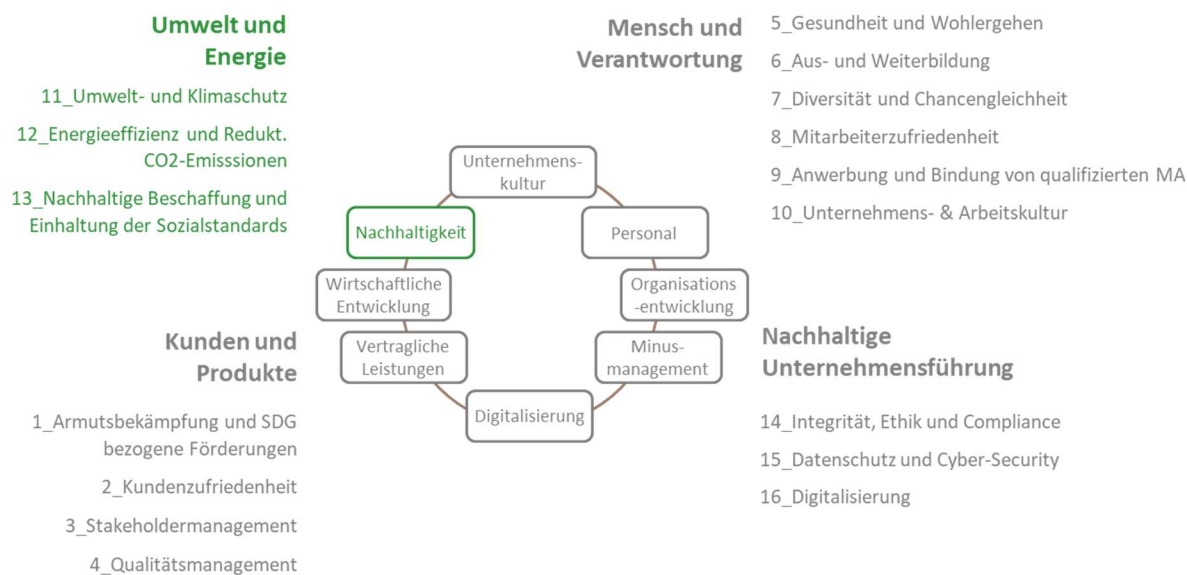


MV3	Die Toolbox für Führungskräfte und MitarbeiterInnen zu dienstlich belastenden Faktoren, privat belastende Faktoren und Urlaubsplanung und Urlaubsrest wird 2026 den FK und MA bereitgestellt	2026
Ziel MV4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich und zielgerecht weiterentwickeln	
MV4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich und zielgerecht weiterentwickeln.	lfd.
MV4	Durchgängigen Wissenstransfer etablieren.	lfd.
MV4	Aus- und Weiterbildung digital, ortonabhängig und unkompliziert ermöglichen. Für MA wird die Möglichkeit 30 Minuten pro Woche in der Lernplattform EDIT zu lernen geboten.	lfd.
MV4	Ableitung von Maßnahmen aus den einzelnen Mitarbeitergesprächen durch unmittelbare FK.	lfd.
MV4	Ableitung von Maßnahmen aus Mitarbeiterbefragungen.	lfd.
MV4	Als wichtigen Schritt zur effizienten und transparenten Weiterbildung unserer Teams werden in EDIT sogenannte Lernpläne abgebildet. Ein Lernplan ist ein Freigabeworkflow, der vom MA oder von der Führungskraft angestoßen werden kann. Über das freie Lernen hinaus können somit EDIT-Ausbildungen vereinbart werden.	lfd.
Ziel MV5	Führungskräfte kontinuierlich und zielgerichtet weiterentwickeln	
MV5	Nachwuchsführungskräfteausbildung	lfd.
MV5	Coaching- und Mediationsangebot	lfd.
MV5	Regelmäßige Teilnahme an FK-Schulungen.	lfd.
Ziel MV6	Implementierung eines Diversitätsmanagements	
MV6	Für die Themen Diversität und Chancengleichheit Erhebung der Istsituation in der BHAG und des Sollbildes für die BHAG.	2026
MV6	Entscheidung über allfällige Maßnahmen betreffend Diversitätsmanagement.	3/2027
MV6	Mitwirkung bei der Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in Österreich.	2026
MV6	Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in Österreich für die BHAG	2026



7 Umwelt und Energie

Nachhaltigkeit ist eines der 8 Strategiefelder der Strategie 2023++. Das Strategiefeld Nachhaltigkeit wird durch die Themengruppe Umwelt und Energie abgedeckt. Diese Themengruppe beinhaltet die Themen „Umwelt- und Klimaschutz“, „Energieeffizienz und Reduktion CO₂-Emissionen und „Nachhaltige Beschaffung und Einhaltung der Sozialstandards“.



Die Nachhaltigkeitsstrategie und die Ziele zur Themengruppe Umwelt und Energie sind im Punkt 4.6 dargestellt.

7.1 Umwelt- und Klimaschutz

Der Klimawandel ist eine der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit und stellt auch Österreich vor weitreichende ökologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Aufgaben. Als Unternehmen, das sich der Nachhaltigkeit verschrieben hat, ist es unser Ziel, aktiv zum Umwelt- und Klimaschutz beizutragen und dabei die spezifischen Entwicklungen und Rahmenbedingungen in Österreich zu berücksichtigen.

Politisch hat sich Österreich ehrgeizige Ziele gesetzt. Das Land strebt an, bis 2040 klimaneutral zu werden, was eine Reduktion von knapp 80 Millionen Tonnen Treibhausgas-Emissionen auf netto null innerhalb von zwei Jahrzehnten erfordert. Im Rahmen der EU-Klimaziele ist Österreich verpflichtet, die Treibhausgasemissionen in den Sektoren Verkehr, Gebäude und Landwirtschaft bis 2030 um 48 Prozent zu senken.

Durch die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir dazu beitragen, die nationalen Klimaziele zu erreichen und eine lebenswerte Zukunft für kommende Generationen zu sichern. Für die BHAG bedeutet dies, sowohl Klimaschutz als auch Anpassung aktiv voranzutreiben. Wir





orientieren uns an den nationalen Vorgaben und setzen auf nachhaltige Prozesse, die Emissionen reduzieren und Ressourcen schonen. Gleichzeitig tragen wir dazu bei, die Herausforderungen – sei es die Dekarbonisierung oder die Förderung regionaler Wertschöpfung – in Chancen umzuwandeln.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen sehen wir es als unsere Pflicht an, aktiv zum Umwelt- und Klimaschutz beizutragen. Wir haben bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren:

- **Energieeffizienz:** Durch verschiedene Maßnahmen konnten wir den Energieverbrauch von 2019 bis 2025 um 62% senken. Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unserer Energieeffizienz.
- **Erneuerbare Energien:** Wir beziehen seit 2022 zu 100% grünen Strom
- **Mitarbeitermobilität:** Durch die Möglichkeit zur Telearbeit konnten 2025 78.600 Fahrten ins Büro und retour eingespart werden. Bei Dienstreisen fahren unsere Mitarbeiter, wenn möglich, mit der Bahn statt mit dem PKW.

Wir verpflichten uns zu transparenter Berichterstattung über unsere Umweltauswirkungen und Fortschritte im Bereich Umwelt- und Klimaschutz.

Klimaneutrale Bundesverwaltung

Zur Erreichung der langfristigen Vorgaben des Übereinkommens von Paris ist das konsequente Handeln der öffentlichen Verwaltung gefragt:

- Konkrete Schritte zur schrittweisen Dekarbonisierung der Verwaltung tragen maßgeblich zur Reduktion der nationalen Emissionen und damit zu einer kosteneffektiven Erreichung der unionsrechtlichen Zielvorgaben bei.
- Außerdem ist die Erreichung der Klimaziele ein gemeinsamer Kraftakt, die öffentliche Hand muss eine treibende Kraft sein und eine Vorbildrolle für die Bevölkerung übernehmen.

Die Bundesregierung hat sich daher das Ziel der Klimaneutralität Österreichs bis 2040 gesetzt.

Damit diese Ziele kosteneffektiv erreicht werden können, ist konsequentes Handeln auf allen Ebenen notwendig. Im Bereich der öffentlichen Bundesverwaltung ist ein klarer Plan erforderlich. Der Nationalrat hat 2021 die Bundesregierung ersucht, Ambitionen auf dem Weg zur Klimaneutralität weiter voranzutreiben und im Bereich der klimaneutralen Verwaltung folgende Maßnahmen zur Umsetzung zu bringen:

- Erarbeitung einer Strategie mit einem konkreten Zeitplan für eine klimaneutrale Bundesverwaltung bis 2040 mit verbindlichen Klimaschutz-Richtlinien für alle Institutionen des Bundes (inkl. nachgelagerter Dienststellen und Unternehmen, die zu 100% im Eigentum des Bundes stehen);



- nachhaltige und innovationsfreundliche Beschaffung unter Berücksichtigung der Total Cost of Ownership wird Standard.

Da die BHAG im 100%igem Eigentum des Bundes ist, sind die Anforderungen der Strategie 2024-2040 der Klimaneutrale Bundesverwaltung und des Green Budgetings für die Haushaltsverrechnung des Bundes, von der BHAG umzusetzen.

Die Strategie der Bundesregierung und darauf Aufbauend ein Aktionsplan für die klimaneutrale Bundesverwaltung liegen noch nicht vor.

7.1.1 Dienstautos

	2022	2023	2024	2025
Gefahrene KM mit Dienstautos	84.322	82.081	68.731	64.246
Veränderung zum Vorjahr		-2,7%	-16,3%	-6,5%

Die BHAG hat im Jahr 2021 die Anzahl ihrer Dienstautos von 5 auf 3 und im Jahr 2023 auf 2 reduziert. Die verbleibenden Dienstwagen wurden entsprechend den Vorgaben der Bundesregierung und des Aktionsplans für NaBe durch Plugin-Hybridautos ersetzt. Da die beiden Dienstautos auch öfters lange Fahrtstrecken zu bewältigen haben, war die Anschaffung eines reinen e-Autos leider nicht möglich. Ab dem Jahr 2027 dürfen nur noch E-Autos angeschafft werden.

Um die Akkus der beiden Dienstautos laden zu können, hat die BHAG 2021 im Garagenbereich des Standortes Wien eine Stromladestation in Betrieb genommen. Die Ladestation für die Autos wurde 2022 um eine Ladestation für e-Bikes erweitert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BHAG haben nun die Möglichkeit mit e-Bike oder e-Scooter ins Büro zu fahren und diese im Büro aufzuladen.

7.1.2 Dienstreisen mit der Bahn

	2021	2022	2023	2024	2025
Gefahrene KM mit der Bahn	46.055	111.696	190.236	169.569	166.654
Veränderung zum Vorjahr	-3,9%	+142,5%	+70,3%	-10,9%	-1,7%

Die BHAG unterstützt das Thema CO₂-Reduktion durch die vielen Bahnfahrten bei Dienstreisen. Mit der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel können nicht nur Verkehrsstaus vermieden und Kosten (steigende Treibstoffpreise, Kosten rund um das Auto) eingespart werden, man trägt auch





dazu bei, dass weniger Treibhausgase wie CO₂ ausgestoßen werden. Somit kommt es zu einer geringeren Luftverschmutzung. Bei einer Bahnfahrt werden pro Person und pro km 9g CO₂-Emissionen ausgestoßen. Ein moderner Mittelklasse-PKW verursacht hingegen etwa 226g CO₂-Emissionen pro km. Die CO₂-Emissionen reduzieren sich bei Bahnreisen im Vergleich zur Fahrt mit dem eigenen PKW um 96 Prozent! Mit einem Elektro-PKW, der mit österreichischer Stromaufbringung inkl. Importen geladen wird, können im Vergleich zum herkömmlichen PKW 70 Prozent CO₂ eingespart werden.

2020 und 2021 sind die Dienstreisen durch die COVID-19-Maßnahmen stark zurückgegangen, da nur sehr wenige Dienstreisen unternommen werden konnten. 2023 wurde das Niveau vor Corona wieder erreicht. Im Jahr 2025 wurden laut Auswertung der ÖBB 35,4 Tonnen CO₂ durch Dienstreisen mit der Bahn eingespart.

