

## "Sustainability People Report 2025": Nachhaltigkeit polarisiert in Unternehmensführungen



Wie haben sich die Gehälter von Beschäftigten im Nachhaltigkeitsmanagement entwickelt? Welche Tendenzen zeigen sich bei der beruflichen Zufriedenheit von Nachhaltigkeitsbeauftragten? Und wie stehen die Geschäftsführungen zum Thema Nachhaltigkeit in ihren Organisationen? Mit dem zweiten "Sustainability People Report" veröffentlicht die sustainability people company in Zusammenarbeit mit EY und Haufe ein Update ihres umfassenden Gehalts- und Stimmungsreports für Nachhaltigkeitsmanager:innen. Ein Ergebnis: Die Mehrheit der Unternehmensleitungen unterstützt Nachhaltigkeitsinitiativen, es zeichnet sich jedoch eine Polarisierung ab.

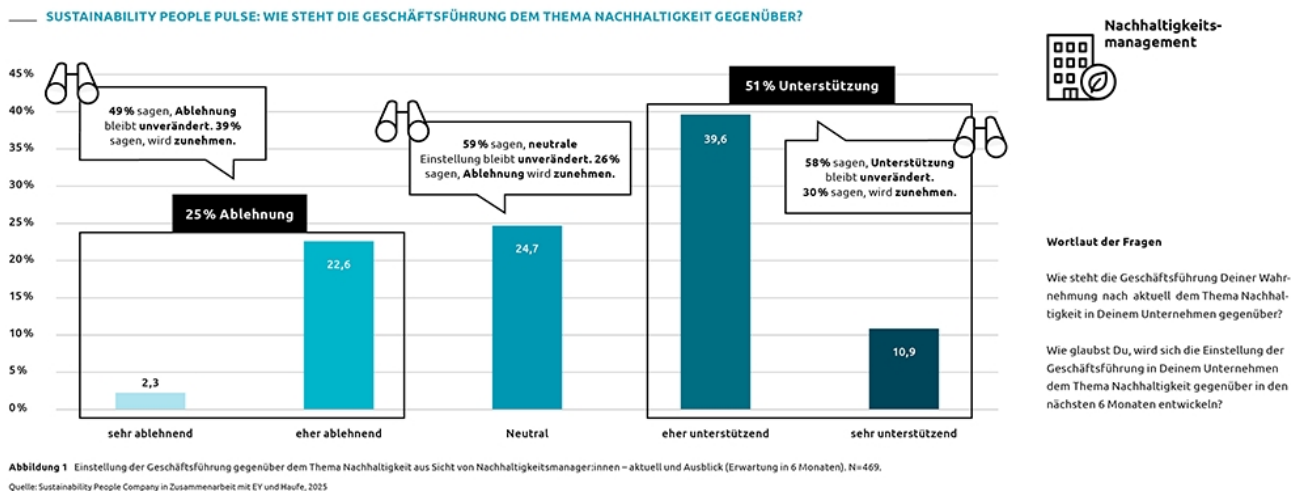
"Die regulatorischen Rahmenbedingungen und die wirtschaftliche Stimmung haben sich seit der letzten Befragung spürbar verändert", ordnet Christoph Herzog von Haufe Sustainability die Bedeutung des neuen Reports ein. "Gerade weil das Berufsfeld Nachhaltigkeit einem tiefgreifenden Wandel unterliegt und die Erwartungen von Kund:innen, Partner:innen und weiteren Stakeholder:innen steigen - unabhängig von regulatorischen Verschiebungen - wollten wir herausfinden, ob und wie sich diese Dynamik auf die Vergütung, Zufriedenheit und Entwicklungsperspektiven von Sustainability-Expert:innen auswirkt."

### Nachhaltigkeit in der Führung: Unterstützung stabil, Lager driften jedoch auseinander

Mit dem "Sustainability People Pulse" wurde erstmals der Veränderungswillen der Geschäftsführung im Bereich Nachhaltigkeit untersucht. Aktuell wird Nachhaltigkeit in der Hälfte der Unternehmen (51 Prozent) von der Führung unterstützt. Diese Haltung dürfte sich kurzfristig kaum ändern: 58 Prozent der Befragten im Nachhaltigkeitsmanagement mit unterstützender Geschäftsführung erwarten eine gleichbleibende Einstellung in den nächsten sechs Monaten.

22,6 Prozent der befragten Nachhaltigkeitsverantwortlichen empfinden ihre Geschäftsleitung als "eher ablehnend" gegenüber Nachhaltigkeit, 2,3 Prozent sogar als "sehr ablehnend". Es zeichnet sich eine Polarisierung ab: Während 30 Prozent der Befragten mit einer unterstützenden Geschäftsführung wachsende Zustimmung erwarten, rechnen 39 Prozent derjenigen mit ablehnender

Leitungsebene mit einer weiteren Verschärfung der ablehnenden Haltung.

