



Institute for Energy, Ecology and Economy

# STANDARD ZU ACHTUNG DER MENSCHEN- RECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN DER EIGENEN ARBEITSKRÄFTE [ESRS S1]

**Herausgeber:** adelphi, Thomas Fleissner (DFGE GmbH)

**Autorinnen:** Maureen Habermann (dfge)

Dr. Susanne Pankow (dfge)

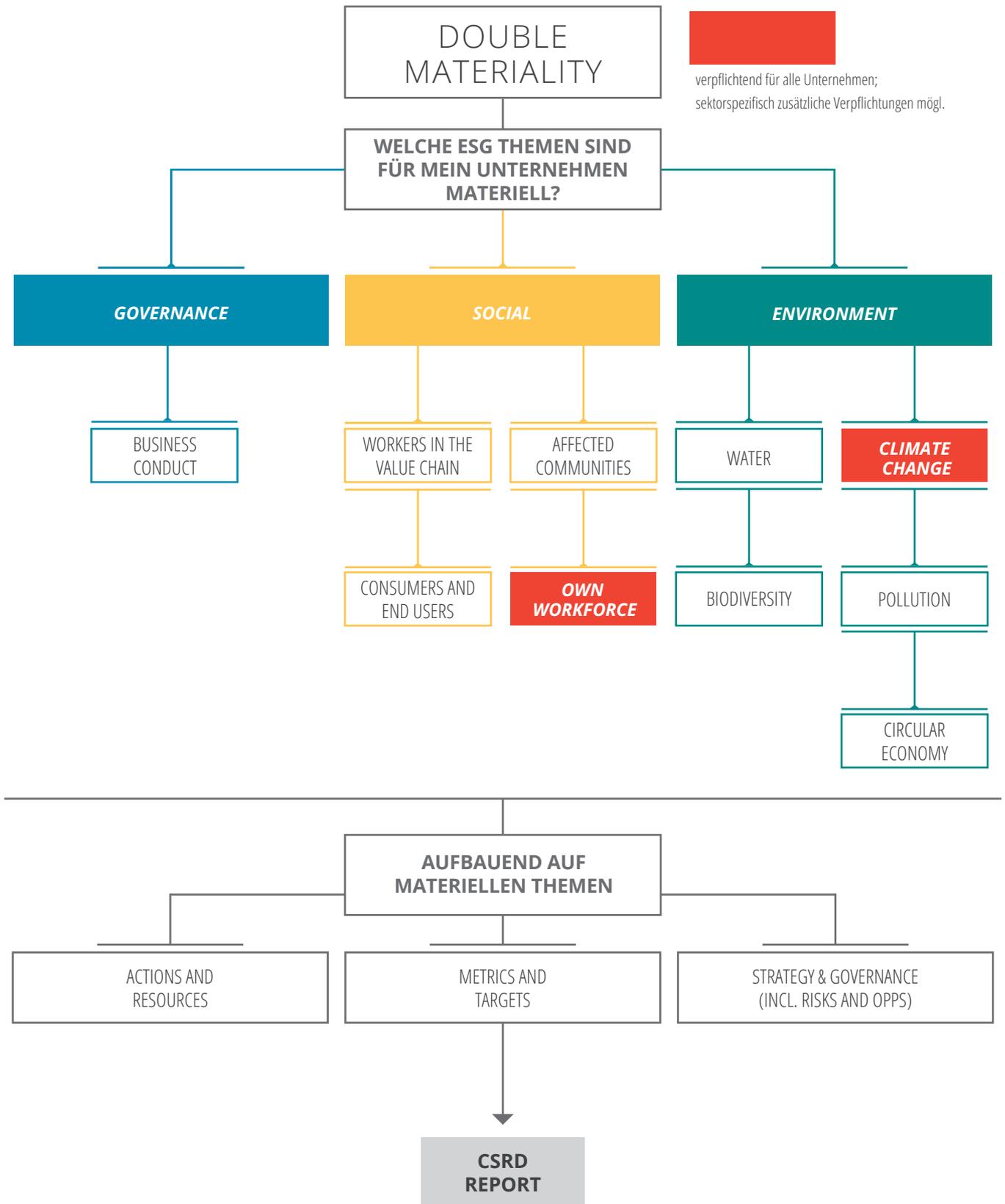
Eva Kleemann (dfge)

Alina Ulmer (adelphi)

Johanna Hansjürgens (adelphi)

Kai Goldhorn (adelphi)

**Veröffentlichung:** Mai 2023



Grafik 1, nachempfunden der Quelle: EFRAG

---

## HINTERGRUND

Die im Januar 2023 in Kraft getretene [Corporate Sustainability Reporting Directive](#) (CSRD) ist eine Richtlinie der Europäischen Union, die es zum Ziel hat, die geltenden Regeln zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in der EU zu erweitern, verbessern und zu vereinheitlichen. Nichtfinanzielle Themen im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensgovernance sollen zu einem integrativen Bestandteil der bestehenden Offenlegungspraktiken werden, womit Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die gleiche Stufe wie die finanziellen Lageberichterstattung gehoben wird. Ein finaler Entwurf der von der EFRAG erarbeiteten sektorunabhängigen (Kernstandards) wurde bereits im November 2022 veröffentlicht. Die sektorspezifischen Standards befinden sich aktuell noch in Abstimmung und sollen planmäßig im zweiten Halbjahr 2023 veröffentlicht werden.