7.1.3 Dienstreisen mit PKW

	2021	2022	2023	2024	2025
Gefahrene KM mit PKW bei Dienstreisen	150.217	272.182	265.287	221.200	231.806
Gefahrene KM mit e-PKW bei Dienstreisen	-	-	1.735	1.912	1.808
Veränderung zum Vorjahr	+17,0%	+81,2%	-1,9%	-16,4%	+4,8%

Bis zum Jahr 2019 wurde für die Durchführung von Dienstreisen (z.B. Vorortprüfung von Dienststellen durch die Nachprüfung) eine Strecke von rund 320.000 Kilometer pro Jahr zurückgelegt. Durch die Corona-Krise sind im Jahr 2020 die Dienstreisen mit dem privaten PKW sehr stark zurückgegangen (-60%) und im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 nur leicht angestiegen (+17%). Die Anzahl der gefahrenen Kilometer liegt 2023 bei 84% des Niveaus von vor Corona. Die BHAG hat sich das Ziel gesetzt, auch künftig die im Rahmen von Dienstreisen gefahrenen Kilometer mit dem Privat-PKW durch Alternativen wie öffentliche Verkehrsmittel und der Nutzung von Web- bzw. Videokonferenzen zu senken.

Aufgrund der regionalen Zuordnung von Prüfständigkeiten auf die Standorte der BHAG und da Personalakten online zugänglich und dadurch keine vor Ort Prüfung erforderlich waren, konnten ab dem Jahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren die gefahrenen Kilometer um ca. 7.000 und im Jahr 2024 sogar um 10.000 Kilometer reduziert werden.



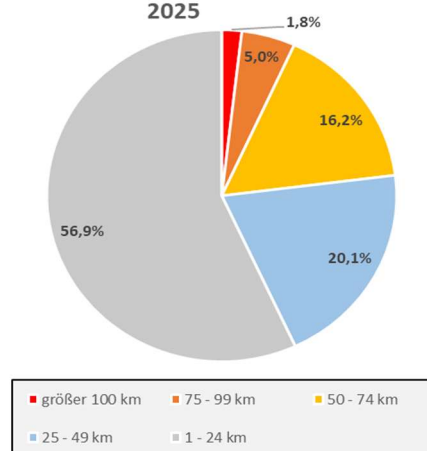
7.1.4 Pendeln von und zur Arbeitsstätte

Anzahl gefahrene KM	2023	2024	2025	Diff.	in %
Pendeln mit ÖV-Bahn	1.819.782	1.809.388	1.396.760	-412.628	-22,8%
Pendeln mit ÖV mix	229.971	247.596	202.072	-45.524	-18,4%
Pendeln mit PKW	845.016	837.596	917.672	80.076	9,6%
Pendeln mit e-Auto	19.048	30.400	32.346	1.946	6,4%
Pendeln gesamt	2.913.817	2.924.980	2.548.850	-376.130	-12,9%

Für das Jahr 2025 erfolgte eine Verfeinerung der Berechnungslogik betreffend der gefahrenen Kilometer von und zur Arbeitsstätte, insbesondere erfolgte eine genauere Zuordnung von PKW und öffentlichen Verkehrsmitteln. In den Jahren 2023 und 2024 wurden die Tage der Dienstreisen nicht abgezogen, deshalb sind auch bei mehrtägigen Dienstreisen pro Arbeitstag sowohl Hin- als auch Rückfahrt gerechnet worden. Im Jahr 2025 waren die MA der BHAG 3.022 Tage auf Dienstreise.

Der Autoverkehr ist einer der größten Verursacher von CO₂-Emissionen. Die BHAG setzt seit längerem Maßnahmen um den Autoverkehr zu reduzieren. Die MA der BHAG wohnen im Durchschnitt 29,7 Kilometer von der Dienststelle entfernt. 56,9% der MA der BHAG wohnen weniger als 25 Kilometer vom Dienstort entfernt. 125 MA (23%) haben eine Fahrtstrecke von über 50 Kilometer ins Büro. Wenn alle MA der BHAG in die Dienststelle und zurückfahren, so ergibt dies eine täglich zurückgelegte Strecke von 33.122 Kilometer. Durch die Telearbeit konnten im Jahr 2025 rd. 1.512 Fahrten pro Woche zum und vom Büro eingespart werden.

Fahrtstrecke ins Büro - %uelle Verteilung
2025

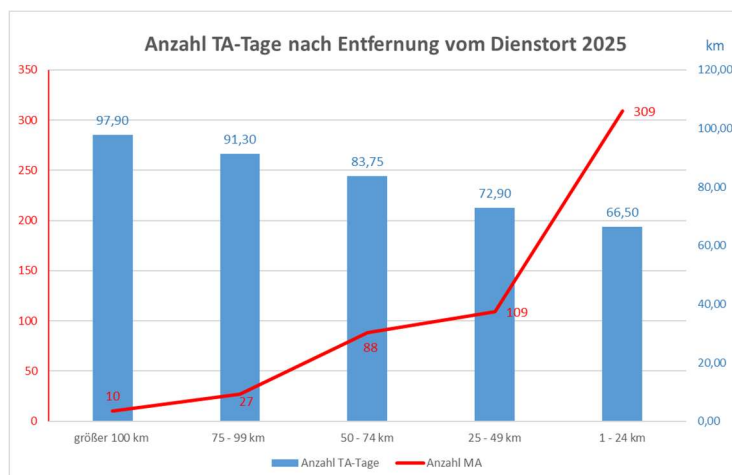




Die MA haben im Jahr 2025 in Summe 39.300 Tage im Homeoffice gearbeitet. Im Schnitt

verbrachte jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit einer TA-Vereinbarung 72,2 Tage im Homeoffice.

Die nebenstehende Grafik zeigt die Relation zwischen Entfernung vom Dienstort zur Anzahl der Telearbeitstage 2025. Bei einer Entfernung von bis zu 24 Kilometer wurden im Schnitt 66,5 Telearbeitstage genutzt, bei einer Entfernung von über 100 Kilometer waren es 97,9 Tage.



7.1.5 Klimaaktiv mobil

Klimaaktiv ist die Klimaschutz-Mitmachbewegung des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT). Mit der Entwicklung und Bereitstellung von Qualitätsstandards, der Aus- und Weiterbildung von Profis, mit Beratung, Information und einem großen Partnernetzwerk ergänzt klimaaktiv die Klimaschutzförderungen und Vorschriften. Im März 2019 wurde eine Klimaschutz-Zielvereinbarung mit klimaaktiv mobil eingereicht. Die BHAG ist seit 2020 klimaaktiv mobil-Partner. Von der Bundesministerin für Nachhaltigkeit und Tourismus wurde die BHAG dafür im August 2020 für Kompetenz im Klimaschutz ausgezeichnet.



7.1.6 Mobilitätskonzept

Das Thema Mobilität ist eines der wesentlichen Faktoren der klimaneutralen Bundesverwaltung.

2026 soll ein standortbezogenes Mobilitätskonzept erstellt werden, um die betriebliche und arbeitnehmerbezogene Mobilität effizient, nachhaltig und kosteneffizient zu gestalten und um langfristig die Mitarbeiterzufriedenheit durch moderne, nachhaltige Mobilitätslösungen zu fördern.

Dabei wird individuell auf die Standorte und deren Erreichbarkeit eingegangen. Aufbauend auf einer Standort- und Erreichbarkeitsanalyse und einer Evaluierung der Dienstreisen wird ein Leitbild für die betriebliche Mobilität entwickelt und darauf aufbauend werden Ziele und Maßnahmen bis 31.12.2026 abgeleitet. Mobilität ist für die BHAG ein zentraler Hebel, um die



Klimaneutralität der Bundesverwaltung zu erreichen und die Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

7.1.7 Reduktion von Plastik

Seit März 2020 werden einerseits bei externen Schulungen die Säfte in Mehrweg-Glasflaschen statt Plastikflaschen bereitgestellt, andererseits werden keine Plastik-Mineralwasserflaschen mehr angeschafft (durch Umstieg auf Sodastream). Dadurch können rund 1.000 Plastikflaschen pro Jahr eingespart werden.

Die BHAG hat 2019 als Weihnachtsgeschenk für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Jutesackerl mit Firmenlogo ausgegeben um sie zur Nutzung von Mehrwegtragtaschen zu animieren. 2022 wurden als Weihnachtsgeschenk eine nachhaltige Lunchbox und ein nachhaltiger Kugelschreiber mit Firmenlogo ausgeteilt. 2023 hat die BHAG als Weihnachtsgeschenk für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Marmelade und Aufstriche aus gerettetem Obst & Gemüse verteilt. Im Jahr 2024 wurden als Weihnachtsgeschenk Tee und eine Tragetasche aus recycelter Baumwolle verschenkt.

7.1.8 Müllvermeidung / Wiederverwertung

Im Jahr 2008 wurden noch 531 Stück Toner für die Zimmerdrucker benötigt. Durch den Einsatz der Stockwerkdrucker wurden im Jahr 2025 nur mehr 9 Stück verbraucht. Die alten verbrauchten Toner werden nicht im Müll entsorgt, sondern werden den ROTEN NASEN Clowndoctors zur Verwertung und damit als Unterstützung zur Verfügung gestellt.

Um einerseits nachhaltig und andererseits sozial etwas beizutragen, spendet die BHAG jedes Jahr die alten, nicht mehr verwendbaren Diensthandys im Rahmen der Aktion ROTEN NASEN Clowndoctors.

In den letzten Jahren wurden folgende Maßnahmen zur Müllvermeidung gesetzt:

- Reduktion Plastikflaschen (siehe Punkt 7.1.7)
- Im Zuge der Technologieablöse 2020 wurden die Bildschirme (740 Stück) nicht getauscht, sondern werden 4 Jahre weiterverwendet. (Nutzungsdauer 8 Jahre statt 4 Jahre)
- Im Zuge des 1. Lockdowns 2020 wurden Ende März 160 alte Notebooks Bundesdienststellen zur Verfügung gestellt, damit deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten konnten.
- Mülltrennung: an allen Standorten werden seit 2021 die Altstoffe Papier, PET-Flaschen, Metall und Glas getrennt gesammelt und entsorgt.
- An allen Standorten wurden die Mistkübel in den Büros und bei den Desksharingbereichen eingesammelt. Der Müll kann in der jeweiligen Küche bzw. in der Lounge getrennt nach



Restmüll, Weiß- und Buntglas, Altpapier und Dosen / Kunststoff entsorgt werden.

Papierkörbe stehen zusätzlich in jeder Kopiermaschine zur Verfügung.

- Ein positiver Nebeneffekt der Neuorganisation der Müllentsorgung ist, dass dadurch auch die vielen bisher in den Mistkübeln pro Arbeitsplatz verwendeten Plastiksackerln eingespart werden können.

7.2 Energieeffizienz und Reduktion CO₂-Emissionen

Betreffend Umwelt- und Klimaschutz wurden in der BHAG bereits viele Maßnahmen umgesetzt. Entsprechend CSRD wird die BHAG die Berichtserstattungskriterien auf freiwilliger Basis einhalten.

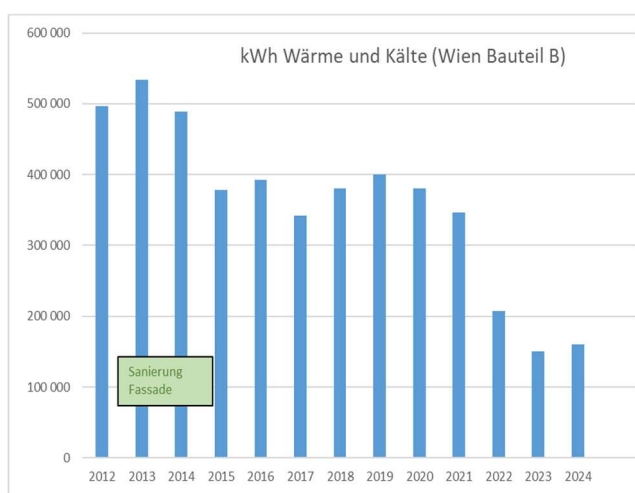
Die BHAG hat bis 2023 keine CO₂-Bilanz erstellt. Für das Wirtschaftsjahr 2023, 2024 und 2025 wurden nach dem GHG-Protokoll (Greenhouse Gas-Protokoll) Scope 1 (direkt beeinflussbare Emissionen), Scope 2 (indirekt beeinflussbare Emissionen) und Scope 3 (Emissionen der gesamten Lieferkette) dargestellt. Es sind nicht nur die CO₂-Emissionen, sondern alle THG-Emissionen auszuweisen. Auf Basis der Science-Based-Target Initiative (SBTi) sind Emissionsreduktionsziele auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse festzulegen.

Eine Vorgabe der Bundesregierung ist, dass die Bundesverwaltung inkl. der ausgegliederten Unternehmen bis 2040 CO₂-neutral sein soll.