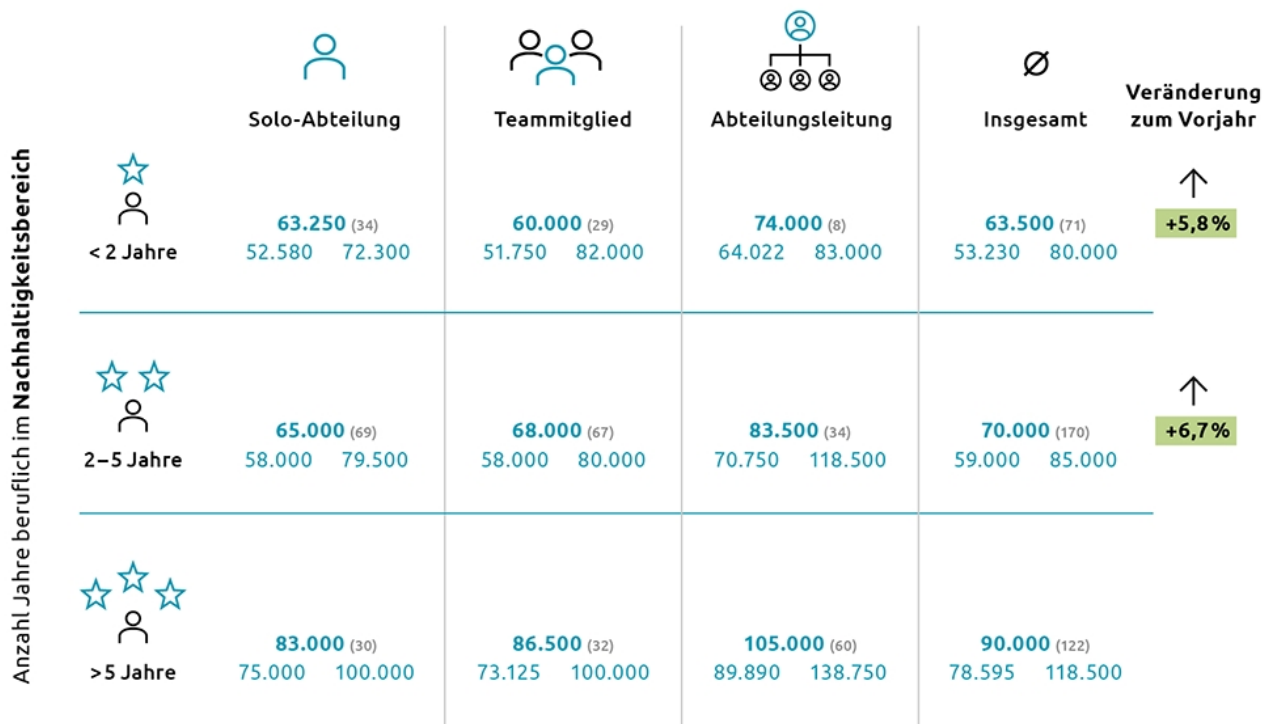


"Wir sehen in unserer täglichen Arbeit: Unternehmen, deren Geschäftsleitungen jetzt gezielt in die Transformation investieren, gehen gestärkt aus dem Wandel hervor - resilienter, kosteneffizienter und näher an den Bedürfnissen ihrer Banken, Versicherungen und Kund:innen. Das weltweite Klima verändert sich, es wartet nicht auf regulatorische Vorgaben. Die Auswirkungen auf nahezu alle Geschäftsmodelle sind heute schon spürbar. Jetzt ist der Moment, die Weichen richtig zu stellen und in die Transformation einzutauchen," so Alexander Kraemer von sustainability people company.

### Der Gehalts-Check: 5,5 Prozent mehr Gehalt als im Vorjahr

Das mittlere Bruttojahresgehalt (Median) von Nachhaltigkeitsmanager:innen in Deutschland liegt aktuell bei 76.000 Euro - ein Plus von 4.000 Euro bzw. 5,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Vergütung variiert stark je nach Erfahrung und Position: Berufseinsteiger:innen mit weniger als zwei Jahren Erfahrung verdienen im Schnitt 63.500 Euro jährlich. Eine erfahrene Abteilungsleitung mit mehr als fünf Jahren im Nachhaltigkeitsbereich erhält durchschnittlich 105.000 Euro.

Auffällig: Bei Sustainability-Manager:innen mit mehr als fünf Jahren Berufserfahrung stagniert das Gehalt im Vergleich zum Vorjahr. Im Vergleich dazu profitieren Berufseinsteiger:innen mit wenig Erfahrung durchschnittlich stärker vom Gehaltsanstieg.



**Abbildung 4** Gehalt von Vollzeit-Nachhaltigkeitsmanager:innen in 2024 nach Berufserfahrung im Nachhaltigkeitsbereich und Rolle im Unternehmen. Hinweise: Gezeigt wird das 25 %-, 50 %- (Median) und 75 %-Quartil. Die in hellgrau gezeigte Zahl zeigt die Anzahl der Personen, für die in der jeweiligen Kategorien Daten vorliegen. N=363.

Quelle: Sustainability People Company in Zusammenarbeit mit EY und Haufe, 2025

### Kleine Unternehmen legen bei Nachhaltigkeitsressourcen stark zu

Bei kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitenden ist ein deutlicher Anstieg sowohl beim Budget als auch bei den personellen Ressourcen im Bereich Nachhaltigkeit zu beobachten. Die Zahl der eingesetzten Vollzeitäquivalente (VZÄ) sowie die zur Verfügung stehenden Mittel sind spürbar gewachsen. Besonders interessant: Der Median der Budgets hat sich in dieser Gruppe im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt - von 60.000 Euro auf 120.000 Euro.

Die Zahl der VZÄ bleibt in größeren Unternehmen (500 - 5.000 Beschäftigte) stabil, die Budgets sind hier um rund 9 Prozent gesunken. Sehr große Unternehmen ab 5.000 Mitarbeitenden zeigen eine konstante Personalausstattung, konnten aber ihre Budgets um 25 Prozent steigern.

### Flexibilität, Karriereförderung und Familienkompatibilität bleiben Top-Priorität

Für Beschäftigte im Bereich Sustainability zählen auch 2025 vor allem flexible Arbeitszeiten und -orte (92 Prozent), gezielte Weiterbildung (80 Prozent) sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie (78 Prozent) zu den wichtigsten Zusatzleistungen. Gemeinschaftsaktivitäten mit Kolleg:innen haben hingegen nur eine geringe Relevanz (12 Prozent) für die berufliche Zufriedenheit.

### Überlastung geht zurück, aber Zweifel an Jobsicherheit kommen auf

Der Anteil jener, die eine stark zunehmende Belastung empfinden, ist im Vergleich zu 2024 um 10 Prozentpunkte gesunken. Allerdings berichten immer noch zwei Drittel der Befragten von einem moderaten oder deutlichen Anstieg der Arbeitsbelastung in den letzten drei Jahren. Die allgemeine Zufriedenheit bleibt stabil - rund 60 Prozent bewerten ihre Jobsituation positiv, nur rund

16% Prozent sind unzufrieden.

Dennoch planen 43,3 Prozent einen Jobwechsel in den nächsten zwei Jahren. Dies bedeutet einen Rückgang um 6% Prozentpunkte zum Vorjahr. Hauptgründe sind emotionale Distanz bzw. Desillusionierung, weil nichts vorangeht (66% Prozent), fehlende Unterstützung (62% Prozent) und mangelnde Wertschätzung (53% Prozent). Auch Unklarheit über das Fortbestehen des eigenen Arbeitsplatzes gewinnt an Relevanz (31% Prozent, +13% Prozent im Vergleich zum Vorjahr).

### Erfüllung durch die Tätigkeit bleibt zentral - Gehalt gewinnt an Bedeutung

Für Sustainability-Mitarbeitende, die nicht den Arbeitsplatz wechseln wollen, zählt vor allem die inhaltliche Erfüllung durch ihre Tätigkeit (84 Prozent). Gestaltungsfreiraum (82 Prozent) und flexible Arbeitszeiten (82 Prozent) folgen dicht dahinter. Spannend: Ein attraktives Gehalt wird 2025 auch für die Zufriedenen deutlich wichtiger (2024: 49 Prozent, 2025: 60 Prozent).

### Sustainability People Report 2025 - Weiterhin Zufriedenheit im Nachhaltigkeitsjob

Der diesjährige Sustainability People Report zeigt: Trotz steigender Anforderungen bleibt die Zufriedenheit hoch. Entscheidend sind sinnstiftende Aufgaben, Flexibilität und ein attraktives Gehalt. Es zeigt sich, dass Unternehmen zunehmend unterschiedliche Strategien und Zielsetzungen im Umgang mit dem Nachhaltigkeitsmanagement verfolgen. Die Kluft zwischen führenden Akteuren und solchen mit minimalem Engagement wird dabei immer deutlicher. Insbesondere bei Unternehmen, die künftig nicht (mehr) der CSRD-Berichtspflicht unterliegen, dürften sich diese Unterschiede weiter verstärken.

Die Studienergebnisse sind hier als Download erhältlich: [Sustainability People Report 2025](#).

### Über die Studie

Mit dem zweiten "Sustainability People Report" veröffentlicht die sustainability people company in Zusammenarbeit mit EY und Haufe ein Update der umfassenden Gehalts- und Zufriedenheitsstudie für Nachhaltigkeitsmanager:innen. Für diesen Report haben sie im März und April 2025 593 Personen befragt. Um die Unabhängigkeit dieser Studie sicherzustellen, wurde Dr. Manuel Reppmann mit der Umsetzung beauftragt. Manuel Reppmann forscht seit über 10 Jahren zum Thema Nachhaltigkeit in Unternehmen. Alle Daten wurden anonym erhoben und ausgewertet und werden streng vertraulich behandelt. Die beteiligten Unternehmen haben nur aggregierte Informationen (keine Rohdaten) erhalten.