7.2.1 Standortbezogene Maßnahmen

Standort Wien:

Die Fassade des Gebäudes am Standort Wien wurde 2013/2014 durch den Hauseigentümer thermisch saniert. Der Energieverbrauch für Heizung und Kühlung hat sich für den Flächenanteil der BHAG im Jahr 2021 zum Jahr vor dem Umbau (2012) um 30% bzw. um 150.190 kWh verringert. Aufgrund der Flächenreduktion sank der Verbrauch 2024 im Vergleich zu 2021 um 186.485 kWh. (Die Werte für 2025 liegen bei Berichtserstellung noch nicht vor).



Energiecheck Standort Wien

Die BHAG hat betreffend Energieeffizienz schon viel erreicht, was aber nicht bedeutet, dass schon alle Optimierungsmöglichkeiten ausgenutzt wurden. Daher beauftragte die BHAG im Juni 2022



über unseren Stromanbieter einen Energiecheck für den Standort Wien. Die Experten sollten evaluieren, welche weiteren Optimierungsmöglichkeiten es noch gibt.

Folgende Einsparungsmöglichkeiten am Standort Wien wurden durch die Firma Allplan aufgezeigt:

- Reduzierung des Stand-by Verbrauchs
- Beleuchtungsoptimierung (siehe Punkt 7.2.3)
- Regelung der Getränkeautomaten
- Raumtemperaturoptimierung

Standby-Betrieb der Arbeitsplätze: Bei einem konsequenten Ausschalten der Stromsteckerleisten an den Arbeitsplätzen bei längerer Abwesenheit (Nacht, Wochenende, ...) ergibt dies eine Stromeinsparung von rund 1,5 kWh pro Monat und AP. Bei 300 Arbeitsplätzen kann dadurch in der BHAG über 5.000 kWh pro Jahr eingespart werden. Das entspricht dem Jahresverbrauch von fast zwei durchschnittlichen Haushalten. Durch den im Februar 2023 erfolgten Abbau der Getränkeautomaten können pro Jahr rund 3.500 kWh eingespart werden.

Die Firma Allplan empfahl die Raumtemperatur im Winter abzusenken und im Sommer nicht so stark zu kühlen. Betreffend der Optimierung der Heizung und Kühlung wurden gemeinsam mit dem Vermieter folgende Maßnahmen im 1. Halbjahr 2023 umgesetzt:

- Vorlauftemperatur wurde von 78 auf 70 Grad gesenkt
- Heizung wird erst bei Außentemperatur unter 15 Grad (bisher 16 Grad) aktiviert
- Kühlung wird erst ab Außentemperatur über 23 Grad (bisher über 16 Grad) aktiviert
- Lüftungszeitraum wurde auf 6 bis 18 Uhr reduziert (während Corona: 5 – 22:00)
- Individuelle Einstellungsmöglichkeit bei den Raumtemperaturreglern in den Büroräumlichkeiten wurden von 16 Grad (Kühlung) und 28 Grad (Heizung) auf 18 bis 26 Grad umprogrammiert

Standort Salzburg

2007 wurde in Bundesfinanzgebäuden in Salzburg vom Hauptmieter BMF in Abstimmung mit dem Hauseigentümer BIG ein Energie-Einsparcontracting abgeschlossen. Die BHAG hat sich für ihren Mietbereich daran beteiligt. Über eine Laufzeit von zehn Jahren hat der Hauseigentümer eine Einsparung von 21% der Energiekosten veranschlagt.

Im Juli 2024 wurde vom Hauseigentümer ARE die Heizung von Gas auf Fernwärme umgestellt.

Standort Linz

Im Jahr 2009 haben wir unser Büro in Linz vom alten Gebäude in der Zollamtstraße in das BIG-Gebäude in der Prunerstraße verlegt, welches eine höhere Energieeffizienz aufweist.



Standort Innsbruck

Im Zuge der Sanierung des Gebäudes im Jahr 2016 wurden u.a. die Elektroanlagen und die Gangbeleuchtung saniert. Eine thermische Sanierung des Hauses wurde vom Eigentümer BIG aufgrund des bereits ausgeschöpften Fördertopfes nicht durchgeführt. Seit 2022 bezieht der Standort Innsbruck „Grünen Strom“.

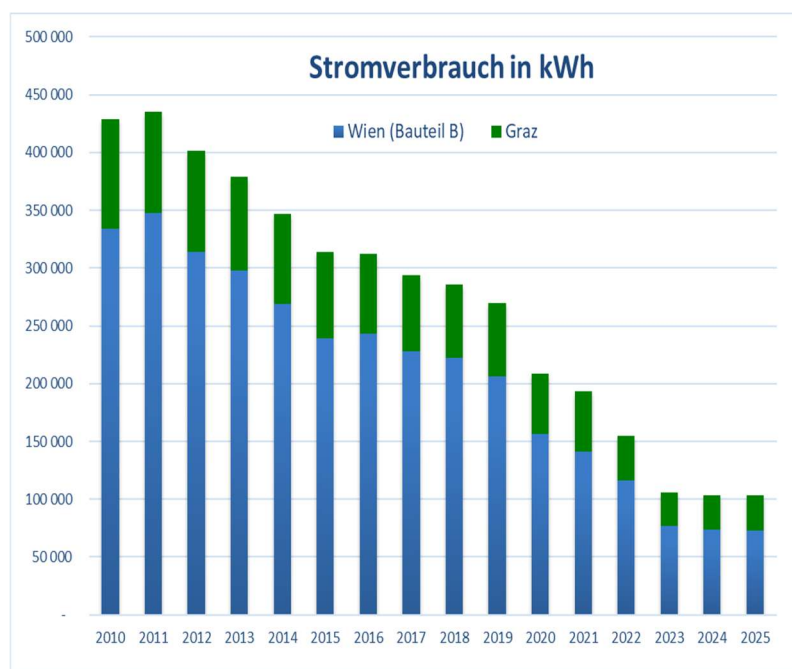
7.2.2 Entwicklung Stromverbrauch

kWh	2023	2024	2025	Diff.	In %
Grüner Strom nach UZ46	148.731	146.289	144.075	-2.214	-1,5%
Ökostrom	19.683	18.296	18.612	+316	+1,7%
Herkömmlicher Strom	3.765	-	-	-	-

Der Stromverbrauch der Standorte Wien (Bauteil B) und Graz ist von 428.828 kWh im Jahr 2010 auf 103.262 im Jahr 2025 zurückgegangen (-76%). Gründe für den Rückgang des Stromverbrauches sind der Einsatz von Elektrogeräten mit geringerem Stromverbrauch, Wegfall aller Zimmerdrucker und Reduktion der Ausdrucke (siehe Punkt 7.2.6), Beleuchtungs-optimierung (siehe Punkt 7.2.3) und durch eine Reduktion der Bürofläche.

Die Corona-Krise bewirkte, dass sich der Stromverbrauch ab dem Jahr 2020 durch die Lockdowns und das verstärkte Arbeiten im Homeoffice stark reduziert hat.

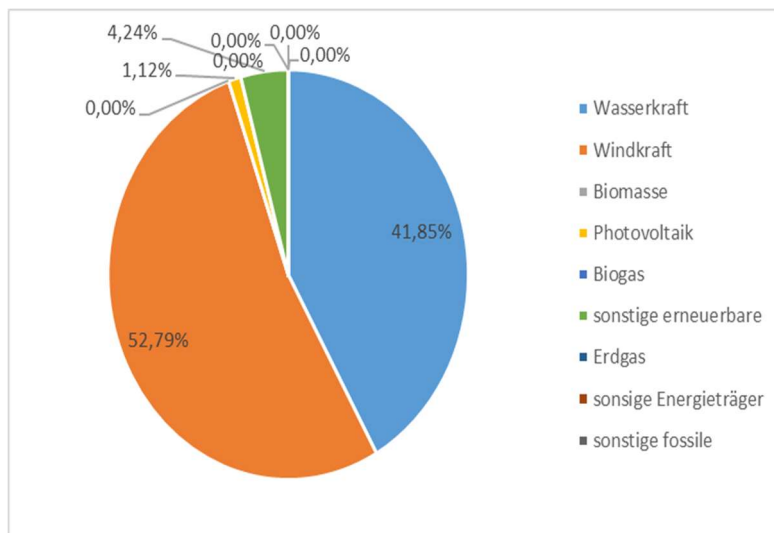
Der durchschnittliche Jahresverbrauch eines 2-Personen-Haushalts in einem Einfamilienhaus liegt laut der Statistik des Stromspiegels bei 3.000 Kilowattstunden (kWh). Wird das Wasser in Küche und Bad – zum Beispiel mit einem Durchlauferhitzer – elektrisch erwärmt, kommen etwa 700 kWh im Jahr dazu. Durch die Einsparungen des Stromverbrauches in der BHAG (zum Vergleichsjahr 2011) können mit den Einsparungen im Jahr 2025 109 durchschnittliche Haushalte mit Strom versorgt werden. Weitere Reduzierungen des Energieverbrauchs am Standort Wien und Graz sind bis 2030 geplant.





An den Standorten Wien und Graz bezieht die BHAG über die Bundesbeschaffung GmbH (BBG) seit 2014 nur Ökostrom. 2022 wurde der Strombezug auf „Grünen Strom“ nach UZ46 umgestellt.

Die BHAG bezieht seinen Strom hauptsächlich aus erneuerbarer Energie. Die Zusammensetzung unserer Stromversorgung unterstreicht unser Engagement für Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Durch diese Zusammensetzung ist der von uns genutzte Strom vollständig frei von fossilen Energieträgern und damit emissionsfrei. Der größte Anteil stammt aus Windkraft und Wasserkraft, ergänzt durch weitere erneuerbare Quellen wie Photovoltaik. Die Stromherkunft ist durch entsprechende Herkunftsnachweise zertifiziert. Mit dem Bezug von 100% grünen Strom leisten wir einen aktiven Beitrag zur Energiewende, unterstützen den Ausbau erneuerbarer Energien und reduzieren unseren CO₂-Fußabdruck nachhaltig. Damit stehen wir sicher, dass unser Energieverbrauch im Einklang mit unseren Umwelt- und Nachhaltigkeitszielen steht.



7.2.3 Beleuchtungsoptimierung

Als Optimierungsmaßnahme wird die BHAG sukzessive den Tausch der Beleuchtungsmittel auf LED-Technologie vornehmen. 2022 wurden diesbezüglich folgende Maßnahmen umgesetzt:

- LED-Umstellung und Bewegungssensoren in den Sanitärbereichen in Wien
- LED-Umstellung Beleuchtung 2. Stock in Graz im Rahmen des Umbaus auf Desksharing.
- Im Rahmen des im Sommer 2022 durchgeführten Energiechecks wurden, die von der BHAG gesetzten Maßnahmen betreffend Lampentausch begrüßt und es wurde empfohlen den Lampentausch schrittweise weiter umzusetzen.
- LED-Umstellung Beleuchtung 4. Stock Wien: 2 Quadranten wurden im Zuge des Umbaus umgerüstet, 1 Quadrant wurde im Februar und 2 Quadranten im August 2023 auf LED umgestellt. Im Jahr 2024 wurde die Beleuchtung im Zuge des Umbaus in 2 Quadranten auf LED-Beleuchtung ausgetauscht.
- Am Standort Salzburg wurde im 2.Quartal 2025 die LED-Umstellung durchgeführt

Aufgrund des Lampentausches an den Standorten Wien und Graz und eine Flächenreduktion verringerte sich der Stromverbrauch 2025 im Vergleich zu 2021 um rund 89.812 kWh.



7.2.4 Entwicklung Energieverbrauch Heizung und Kühlung

	2023	2024	2025	Diff.	In %
Fernwärme (kWh)*	229.107	228.428	261.980	33.552	12,8%
Ökostrom (kWh)	120.047	109.299	113.007	3.708	3,4%
Herkömmlicher Strom (kWh)*	67.739	67.739	67.702	-37	-0,1%
Gas (m ³) **	5.246	4.932	2.897	-2.035	-70,2%
Öl (Liter) ***	289	295	-	-	-

* nicht alle Werte für 2025 liegen vor, daher wurden einzelne Werte von 2024 fortgeschrieben.

** Der Standort Salzburg wurde 2024 von Gas auf Fernwärme umgestellt

*** Am Standort Feldkirch wurde 2024 ausreichend Öl bestellt, dass erst im Herbst 2025 nachgekauft werden musste. Der Standort Feldkirch wurde im September 2025 aufgelassen.

7.2.5 IT-Betrieb im BRZ

Ein großes Energieeinsparungspotential besteht bei der Informationstechnologie. Die BRZ GmbH als unser Partner setzt seit 2010 bereits auf Green-IT. Durch die Nutzung von 100% erneuerbarer Energie, die die BRZ GmbH über die Bundesbeschaffung GmbH (BBG) bezieht, konnte die BRZ die CO₂-Emissionen der vom Energielieferanten bezogenen Energie auf null reduzieren. Abwärme, die in den Rechenzentren des BRZ produziert wird, kann dank einer 2014 installierten Wärmerückgewinnung wiederverwendet werden. So hat die BRZ den Fernwärmeverbrauch um 75% reduziert. Hohe Stromeinsparungen erzielt die BRZ auch durch die Verwendung von LED Leuchten im Innen- und Außenbereich sowie durch die Modernisierung der Haustechnik. Ein wesentlicher Aspekt der Reduktion des Stromverbrauchs im BRZ Rechenzentrum ist die zunehmende Virtualisierung der Server. Die BHAG hat 2014 alle Server in die BRZ verlagert. Die Klimatisierung der Serverräume der BHAG ist seitdem nicht mehr erforderlich.

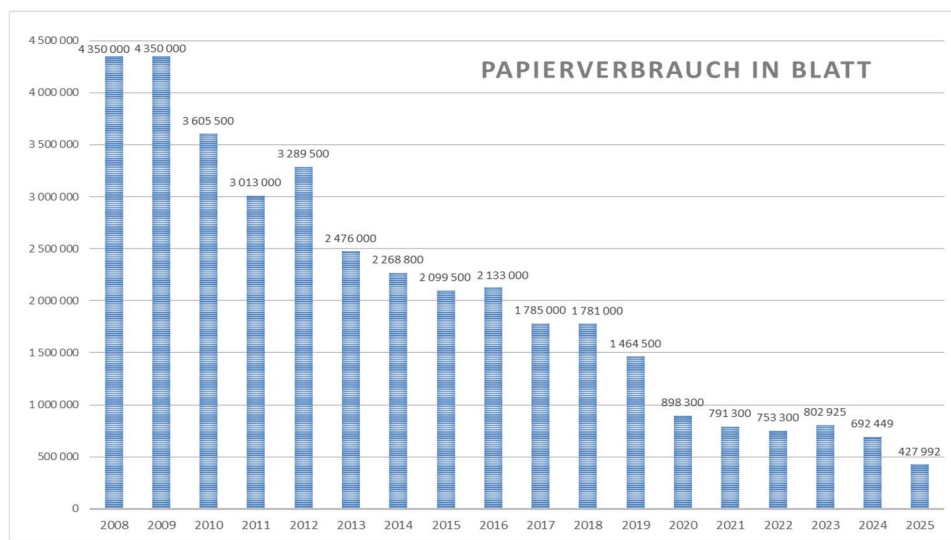


Im Kalenderjahr 2025 konnten durch den Einsatz digitaler Signaturworkflows wesentliche Effizienz- und Nachhaltigkeitseffekte erzielt werden. Insgesamt wurden 2.989 digitale Signaturen erfolgreich erstellt. Dadurch konnten 7.661 Druckseiten vermieden und ca. 1.000 € Papierkosten eingespart werden. Darüber Hinaus wurden 496 kWh Energie eingespart, 498 Stunden Arbeitszeit gewonnen und 61 kg CO₂-Emissionen vermieden.



7.2.6 Entwicklung Papierverbrauch

	2021	2022	2023	2024	2025
Papierverbrauch (Blatt)	791.300	753.300	802.925	692.449	427.992
Veränderung zum Vorjahr	-11,9%	-4,8%	+6,6%	-13,8%	-38,2%



Der Papier- und Tonerverbrauch ist durch die Digitalisierung seit 2008 stark gesunken. 2008 wurden 4,3 Millionen und 2015 nur mehr 2,1 Millionen Blatt Papier verbraucht. Anfang 2016 kam es zum Einsatz von Stockwerksdruckern. Durch die gestiegene Anzahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter ist der Papierverbrauch weiter zurückgegangen. Die Corona-Krise bewirkte, dass der Papierverbrauch 2025 um 70,8% unter dem Wert von 2019 lag. Im Vergleich zu 2008 konnte der Papierverbrauch 2025 um 90,2% gesenkt werden.

Aus einer 25 m hohen Fichte können rund 671 kg Papier hergestellt werden. Durch die



Reduzierung des Papierverbrauches in der BHAG um über 90% werden nun jährlich rund 29 Bäume weniger zu Papier verarbeitet. Ein durchschnittlicher Baum bindet pro Jahr 12,5 Kilo CO₂, dies ergibt für das Jahr 2025 eine Reduktion des CO₂ in Höhe von 0,36 Tonnen. Seit 2010 konnten bis 2025 in Summe 307 Bäume durch den geringeren Papierverbrauch „gerettet“ werden. Dieser kleine „BHAG-Wald“ konnte bis zum Jahr 2025 in Summe 3,8 Tonnen CO₂ binden.

Neben der starken Reduktion des internen Papierverbrauches verzichtet die BHAG seit 2020 gänzlich auf Drucksorten (Folder, Broschüren, Jahresbericht, Tätigkeitsbericht, Nachhaltigkeitsbericht).



7.2.7 CO₂-Bilanz

Das 2015 verabschiedete Pariser Übereinkommen markiert die erste völkerrechtlich verbindliche Einigung der Staatengemeinschaft zur Begrenzung der globalen Erwärmung. Zentral ist das Ziel, den Temperaturanstieg unter 2°C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu halten mit dem Bestreben einer Begrenzung auf maximal 1,5°C. Neben der Reduktion von Treibhausgasemissionen umfasst Artikel 2.1 des Übereinkommens auch Zielbestimmungen für die Anpassung an den Klimawandel sowie die entsprechende Ausrichtung der Finanzströme an den Klimazielen.

Die langfristigen Zielvorgaben des Pariser Übereinkommens dienen als Referenzrahmen für die klimapolitische Ambition der Europäischen Union. Die daraus resultierenden unionsinternen Zielsetzungen bilden wiederum die Mindestanforderungen für die Mitgliedstaaten.

Für Österreich hat das Pariser Übereinkommen somit direkte Auswirkungen auf die nationalen Klimaziele. Österreich ist unter anderem gemäß der Effort-Sharing-Verordnung verpflichtet, bis 2030 die Treibhausgas-Emissionen um 48 % (außerhalb des EU-Emissionshandels) gegenüber 2005 zu reduzieren.

Die Anforderungen der Strategie 2024-2040 Klimaneutrale Bundesverwaltung sind von der BHAG umzusetzen (siehe Punkt 7.1).

Der CO₂-Fußabdruck der BHAG, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt, wurde in Übereinstimmung mit dem Corporate Accounting und Reporting Standard des Global Greenhouse Gas (GHG) Protocol erstellt. Entsprechend wurde bei der Berechnung der Treibhausgasemissionen mit CO₂-Äquivalenten (t CO₂e) gerechnet. Die Daten umfassen alle 7 Standorte der BHAG. Die Emissionen werden wie folgt gegliedert:

- Scope 1 – direkte Emissionen
- Scope 2 – indirekte Emissionen (energiegebunden)
- Scope 3 – indirekte Emissionen (sonstige)

Da eine Erhebung sämtlicher Emissionen nicht möglich ist, wurden folgende Kriterien für die Berücksichtigung in der CO₂-Bilanz der BHAG herangezogen:

- Datenverfügbarkeit und Messbarkeit muss gegeben sein
- Verfügbarkeit belastbarer, nationaler Emissionsfaktoren
- Wenn Verbrauchswerte nicht verfügbar, kann auch eine Ausgabenbezogene Kalkulation erfolgen
- Wenn ein aktueller Jahreswert noch nicht verfügbar ist, wird der Vorjahreswert als Näherungswert genommen
- Relevanz bei Scope 3: es werden nur Emissionen, die größer 1 % der Gesamtemissionen der BHAG sind, berücksichtigt



Die Berechnungsmethodik und die jeweilige Quelle der Emissionsfaktoren für die einzelnen Positionen der CO₂-Bilanz sind im Anhang dieses Berichts dargestellt.

CO ₂ e in Tonnen	2023	2024	2025	Diff.
Scope 1 direkte Emissionen	11,78	9,33	9,22	-0,11
Scope 2 indirekte energiegebundene Emissionen	52,21	50,62	47,78	-2,84
Scope 3 indirekte sonstige Emissionen	593,97	611,66	585,23	-26,43
Dienstreisen	74,69	66,22	69,43	3,21
Pendeln der MA *	218,28	218,68	236,65	17,97
Eingekaufte Güter & Dienstleistungen **	28,32	26,11	12,24	-13,87
Abfallaufkommen im Betrieb ***	58,72	68,79	2,93	-65,86
IT-Betrieb	165,4	174,40	183,62	9,2
Kauf Hardware ****	8,42	18,85	59,10	40,25
Dienstfahrzeuge (vorgelagerte Emissionen)	3,02	2,47	2,30	-0,17
Brennstoff und energiebezogene Emissionen ***** (nicht in Scope 1 und 2 berücksichtigt)	37,14	36,14	18,96	-17,29
Summe Scope 1 – 3	657,95	671,61	642,23	-29,38

Aufgrund folgender Punkte ergeben sich die Veränderungen:

- * siehe Punkt 7.1.4.
- ** Im Vergleich zum Jahr 2024 reduzierte sich im Jahr 2025 der Verbrauch der eingekauften Güter und Dienstleistungen. Es wurde nur die Hälfte des Kopierpapiers benötigt und weniger Kaffee konsumiert.
- *** Im Zuge der methodischen Überprüfung wurde festgestellt, dass der für 2024 zugrunde gelegte EXIOBASE-Emissionsfaktor auf einer Fehlinterpretation des Datensatzes beruhte. Für 2025 wurde daher ein korrigierter Emissionsfaktor angesetzt. Die Abweichung gegenüber dem Vorjahreswert ist auf die Bereinigung eines methodischen Fehlers und nicht auf eine tatsächliche Veränderung der Emissionsintensität zurückzuführen.
- **** Die Anschaffung von 410 Laptops führte zu 52,9 Tonnen CO₂-Emissionen
- ***** 2023 und 2024 wurde als Emissionsfaktor der Durchschnittswert für Strom genommen. 2025 wurde der Emissionsfaktor gem. der tatsächlichen Energieträger genommen (siehe Punkt 7.2.2)



CO₂ Einsparung durch Nachhaltige Beschaffung

Durch den Kauf von nachhaltig produzierten Produkten und regionalen Produkten wird ein weiterer Beitrag zur CO₂-Reduktion geleistet. Welche CO₂ Einsparungen dadurch erzielt werden können, kann in Summe nicht berechnet werden. Nur in Einzelfällen sind die Auswirkungen bekannt. So konnten 2021 bei der Neugestaltung eines halben Stockwerks am Standort Wien durch die Verlegung eines über den gesamten Produktionszyklus CO₂ neutralen Bodenbelags 18 metrische Tonnen CO₂ kompensiert werden. 2022 konnten im Zuge des Umbaus des 2. Stockwerkes am Standort Graz 9 und im Zuge des Umbaus des 4. Stocks 8 metrische Tonnen CO₂ eingespart werden.



7.3 Nachhaltige Beschaffung und Einhaltung der Sozialstandards

Der Aktionsplan für nachhaltige öffentliche Beschaffung (NaBe) verfolgt folgende drei Ziele:

1. Nachhaltige Beschaffung in allen Bundesinstitutionen verankern
2. Harmonisierung der Kriterien hinsichtlich der nachhaltigen öffentlichen Beschaffung
3. Vorreiterrolle Österreichs bei der nachhaltigen öffentlichen Beschaffung in der EU sichern.

Im NaBe werden für einzelne Kriterien einerseits verpflichtende Vorgaben und andererseits Empfehlungen und Spezifikationen für eine nachhaltige Beschaffung vorgegeben. Mit Juli 2021 ist der Aktionsplan für nachhaltige öffentliche Beschaffung (NaBe) auch für Nachgeordnete und ausgegliederte Dienststellen in Kraft getreten. Die BHAG hat im August 2021 einen Umsetzungsplan für die relevanten Kriterien beschlossen.

Die BHAG hat bereits vor Inkrafttreten des NaBe entsprechende Maßnahmen zum nachhaltigen Wirtschaften gesetzt. Ein Großteil der Beschaffung erfolgt über Rahmenverträge der Bundesbeschaffung GmbH (BBG), deren Vergabeverfahren unter Berücksichtigung des NaBe durchgeführt werden. Die BHAG setzt ihren Weg einer nachhaltigen Beschaffung konsequent fort und verfolgt das Ziel, Umweltbelastungen zu reduzieren, Energie effizient einzusetzen und CO₂-Emissionen zu verringern, um Ressourcen zu schonen und Belastungen für künftige Generationen zu minimieren.

Zur weiteren Systematisierung der nachhaltigen Beschaffung hat die BHAG im Jahr 2025 eine internen Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung ausgearbeitet, die mit 1. Jänner 2026 in Kraft getreten ist. Diese schafft einen verbindlichen Rahmen für die Berücksichtigung ökologischer, sozialer und ökonomischer Aspekte in Beschaffungsentscheidungen. Ziel ist es, Produkte und Dienstleistungen zu beschaffen, die von der Herstellung über die Nutzung bis zur Entsorgung geringere Umweltwirkungen verursachen und dabei soziale, ökologische und ökonomische Gesichtspunkte berücksichtigen.



Die BHAG verfolgt bei Beschaffungen den Grundsatz, Produkte und Dienstleistungen auszuwählen, die über ihren gesamten Lebenszyklus geringere Umweltwirkungen verursachen und soziale Mindeststandards berücksichtigen. Bevorzugt werden insbesondere regionale und saisonale Angebote, langlebige, reparierbare, recyclingfähige und energieeffiziente Produkte sowie Leistungen, für die anerkannte Gütesiegel oder Zertifizierungen vorliegen. Darüber hinaus wird auf Rücknahme-, Reparatur- und Recyclingmöglichkeiten Bedacht genommen. Wo dies wirtschaftlich und funktional sinnvoll ist, wird die Reparatur, Wiederverwendung oder Aufbereitung bestehender Produkte einem Neukauf vorgezogen. Damit verfolgt die BHAG auch den Grundsatz einer zirkulären Beschaffung.

Die Einhaltung sozialer Standards ist ein zentraler Bestandteil der nachhaltigen Beschaffung der BHAG. Dabei orientiert sich die BHAG an den grundlegenden Prinzipien des UN Global Compact und erwartet von ihren Lieferanten und Dienstleistern insbesondere Achtung der Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen, den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, die Vermeidung von Diskriminierung sowie ein integriertes und regelkonformes Geschäftsverhalten. Besondere Aufmerksamkeit gilt Lieferanten und Dienstleistungen in sensiblen bzw. risikobehafteten Branchen, insbesondere in den Bereichen Reinigung, Bau- und Instandhaltung, Transport und Logistik, Arbeitskräfteüberlassung, Sicherheitsdienstleistungen, Catering sowie bei Beschaffungen über Onlinehändler außerhalb der EU. In diesen Bereichen werden soziale und arbeitsrechtliche Mindeststandards verstärkt berücksichtigt.

Zur strukturierten Umsetzung der Nachhaltigkeitsanforderungen werden nachhaltigkeitsbezogene Informationen über Lieferanten schrittweise systematisiert und in Auswahl- und Bewertungsprozesse einbezogen. Bei Beschaffungen außerhalb der BBG werden dabei insbesondere Umwelt- und Sozialstandards, regionale Nähe, Lebenszykluskosten sowie technische und qualitative Anforderungen berücksichtigt.

Im Berichtsjahr bzw. in den vorangegangenen Jahren wurden unter anderem folgende Maßnahmen im Bereich der nachhaltigen Beschaffung umgesetzt:

- Mindestens 20% des beschafften **Büromaterials** muss mit einem Umweltzeichen zertifiziert sein. Soweit verfügbar und wirtschaftlich vertretbar werden langlebige, qualitativ hochwertige Büromaterialien, recycelbare und Produkte mit abfallarmer Verpackung sowie nachfüllbare Produkte beschafft. Im Jahr 2025 lag der Anteil an nachhaltig beschafften Büromaterialien bei 84%.
- Bei externen Schulungen werden nur mehr Getränke in **Mehrwegflaschen** angeboten. Kaffee und schwarzer Tee stammen aus fairem Handel. Darüber hinaus wird bei Besprechungen auf Orangen- und Apfelsaft in Tetrapack-Verpackungen verzichtet.
- Bei Kaffeemaschinen werden Frischmahlsysteme bevorzugt. Kapselsysteme werden unabhängig vom verwendeten Material nicht eingesetzt. Bereits in den Jahren 2019 und 2021 wurden Kaffeeautomaten auf Frischmahlsysteme umgestellt. Ende Jänner 2023 erfolgte an



allen Standorten der BHAG die Umstellung auf Kaffeevollautomaten. Die Geräte sind nicht mit Einwegbecher ausgestattet, sondern auf die Nutzung von Tassen ausgelegt.

- Bei der Anschaffung von Elektrogeräten werden – sofern verfügbar – Geräte der jeweils vorgeschriebenen bzw. bestmöglichen Energieeffizienzklassen beschafft.
- Für Monitore, Desktop-PCs und Notebooks beträgt die **Nutzungsdauer** mindestens 5 Jahre. Um die Nutzungsdauer der Geräte zu verlängern, wird seit 2022 für gekaufte Geräte eine fünfjährige Vor-Ort-Reparatur-Garantie abgeschlossen.
- Bei Umbauten wird - soweit möglich - der Einsatz von nachhaltigen Materialien bevorzugt. Im Zuge der Neugestaltung von Büros an den Standorten Wien und Graz wurde in den Jahren 2021 und 2022 ein über den gesamten Produktionszyklus CO₂ neutraler Bodenbelag verlegt. Dadurch wurden gemäß den vorliegenden Zertifikaten insgesamt 35 metrische Tonnen CO₂ kompensiert. Dies entspricht den Emissionen einer Autofahrt von rund 140.705 Kilometern.
- Bei den über die BBG abgewickelten Reinigungsausschreibungen ist es Voraussetzung, dass die Reinigungsfirmen nur mehr nachhaltige Produkte einsetzen.

Bei der Anschaffung von Weihnachtsgeschenken für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auf nachhaltige Produkte und eine Reduktion von Plastik (siehe Punkt 7.1.7) geachtet.

Veranstaltungen mit mehr als 120 Personen sind als Green Events durchzuführen. Green Events berücksichtigen ökologische, soziale, ökonomische und kulturelle Aspekte der Nachhaltigkeit. Auch bei Hotelbuchungen, Workshops, Betriebsausflügen und Teambuilding-Maßnahmen wird verstärkt auch Nachhaltigkeitsaspekte geachtet.

Schulungen sollen künftig – abhängig von Teilnehmeranzahl und geeigneter Raumausstattung – bevorzugt an jenem Standort durchgeführt werden, an dem die meisten Teilnehmenden angesiedelt sind. Dadurch können Reiseaufwände und damit verbundene Emissionen reduziert werden.

Mit dem Inkrafttreten der Richtlinie werden ab 2026 die bestehenden Maßnahmen weiterentwickelt und durch Monitoring- und Steuerungsinstrumente ergänzt. Künftig sollen unter anderem der Anteil regionaler Lieferanten, der Anteil nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen, die Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien bei Veranstaltungen und Hotelbuchungen sowie die Einhaltung sozialer Mindeststandards im Lieferantenumfeld verstärkt beobachtet werden.



7.4 Status Maßnahmenumsetzung Umwelt und Energie

Betreffend der Themengruppe Umwelt und Energie wurden in der Nachhaltigkeitsstrategie 7 Ziele und 40 Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt. Per 31.12.2025 wurden von 40 Maßnahmen 17 bereits umgesetzt, 15 sind auf Kurs, 3 sind verzögert und mit 5 wurde noch nicht begonnen.

Farbcode	Auf Kurs
Status	Erreicht
	Verzögert
	Offen

Ziel-NR	Maßnahme	Datum
Ziel UE1	Erstellung einer jährlichen CO₂-Bilanz für die BHAG	
UE1	Erhebung der zur Erstellung einer CO ₂ -Bilanz erforderlichen Daten	2025
UE1	Aufbereitung der Daten und Erstellung einer CO ₂ -Bilanz (Scope 1-3) für das Wirtschaftsjahr 2024	2025
UE1	Erstellung einer jährlichen CO ₂ -Bilanz	lfd
Ziel UE2	Im Vergleich zum Jahr 2024 erfolgt eine schrittweise Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2030.	
UE2	Festlegung des Zielwertes bzw. Zielpfades für die Emissionsreduktion auf Basis der Anforderungen der klimaneutralen Bundesverwaltung und des BMF.	verzögert
UE2	Die Anzahl der Dienstautos wird so gering wie möglich gehalten.	erreicht
UE2	Regionale Zuteilung der Prüfobjekte	erreicht
UE2	Ab 2027 werden nur mehr e-Autos angeschafft.	offen
UE2	Es ist darauf zu achten, dass Veranstaltungsorte mit öffentlichem Verkehrsmittel gut erreichbar sind, bei größeren Veranstaltungen werden Busse organisiert.	auf Kurs
UE2	Die Anforderungen der Strategie 2024-2040 betreffend Klimaneutrale Bundesverwaltung werden umgesetzt.	verzögert
UE2	Durch die Umstellung des ARE-Kurses auf eine Online-Schulung wird eine Reduktion des Papierverbrauchs um rund 40.000 Blatt p.a. erreicht.	erreicht
Ziel UE3	Reduzierung unseres Energieverbrauchs im Vergleich zum Basisjahr 2019 und kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz	
UE3	Reduzierung des Energieverbrauchs am Standort Wien und Graz von 269.500 kWh (Basisjahr 2019) auf 107.800 kWh (-60 %) bis 2025 und auf unter 100.000 kWh bis 2030	auf Kurs
UE3	Umstellung auf 100 % grünen Strom	erreicht
UE3	Weiterführung der Umstellung auf LED-Beleuchtung am Standort Wien im Jahr 2024 und 2025.	erreicht
UE3	Laufende Sensibilisierung der MA bezüglich energieeffizientes Verhalten.	lfd.
UE3	Bei Neuanschaffungen von Elektrogeräten werden, wenn verfügbar, Geräte der jeweils vorgeschriebenen Energieeffizienzklasse angeschafft.	lfd.
UE3	Individuelle Einstellungsmöglichkeit bei den Raumtemperaturreglern in den Büroräumlichkeiten sind bei Heizung und Kühlung zu verringern.	erreicht



UE3	Umstellung auf Bewegungssensoren in den Sanitärbereichen in Wien	erreicht
UE3	Vorverlegung der Uhrzeit für die zentrale Lichtabschaltung von 19:30 auf 18:00.	erreicht
Ziel UE4	Weitere Optimierung des Abfallmanagements	
UE4	Ab dem Jahr 2023 Reduzierung Plastikmüll zum Beispiel durch Vermeidung von Plastikflaschen.	erreicht
UE4	Einführung eines erweiterten Abfallkonzepts im Jahr 2024.	erreicht
UE4	Bei Kaffeeautomaten und Kaffeemaschinen werden keine Kapselsysteme eingesetzt.	erreicht
UE4	Die Mindestnutzungsdauer für Notebooks und Monitore ist 5 Jahre.	erreicht
UE4	Beim nächsten Tausch der Notebooks werden Cherry Bluetooth Funk Tastatur und Maus angeschafft, dadurch können die Batterien für die Mäuse und Tastaturen eingespart werden	offen
UE4	Reduzierung des Verpackungsmaterials indem bei der Bestellung darauf geachtet wird bzw. Verpackungsmaterial dem Lieferanten mitgegeben wird.	lfd.
UE4	Das in Österreich für Plastikflaschen und Alu-Dosen ab 2025 gültige Pfandsystem ist in der BHAG umgesetzt.	erreicht
Ziel UE5	Nachhaltige Beschaffung unter Zugrundelegung ökologischer und sozialer Mindeststandards, Regionalität und Saisonalität	
UE5	Ausarbeiten einer Richtlinie für nachhaltige Beschaffung bis 30.09.2025. In der Richtlinie sind die Einhaltung ökologischer und sozialer Mindeststandards und die Aspekte der Regionalität und Saisonalität zu berücksichtigen.	2025
UE5	Die Richtlinie wird ab 1.1.2026 umgesetzt.	lfd.
UE5	Bei der Beschaffung von Büromaterial muss im Jahresdurchschnitt der kostenmäßige Anteil von nachhaltigen Produkten mindestens 50 % betragen.	lfd.
UE5	Die NaBe Kriterien sind einzuhalten.	lfd.
UE5	Soweit verfügbar und wirtschaftlich vertretbar werden langlebige, qualitativ hochwertige Büromaterialien, recycelbare und Produkte mit abfallarmer Verpackung sowie nachfüllbare Produkte beschafft.	lfd.
UE5	Bei der Reinigungsausschreibung ist der Einsatz von nachhaltigen Produkten durch die Reinigungsfirmen Voraussetzung.	lfd.
Ziel UE6	Berücksichtigung von ökologischen Aspekten bei Veranstaltungen und Nöchtigungen	
UE6	Erstellung einer internen Richtlinie für Dienstreisen bis 31.10.2024.	erreicht
UE6	Auswahlkriterien für Hotels und Workshops nach nachhaltigen Gesichtspunkten wurden festgelegt.	2026
UE6	Bei Veranstaltungen Bevorzugung von Standorten mit nachhaltigem Veranstaltungsmanagement.	lfd.
UE6	Einhaltung der Kriterien von Green Meetings	lfd.
UE6	Organisation von Workshops und Auswahl der Hotels erfolgt unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten.	offen

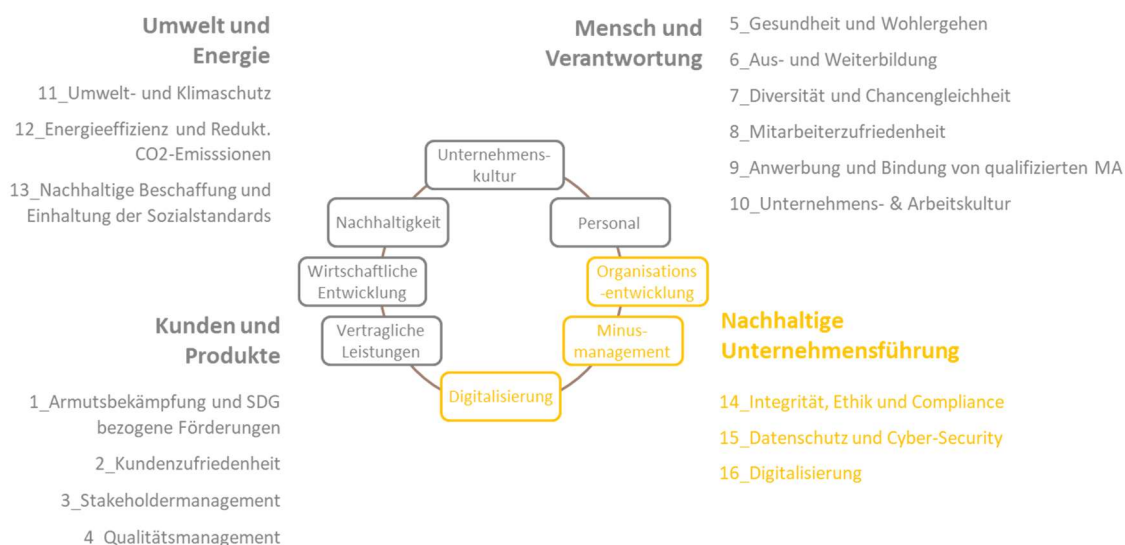


UE6	Bei Betriebsausflügen und Teambuildingtagen sind Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen.	ab 2026
UE6	Der Ort der Schulung wird in Abhängigkeit von TN-Anzahl und Raumausstattung nach Standort gewählt.	lfd.
Ziel UE7	Erarbeitung und Umsetzung eines modernen ökologischen Mobilitätskonzepts	
UE7	Erarbeitung eines standortbezogenen ökologischen Mobilitätskonzepts	2026
UE7	Umsetzung der im Mobilitätskonzept erarbeiteten Maßnahmen.	ab 2027



8 Nachhaltige Unternehmensführung

Die Themengruppe Unternehmensführung baut auf die Strategiefelder Organisationsentwicklung, Minusmanagement und Digitalisierung der Strategie 2023++ auf. Die Themengruppe umfasst die 3 Themen: „Integrität, Ethik und Compliance“, „Datenschutz und Cybersecurity“ und Digitalisierung.



Die Nachhaltigkeitsstrategie und die Ziele zur Themengruppe Nachhaltige Unternehmensführung sind im Punkt 4.7. dargestellt.

Die BHAG ist das zentrale Dienstleistungsunternehmen für das Rechnungswesen des Bundes und nimmt ihre Verantwortung als nachhaltige Arbeitgeberin besonders ernst. Die gelebten Grundsätze **Kompetenz**, **Transparenz** und **Verlässlichkeit** werden bereits im Recruiting-Prozess sichtbar und die Personalentwicklungsmaßnahmen folgen diesen Grundsätzen:

- **Verlässlich**
 - Verantwortung gegenüber den Kunden, dem Unternehmen und den MA
 - Erreichen der Unternehmensziele unter Berücksichtigung von Gerechtigkeit und Menschlichkeit
- **Kompetent**
 - Fachkompetenz durch laufende Aus- und Weiterbildung
 - Veränderungsbereitschaft auf Grund externer und interner Anforderungen
 - Handbuch Personalentwicklung
- **Transparent**
 - Nachvollziehbarkeit aller Entscheidungen und Maßnahmen
 - Offene, ziel- und zeitgerechte Kommunikation und Information



Gute Governance ist Grundlage für eine nachhaltige Unternehmensführung. Der nachhaltige Unternehmenserfolg der BHAG und deren Tochtergesellschaften sichert langfristig rund 500 österreichische Arbeitsplätze.

8.1 Integrität, Ethik und Compliance

Integrität und Compliance sind ein fixer Bestandteil in der BHAG und in der Dienstanweisung Allgemeine Regelungen abgebildet. Dadurch werden der Aufbau und die Abläufe der in der BHAG zentral koordinierten Compliance-Maßnahmen geregelt und die Integrität in der öffentlichen Verwaltung gestärkt.

Compliance beschreibt im rechtlichen Bereich die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen sowie interner Richtlinien durch Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Gegensatz dazu wird Integrität als die Übereinstimmung der persönlichen Werte mit dem eigenen Denken und Handeln bezeichnet. Integrität steht z.B. für Anständigkeit, Ehrlichkeit, Unbestechlichkeit, Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit.

8.1.1 Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Antikorruption und Compliance

Um eine dauerhafte Sensibilisierung der MA zu den Compliance-Themen sicherstellen zu können, wurde 2025 mit dem verpflichtenden eLearning Tool zu Compliance ein Instrument installiert, mit dem ein Erreichen aller MA der BHAG gegeben sein wird. Durch die notwendige Absolvierung eines Abschlusstests und der Dokumentation der Teilnahme wird dadurch sichergestellt, dass jedem MA die Compliance-Themen bekannt sind. Dieses eLearning Tool wird von allen MA, Praktikanten sowie bei Neueintritten zeitnah zu absolvieren sein. Wesentliche Änderungen in diesem Tool bzw. Neuerungen bei den Compliance-Maßnahmen der BHAG können eine neuerliche verpflichtende Teilnahme der MA erfordern, wodurch eine Sensibilisierung zu geänderten oder erweiterten Compliance-Maßnahmen gegeben sein wird.

Für die ARW tätige MA und Organe der BHAG und für die MA der Abteilung Finanzen gibt es eine verpflichtend durchzuführende Schulung zum Thema Geldwäscheprävention, welche in regelmäßigen Abständen zu absolvieren ist.

Die in der BHAG bereits bestehenden Compliance-Maßnahmen wie z.B. der Verhaltenskodex, die Regelwerke der BHAG, Unbefangenheitserklärungen oder auch die Kompetenzmatrix usw. werden einer regelmäßigen Betrachtung unterzogen, ob Anpassungen oder Erweiterungen erforderlich sind. Des Weiteren wurde die Implementierung eines Hinweisgeber:innensystems umgesetzt.

Sollten sich für die MA Compliance-Fragestellungen ergeben, steht dafür die Gruppe Recht als Ansprechperson zur Verfügung. Die Ansprechperson für Compliance entscheidet in Folge, ob zur Beurteilung der Anfrage notwendige weitere Schritte zu setzen sind und dokumentiert den entsprechenden Prozess.



8.1.2 Minusmanagement

Die Anzahl der internen Regelwerke und formalen Abläufe in der BHAG haben in den letzten Jahren aufgrund unterschiedlicher Gegebenheiten (z.B. gesetzliche Erfordernisse, zunehmende Komplexität diverser Themen, neuen Aufgaben) zugenommen. Für Personen, die die Entwicklung nicht miterlebt haben, war die Struktur unübersichtlich, außerdem waren verschiedene Themen bzw. Tätigkeiten redundant vorhanden.

Beispielsweise gab es für die interne und externe Kommunikation teilweise bis ins kleinste Detail festgelegte Regelungen. Diese füllen ein Handbuch (Handbuch Kommunikation) und eine Dienstanweisung (DA Corporate Identity Manual) mit insgesamt 43 Seiten. Durch diesen Detaillierungsgrad fühlen sich die MA bevormundet. Dies wiederum führt in der Praxis teilweise dazu, dass auch die relevanten Regelungen weniger Akzeptanz fanden.

Im Rahmen der Strategie 2023++ wurde festgelegt, die Regelungen in der BHAG anzahlmäßig zu reduzieren und generell zu vereinfachen. Kommunikations- bzw. Verhaltensregeln, die unter anderem in der Mitarbeiterbefragung als altmodisch bezeichnet wurden, sind an die heutige Arbeitssituation nach COVID-19 (hoher Anteil an Desksharing und vermehrtes Homeoffice) anzupassen.

Die BHAG hat die geänderten Kommunikations-Bedingungen zum Anlass genommen, alle internen Regelungen kritisch zu hinterfragen und neu zu strukturieren.

Ziele/Maßnahmen

- Evaluierung der Regelwerke
 - Überarbeitung und Zusammenfassung des Handbuches Kommunikation und der Dienstanweisung Corporate Identity inkl. Modernisierung des kommunikativen Selbstbildes
 - Reduzierung der Regelungsdichte in allen Regelwerken
 - Beseitigung von Redundanzen auch durch Zusammenlegung von Regelwerken
- Neugestaltung der wesentlichen Regelungen durch
 - Anpassung der Aufgabenverteilung (mehr Entscheidungen durch die Abteilungsleitung)
 - Adaptierung der internen Kompetenzmatrix
 - Anpassung entsprechender Abläufe und Formulare
- Optimierte Auffinden der Regelwerke
 - Zusammenfassung und zur Verfügung Stellung der wichtigsten Regelungen in der BHAG, die für alle MA gleich gelten, in einem Regelwerk
 - Verbesserung von Suche und Ablage

Eine Verbesserung von Inhalt und Struktur der Regelwerke und der Abläufe bei gleichzeitiger Reduzierung der Anzahl der Regelungen führt dazu, dass Regeln besser verstanden und damit auch regelungskonform angewendet werden. Rasches und zielgerichtetes Auffinden von Inhalten erhöht die Qualität der Prozessabläufe, da die MA entsprechend besser informiert sind.



Gleichzeitig wird auch eine positive Entwicklung der Unternehmenskultur gefördert, da auf Informationen rasch zugegriffen werden kann, das Verständnis der MA für Abläufe verbessert und die Führungskraft auch entlastet wird. Für die Unterstützung der MA sollen digitale Lösungen eingesetzt werden.

8.1.3 Ethikgütesiegel

Die BHAG hat seit 2016 regelmäßig den „Integrativen Ethik & CSR Check“ extern durchführen lassen und wurde 2020, 2022 und 2024 mit dem den Gold-Status zertifiziert. Zu Beginn des Jahres **2026 wurde dieser Status für weitere 2 Jahre verlängert**. Die Auszeichnung ist eine große Anerkennung für die letzten Weiterentwicklungsschritte in der BHAG und eine Bestätigung für den von der BHAG eingeschlagenen Weg.

„Gegenüber dem 3. Re-Check im Jahr 2022 hat sich die BHAG deutlich weiterentwickelt. Die Fortschritte in den wesentlichen Bewertungskriterien waren ausschlaggebend dafür, dass die BHAG den „Gold“-Status wieder erreichen konnte.“

Was ist das Gütesiegel „Zukunftsfit & Enkeltauglich“?

Das CSR-Gütesiegel liefert Antwort auf die Frage, wie die BHAG mit der Umwelt, den Menschen, den Kunden – mit allen Stakeholdern umgeht. Das **Wirtschaftsethik Institut WEISS** beurteilt Unternehmen im Hinblick auf Ethik und bei der Integration von CSR als Management Tool.

Folgende Bereiche wurden im Gutachten beleuchtet:

- Werte und werteorientierte Unternehmensführung
- Humane Arbeitswelten
- Umwelt, Natur und Umgang mit Ressourcen
- Fairness und Handschlagqualität
- Innovative Marktethik und Konsumentenbelange
- Sinnstiftendes gesellschaftliches Miteinander



Wie hat die BHAG abgeschnitten?

Die BHAG konnte in allen relevanten Bereichen zeigen, dass der Gold-Status behalten werden kann.

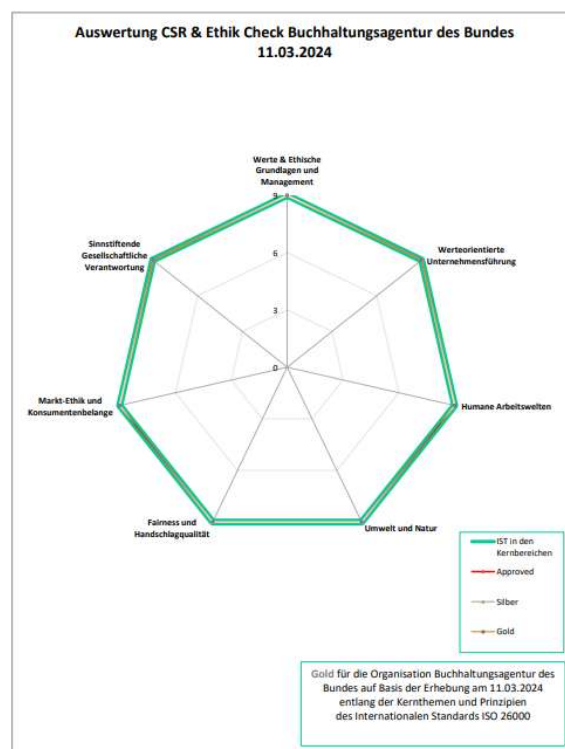




Warum hat die BHAG wieder Gold-Status erreicht?

Ein Auszug aus den Maßnahmen, die zur Weitergewährung des Gütesiegels geführt haben:

- Implementierung des Projekts „Nachhaltigkeit“
- Langfristige Orientierung an der Strategie 2023++
- Minusmanagement
- Implementierung des Qualitätsmanagements
- Teambuilding-Maßnahmen für jede Abteilung
- eLearning Plattform EDIT für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkl. 30 Minuten freies Lernen pro Woche



8.2 Datenschutz und Cybersecurity

Die Buchhaltungsagentur des Bundes nutzt seit Ihrer Gründung 2004 das Bundesrechenzentrum des Bundes als IT-Dienstleister. Dies ermöglicht der BHAG eine im Rahmen einer einheitlichen und standardisierten IT-Umgebung innerhalb des Bundes und einer auf hohem Niveau durch das BRZ bereitgestellten Sicherheitsumgebung und Datensicherung, ihre Aufgaben zu erfüllen.

Im Laufe der Jahre kam es auch bei der BHAG zu einer veränderten Arbeitswelt im Rahmen einer steigenden Digitalisierung. Dies bedeutete auch eine veränderte Anforderung betreffend Datenschutz und Sicherung der vorhandenen Daten, weg von einem hohen physischen Unterlagenaufkommen zu einem höheren Grad an elektronischen Unterlagen und Daten.

Trotz Nutzung der BRZ-Infrastruktur liegt ein großer Teil des verantwortungsvollen Umgangs betreffend Datensicherheit und Umgang mit den in der BHAG zur Verfügung stehenden Daten und Komponenten/Anwendungen bei der BHAG selbst, sprich bei den MA der BHAG.

Im Rahmen der in der Vergangenheit bereits verstärkten Digitalisierung und in der zukünftigen Weiterentwicklung dieser, verändert und verlagert sich auch die Verantwortung betreffend Umgang mit Daten und mit deren Schutz.

Durch die Möglichkeiten der Entwicklungen in diesem Bereich und deren Anwendungen, kam es durch verschiedene Aspekte (Tearbeit, Prüftätigkeiten außer Haus, durchgängige Verwendung von IT-Anwendungen, leichtere Verfügbarkeit von Unterlagen) zu einer geänderten Gefährdungslage auf Grund der mobilen Nutzungsmöglichkeiten von Geräten und den darauf befindlichen Daten.



Zusätzlich kommt es seit 2020 in der BHAG auf Grund der Covid-19-Pandemie zu einer verstärkten Nutzung von personenbezogenen Daten (Covid-Sonderprojekte und Vertragliche Leistungen), die im datenrechtlichen Sinn eine erweiterte Sensibilisierung beim Umgang mit diesen Daten erfordern.

Dabei darf der Faktor Mensch nicht außer Acht gelassen werden. Die Tätigkeiten und Handlungen der MA der BHAG sind die Schnittstelle zwischen einer gesicherten IT-Umgebung sowie eines gesicherten und dementsprechend rechtlich sicheren Datenschutzes außerhalb dieser Umgebung.

Dem entspricht die BHAG mit einer laufenden Anpassung betreffend Verfügbarkeit und Umgang mit vorhandenen Daten und einer laufenden Sensibilisierung der MA betreffend Nutzung von Anwendungen und Endgeräten. Des Weiteren wird durch die Bereitstellung der entsprechenden Ressourcen in der BHAG-eigenen IT-Abteilung und der entsprechenden technischen Ausstattung im Falle eines Schadenseintritts sichergestellt, dass es sich um einen engbegrenzten Vorfall im Rahmen der Cybersicherheit handelt.

Durch neue und strengere rechtliche Bestimmungen (EU-Datenschutz-Grundverordnung, NIS-2, etc.) erfolgte in der BHAG eine Implementierung entsprechender Verantwortungsbereiche und der Setzung von Maßnahmen entsprechend den rechtlichen Bestimmungen.

Die neue Cybersicherheits-Richtlinie der EU (NIS-2-Richtlinie) wurde am 27.12.2022 beschlossen. Die Umsetzung in österreichisches Recht ist im Dezember 2025 erfolgt. Das NISG 2026 tritt mit 1.10.2026 in Kraft. Vor dem Hintergrund der NISG 2026 unterhält die BHAG ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) und orientiert sich im Bereich der Cybersicherheit an Best Practices, die für Einrichtungen des Bundes erarbeitet wurden (Security Framework Bund 2.0).

8.3 Digitalisierung

Der in der BHAG begonnene Weg der Digitalisierung und Nutzung neuer Technologien soll weitergeführt werden, um die anderen Detailziele zu unterstützen und auch moderne vertragliche Leistungen anbieten zu können. Sowohl bei internen Prozessen als auch bei vertraglichen Leistungen mit Kundinnen und Kunden verwenden wir IT-gestützte Lösungen, um den Grad der Digitalisierung und die Prozesseffizienz zu erhöhen. Unternehmensintern kommen digitale Workflows und Robotic Process Automation (RPA) zum Einsatz. Bei vertraglichen Leistungen wenden wir unterschiedliche Systeme an, um Förderungen vollständig digital abzuwickeln.

Digitalisierungsprojekte der Systeme für die Haushaltsverrechnung werden seitens Bund bzw. BMF veranlasst. Die BHAG berücksichtigt deren Umsetzung in Abhängigkeit zu den eigenen Digitalisierungsvorhaben.

Die BHAG möchte auf den eigenen umfangreichen Erfahrungswerten bei IT Projekten aufbauen, entsprechende Lösungen intern weiterentwickeln und extern als technologisch kompetente Partnerin auftreten. Dies kann im Zusammenhang mit der konkreten Umsetzung oder dem



Wissenstransfer bei Projekten stattfinden. Gleichzeitig sollen durch regelmäßige Kosten-Nutzen-Analysen vorhandener Systeme mögliche Einsparungspotenziale erkannt werden. Ein übergeordnetes Ziel ist dabei die kontinuierliche Verbesserung im Bereich der Cybersicherheit.

Nutzung- und wirkungsorientierter Einsatz von KI

Die Buchhaltungsagentur des Bundes plant Technologien mit künstlicher Intelligenz (KI) einzusetzen, um ein modernes und effizientes Arbeitsumfeld zu schaffen. Der Einsatz von KI wird nutzungs- und wirkungsorientiert sein und wird gesetzliche Vorgaben und ethische Prinzipien berücksichtigen. Eine weitergehende Evaluierung der KI-Strategie in der BHAG und die Umsetzung von sich daraus ergebenden Möglichkeiten und Maßnahmen wird in Folge durchgeführt werden.

Einsatz moderner Technologien unter Beibehaltung der digitalen Souveränität

Die BHAG betrachtet beim Einsatz moderner Technologien – neben der Wirtschaftlichkeit und Gesetzmäßigkeit – auch die größtmögliche Beibehaltung der digitalen Souveränität. Diesbezüglich wird ein besonderer Fokus auf die Auswahl von heimischen und europäischen Produkten und Anbietern gelegt. Falls Abhängigkeiten unvermeidbar sind, sollen Szenarien für den Einsatz alternativer Lösungen entwickelt werden.

8.4 Status Maßnahmenumsetzung Nachhaltige Unternehmensführung

Betreffend der Themengruppe Nachhaltige Unternehmensführung wurden in der Nachhaltigkeitsstrategie 7 Ziele und 39 Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt. Per 31.12.2025 wurden von 39 Maßnahmen 17 bereits umgesetzt, 16 sind auf Kurs, 2 sind verzögert und mit 4 wurde noch nicht begonnen.

Farbcode	Status
Auf Kurs	Erreicht
Verzögert	Offen

Ziel-NR	Maßnahme	Datum
Ziel NU1	Ausbau der eigenen Kompetenzen im Bereich Robotic Process Automation	
NU1	Weiterentwicklung des IT-Personals im Bereich Softwareentwicklung und RPA-Lösungen. Bestehende RPA- Prozesse sollen weiterentwickelt und bis 31.12.2024 mindestens eine neue Bot Lösung – in Abstimmung mit den Fachbereichen – entwickelt werden	2024
NU1	Potentiale der Automatisierung und Prozessverbesserung herausfinden, beschreiben und bis 30.06.2025 umsetzen.	2025
NU1	Unterstützung Nachprüfung durch neue Technologien	lfd.
Ziel NU2	Nutzung- und wirkungsorientierter Einsatz von KI	
NU2	Prüfung Einsatz von KI-Unterstützung bei der internen Belegerfassung im RW der BHAG und Umsetzung wo vorteilhaft	2026
NU2	Umsetzungskonzept für Dokumentenverwaltung	2026





NU2	Einsatz eines Large-Language-Models	2025
NU2	Individualisierung des LLMs mit Unternehmensdaten	2026
NU2	prototypische Verbindung des LLMs mit RPA-Prozessen	2026
NU2	Evaluierung der KI-Strategie bis 31.03.2026	03/2026
NU2	Proof of Concept für KI-gestützte Dokumentenverwaltung erstellen	2026
Ziel NU3	Betrachtung von Einsparungs- und Innovationspotenzial durch Cloudtechnologien	
NU3	Erarbeitung einer Cloudstrategie für die BHAG bis 31.12.2024. Diese soll in Anlehnung an die Cloudstrategie des BKA erstellt werden.	2024
NU3	Auf Basis der Cloudstrategie Betrachtung von Einsparungs- und Innovationspotenzialen (Neubetrachtung erfolgt im Kontext digitale Souveränität)	lfd.
NU3	Einsatz von O365 in Abhängigkeit vom BRZ	2026
Ziel NU4	Evaluierung und Verbesserung der Cybersicherheit im Hinblick auf NIS-2	
NU4	Schulung und Unterweisung der MA zu Cybersecurity und NIS-2	2025
NU4	Umsetzung Multifaktor-Authentifizierung	2026
NU4	Implementierung eines Lieferkettenmanagements	2026
NU4	Aufbau eines Verzeichnisses IT-Assets und IT-Services	2026
NU4	Erstellen eines Business Continuity Plans und Implementierung eines Krisenmanagementsystems	2026
NU4	Aufbau eines Risikomanagementsystems in Bezug auf Cybersecurity	2026
NU4	Durchführung einer Selbstevaluierung nach NIS-2 und darauf aufbauend Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen	2027
Ziel NU5	Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen	
NU5	Digitale Abwicklung von Dienstreiseaufträgen und -rechnungen in BMD bis 30.06.2024	2024
NU5	Stufenweise weitere Umstellung auf digitale Personalprozesse mittels Workflow in eDokPro	lfd.
NU5	Größtmögliche Abdeckung ID-Austria für den sicheren Zugang der MA zu Applikationen mit personenbezogenen Daten.	lfd.
NU5	Stufenweise Digitalisierung der innerbetrieblichen Prozesse wie zum Beispiel Ablöse aller Mailformulare durch SSP	2025
NU5	Migration/Relaunch Intranet	2026
Ziel NU6	Minusmanagement	
NU6	Evaluierung der Regelwerke bis 31.08.2024	2024
NU6	Dienstanweisung und Handbücher überarbeiten bzw. verringern bis 31.08.2024	2024
NU6	Erhöhung der Flexibilität durch Verschiebung der Entscheidungsbefugnisse zu den AL - Vorlagen eines Maßnahmenkonzeptes	2024
NU6	Definierung der Kompetenzen der Bereichsleitungen und Abteilungsleitungen	2024
NU6	Neugestaltung der wesentlichen Regelungen	2024
NU6	Konzept als Ergebnis der "Aufgabenkritik"	2024



NU6	Optimiertes Auffinden der Regelwerke	2026
Ziel NU7	Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Antikorrruption und Compliance	
NU7	Implementierung eines Hinweisgebersystems	2024
NU7	Schulung Geldwäscheprävention für ARW tätige MA und Organe und für MA der Abteilung FIN	lfd.
NU7	Allgemeines Regelwerk der BHAG (ehemals Handbuch Compliance und Integrität)	2024
NU7	Unterweisung e-learning-Compliance	lfd.
NU7	Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zum Thema Compliance	lfd
NU7	Umsetzung Informationsfreiheitsgesetz	lfd
NU7	Umsetzung eines Risikomanagements für Nachhaltigkeit	2026





9 Sustainable Development Goals (SDGs)

9.1 Sustainable Development Goals (SDGs)

Auf der Generalversammlung der Vereinten Nationen im September 2015 haben die 193 Mitgliedsstaaten mit der UN Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung erstmals global gültige Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) beschlossen.

In Österreich wurden mit einem Ministerratsbeschluss vom 12. Jänner 2016 alle Bundesministerien mit der Umsetzung (Implementierung) der „Agenda 2030“ beauftragt. Federführend agieren dabei das Bundeskanzleramt sowie das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten.

Die Agenda 2030 beinhaltet 17 Ziele, die alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Wirtschaft, Umwelt – gleichermaßen berücksichtigen. Diesen Zielen sind 169 Unterziele (sogenannte „Targets“) zugeordnet, die genauere Zielvorgaben enthalten.



Die BHAG als das zentrale Dienstleistungsunternehmen für das Rechnungswesen des Bundes unterstützt einerseits die Bundesministerien bei der Umsetzung der UN Agenda 2030 und andererseits setzt die BHAG im Unternehmen selbst Maßnahmen und Initiativen, die zur Erreichung der Entwicklungsziele beitragen.

Bei 12 der insgesamt 17 Entwicklungsziele werden durch die BHAG Maßnahmen gesetzt (siehe Punkt 9.2).



9.2 BHAG Beitrag zur Unterstützung der UN Agenda 2030

Ziel	Beitrag der BHAG zur Agenda 2030	
 1 KEINE ARMUT	Armut in allen ihren Formen und überall beenden	• First-Level-Control für den Europäischen Sozialfonds (ESF+) & Just Transition Fund (JTF) • Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ) • Unterstützung des BMI bei der Grundversorgung • Second-Level-Control für Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds – Integration Asylanten in das Erwerbsleben • Nachprüfung Antrags- und Abrechnungsprüfung Armutsbekämpfung • Prüfung nationale Förderungen AMS zur Integration in das Erwerbsleben • Digitale Schule - Schülerinnengeräteverwaltung: Abwicklung Befreiungsanträge Selbstbehalt • Lebenshaltungs- und Wohnkosten-Ausgleichs-Gesetz (Antiteuerung Kinderzuschuss) • Stromkostenzuschuss und Energiekostenausgleich • Handwerkerbonus
 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern	• Betrieblichen Gesundheit (BG) • Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) • XUND-Programm für MA • XUND-Bonus für MA für gesundheitsförderliche Aktivitäten • Betriebsärztin (Standort Wien) • Gesetzeskonforme barrierefreie Umsetzung aller Web-Inhalte
 4 HOCHWERTIGE BILDUNG	Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern	• Basisausbildung für MA • Lehrlingsausbildung (mit INEO-Award ausgezeichnet) • Weiterbildung für MA und FK • Nachwuchsführungskräfteausbildung • Fachkarrierepfade • Ausbildung der Bundesbediensteten im Haushaltsrecht • Digitale Schule – Schülerinnengeräteverwaltung • 30 Minuten Freies Lernen pro Woche für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • SLC für Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (z.B. Sprachkurse bei Integration)



	Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen	• Betriebsvereinbarung Gleichstellung Frauenförderung • Anteil der Frauen liegt bei 68% • Der Anteil der weiblichen FK liegt bei 59% • Gleichbehandlungsbeauftragte • Interne Richtlinie Miteinander • Geschlechtergerechte Sprachregelung • BHAG ist Mitglied im Netzwerk „Unternehmen für Familien“
	Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten	• Förderung von Wasserversorgungs- und Abwasserentsorgungseinrichtungen im Rahmen von KIP2020 und KIP2023
	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern	• Energieeffizienzmaßnahmen in der BHAG • Seit 2022 bezieht BHAG nur mehr 100% grünen Strom • Förderabwicklung von Photovoltaikanlagen und e-Ladeinfrastruktur für Gemeinden im Rahmen von KIP2020 und KIP2023
	Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	• 469 beschäftigte VBÄ (ohne KU, MSch, etc.) • Beschäftigung von 37 begünstigt behinderten Personen • Umsetzung der Beschäftigungskriterien im Rahmen des Aktionsplans nachhaltige öffentliche Beschaffung (NaBe) • First Level Control in Österreich für den Europäischen Sozialfonds (ESF+)
	Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen	• BHAG ist Teil der kritischen Infrastruktur Österreichs • Unterstützung Digitalisierungsprojekte des Bundes im Rahmen der buchhalterischen Abwicklung, z.B. Digitale Schule • Abwicklungsstelle für geförderte Infrastrukturmaßnahmen für Gemeinden im Rahmen von KIP2020 und KIG 2023 • Prüfung Aufbau-Resilienzplan Österreich – Breitbandausbau • Erfolgreiche Einreichung als Konsortialpartner bei „Expedition Zukunft – CHALLENGE Public Sector“



	Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten	• Abwicklungsstelle für nachhaltige Investitionen für Städte und Gemeinden im Rahmen von KIP2020 und KIG2023 • FLC und SLC für den Fonds Innere Sicherheit
	Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen	• Umsetzung des Aktionsplans nachhaltige öffentliche Beschaffung (NaBe) in der BHAG • Abfallmanagement in der BHAG • Förderabwicklung von Anlagen zur Kreislaufwirtschaft für Gemeinden im Rahmen KIP2020 und KIP2023
	Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	• E-Ladestation für Firmen-PKW und e-Bikes • BHAG ist klimaaktiv mobil-Partner • Reduktion Stromverbrauch um 76% im Vergleich zu 2011 • Reduktion des Papierverbrauchs um 90,2% im Vergleich zu 2008 • Verzicht auf Druckwerke (Folder, Berichte) • Seit 2022 bezieht BHAG nur mehr 100% grünen Strom • Umstellung auf LED-Leuchtmittel in Umsetzung • Abwicklung Zweckzuschüsse für Energiesparmaßnahmen gem. Kommunales Investitionsprogramm 2023
	Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen	• Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) • Datenschutzmanagement • Zentrales Dienstleistungsunternehmen für das Rechnungswesen des Bundes, damit Unterstützung der österreichischen Bundesinstitutionen und Obersten Organe



10 Nachhaltigkeitsrisiken

Im Risikobericht der BHAG sind für 2025 Klimarisiken und Klimaanpassungsrisiken als Risiken dargestellt. 2026 wird das Risikomanagement der Nachhaltigkeitsrisiken ausgebaut und verfeinert.

10.1 Klimarisiken

Unter Klimarisiken versteht man das Risiko für die BHAG durch den Klimawandel. Durch Überflutung, Sturmschäden, Hitze und Hagel können der BHAG Kosten entstehen bzw. eine Betriebsunterbrechung an einzelnen Standorten möglich sein.

Das direkte Schadenspotential entsprechend der HORA-Daten für die einzelnen Standorte bewegt sich für die einzelnen Risikokategorien zwischen nicht vorhanden und mittleres Risiko. Indirektes Schadenspotential durch Sperre von Zugverbindungen und Straßen bzw. durch Stromausfälle ist gegeben.

10.2 Klimaanpassungsrisiken

Regulatorische Maßnahmen (EU und nationale Verordnungen und Normen) bezüglich Klimaschutz bewirken einen erhöhten Ressourcenbedarf und Mehrkosten für die BHAG.

Mehrkosten durch CO₂-Bepreisung, höhere Energiekosten und nachhaltige Produkte. Ressourcenbedarf für die Umsetzung von Berichtsvorgaben und Vorgaben betreffend „Klimaneutraler Bundesverwaltung“.



Anlage 1

CO ₂ Bilanz und Methodik		
BHAG berichtet zu allen relevanten Emissionsquellen aus den Sopes1, 2 und 3. Die Verbräuche (Scope 1 und 2) aller Standorte in Österreich sind in die CO ₂ -Bilanzierung eingeflossen.		
Folgende Scope-3-Kategorien sind in der CO ₂ -Bilanz BHAG enthalten:		
- Dienstreisen - Pendeln - Abfallaufkommen im Betrieb		
Die meisten Berechnungen der CO ₂ -Emissionen für das Geschäftsjahr 2025 erfolgt mittels THG-Rechner des Umweltbundesamtes. Während im Wesentlichen die direkten Emissionen (Scope 1 und 2) miteinbezogen werden, fließen in den Carbon Footprint für die BHAG auch die indirekten Emissionen aus den vor- und nachgelagerten Prozessen ein (Scope 3). In der BHAG-Treibhausgasbilanz-Berechnungen sind Emissionen aus Scope 1-3 enthalten. Diese setzen sich folgendermaßen zusammen:		
Scope 1- direkte Emissionen		
Treibstoffe, Kältemittel		
Scope2 - indirekte Emissionen		
Strom, Fernwärme, Gas, Heizöl		
Scope 3 - indirekte Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen		
Dienstreisen, Pendeln, Abfälle, Abwasser, IT, Einge kaufte Güter & Dienstleistungen, Strom		
	Datengrundlage/Methodik für Berechnungen	Quellen der Emissionsfaktoren
Scope 1		
Geschäftswagen	Datengrundlage: gefahrene Kilometer	Umweltbundesamt: https://secure.umweltbundesamt.at/co2mon/co2mon.html
Scope 2		
Stromverbrauch	marktbasierte Methodik Datengrundlage: Berechnung von aggregiertem Strom mix bei Strombezug von unterschiedlichen Stromlieferanten, den Vorsorgemix (Wasserkraft, Windkraft, Biomasse, Photovoltaik, Biogas, Sonstige erneuerbare , Erdgas, sonstige fossile), sowie der Stromverbrauch in kWh gemäß Stromabrechnungen, Stromverbrauch in kWh (tlw. Durch Kühlung) gemäß Abrechnungen (zum Teil auf der Zahlengrundlage aus dem vorherigen Geschäftsjahr 2024.	CO2 Emissionen pro Kilowattstunde (Grüner Strom, Ökostrom)) abrufbar unter: https://nachhaltigeuniversitaeten.at/arbeitsgruppen/co2-neutrale-universitaeten/
Fernwärmenutzung	marktbasierte Methodik Datengrundlage: Fernwärmenutzung in kWh gemäß Abrechnungen (zum Teil auf der Zahlengrundlage aus dem vorherigen Geschäftsjahr 2024.	Umweltbundesamt: https://secure.umweltbundesamt.at/co2mon/co2mon.html
Scope 3		
Indirekte Emissionen Energieverbrauch	Marktbasierte Methodik Datengrundlage: Strom- und Wärmeverbrauch in kWh	Umweltbundesamt: https://secure.umweltbundesamt.at/co2mon/co2mon.html
Abfallaufkommen im Betrieb	Ausgabenbasierte Methode Datengrundlage: Abfall: verursachter Abfall in € gemäß BK-Abrechnung (tlw. Auf der Zahlengrundlage aus dem vorherigen Geschäftsjahr 2024) Abwasser: Wasserverbrauch in € gemäß BK-Abrechnung (tlw. Auf der Zahlengrundlage aus dem vorherigen Geschäftsjahr 2024)	Exiobase und Google KI





Dienstreisen	Entfernungsbasierte Methode Datengrundlage: Pkw: gefahrene Kilometer bei Dienstreisen mit dem privaten Fahrzeug Bahn: gefahrene Kilometer mit der Bahn Hotelbuchungen: Ausgaben für Anzahl der Nächtigungen	Umweltbundesamt: https://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/themen/mobilitaet/daten/ekz_pkm_tkm_verkehrsmittel.pdf
Pendeln	Entfernungsbasierte Methode: Datengrundlage: Auswertung gefahrene Kilometer mit der Bahn, öffentliche Verkehrsmittel, Pkw und e-Pkw	Umweltbundesamt: https://www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/themen/mobilitaet/daten/ekz_pkm_tkm_verkehrsmittel.pdf
IT-Betrieb	Ausgabenbasierte Methode Datengrundlage: Ausgaben für IT-Betrieb	Exiobase
Kauf Hardware	Datengrundlage: Anzahl der gekauften Notebooks, Bildschirme, Smartphones	Herstellerangabe