Das Ziel des aktuellen und damit 4. Steckbriefes der CSRD-Serie ist die Erläuterung des CSRD Standards **ESRS S1 „Own Workforce“**. [Steckbrief 1](#) beinhaltet einen Überblick über die Hintergründe, den Geltungsbereich und Anforderungen der CSRD, [Steckbrief 2](#) erklärt das Konzept der **“Double Materiality”** (doppelte Wesentlichkeit). Beide Steckbriefe stellen eine wichtige Grundlage für das Verständnis und die Einordnung der themenspezifischen Standards dar. [Steckbrief 3](#) liefert einen Einblick in den Standard zu Klimaschutz (**Mitigation**) und Anpassung an den Klimawandel (**Adaption**) [ESRS E1]. **ESRS S1 „Own Workforce“** behandelt Themen zu Arbeitsbedingungen, grundlegenden Arbeitnehmerrechten und Gleichberechtigung für **alle berichtspflichtigen Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden<sup>1</sup>, welche unabhängig der Resultate ihrer Wesentlichkeitsanalyse**, offenzulegen sind.

---

<sup>1</sup> Vermerk: Die Worte Arbeitskräfte, Arbeitnehmer:innen, sowie Beschäftigte werden synonym benutzt (orig.: [workers](#), [workforce](#))

## ZIELE & INHALTE DES STANDARDS

Die Hauptthemen des Standards „Own Workforce“ [ESRS S-1] sind Arbeitsbedingungen, grundlegende Arbeitnehmerrechte und Gleichstellung. Im Rahmen der CSRD müssen berichtspflichtige Unternehmen folgende Themen der ESRS S1 „Own Workforce“ offenlegen:

1. Die Auswirkungen des Unternehmens auf die eigene Belegschaft (positiv wie negativ).
2. Ergriffene Maßnahmen, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen zu verhindern, abzumildern oder zu beheben sowie das Ergebnis dieser Maßnahmen.
3. Die materiellen Risiken und Chancen, die aus der Abhängigkeit von und den Auswirkungen auf die eigene Belegschaft entstehen.
4. Die finanziellen Auswirkungen (kurz-, mittel- sowie langfristig), die sich aus den materiellen Risiken und Chancen ergeben.

Der Standard ESRS S1 „Own Workforce“ bezieht sich auf die „eigene Belegschaft“ eines Unternehmens, was sowohl Arbeitskräfte umfasst, die in einem direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen (Mitarbeitende<sup>2</sup>) als auch nicht-angestellte Arbeitskräfte. Unter letzteres fallen sowohl selbstständige Arbeitnehmer:innen z.B. Freelancer als auch Arbeitnehmer:innen, die hauptsächlich in "Beschäftigungsaktivitäten" tätig sind z.B. Leiharbeiter:innen, Zeitarbeiter:innen (NACE-Code N78). Der Standard deckt keine Arbeitskräfte in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens ab, da diese in ESRS S2 genauer betrachtet werden.

Alle ESRS Standards lassen sich in eine **dreiteilige Säulenstruktur** unterteilen: Säule 1: Allgemeine Angaben;

Säule 2: Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen; Säule 3: Metriken und Ziele. Der ESRS S1 Standard „Own Workforce“ umfasst 17 Offenlegungspflichten (ESRS S1-1 bis S1-17), die es ermöglichen sollen, eine Bewertung der Arbeitsbedingungen sowie ihrer Auswirkungen auf das Unternehmen und die Belegschaft vorzunehmen. Dabei soll der Standard auch sicherstellen, dass Unternehmen ihre Konformität mit internationalen und europäischen Menschenrechtsinstrumenten und -konventionen offenlegen können, z.B., der Internationalen Menschenrechtserklärung, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen.

Über welche der 17 Offenlegungspflichten Unternehmen berichten müssen, hängt unter anderem von ihrer Größe und den bereits implementierten Maßnahmen ab.

Für Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden gilt (siehe Abbildung 1):

1. Unabhängig vom Ergebnis der Materialitätsanalyse, müssen die Offenlegungspflichten **S1-1 bis S1-9 immer erfüllt werden**.
2. Für die Offenlegungspflichten **S1-10 und S1-11** ist im Normalfall bei deutschen Unternehmen ein einfaches Statement ausreichend. Dabei muss wie folgt berichtet werden:
  - a. **S1-10 „Angemessene Löhne“**: Sofern "angemessene Löhne" nicht als wesentliche Auswirkung, Risiko oder Chance für das Unternehmen in der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurde, gilt dieser Punkt als erfüllt. Sollte kein angemessen

<sup>2</sup> Vermerk: Das Wort Mitarbeitende bezieht sich nur auf Arbeitskräfte im direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen (orig.: employees)

## ESRS 2 Allgemeine Angaben



### ESRS 2 SBM-2:

Wechselwirkungen zwischen Strategie & Geschäftsmodellen und den eigenen Arbeitskräften

### ESRS 2 SBM-3:

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die eigenen Arbeitskräfte

## Auswirkungen-, Risiko- und Chancenmanagement



### S1-1:

Spezifische Unternehmensrichtlinien zu "Own Workforce", Konformität mit Standards

### S1-2:

Einbindung von Arbeitskräften & Arbeitnehmervertreter:innen in Unternehmensentscheidungen

### S1-3:

Meldung von Arbeitnehmerbeschwerden

### S1-4:

Ansätze & Maßnahmen zur Reaktion auf wesentliche, negative & positive Auswirkungen, sowie wesentliche Risiken & Chancen

## Metriken und Ziele



### S1-5:

Ziele zur Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken & Chancen, Zusammenarbeit mit Arbeitskräften

### S1-6:

Merkmale der eigenen Mitarbeitenden

### S1-7:

Merkmale nicht-angestellter Arbeitskräfte, Informationen zur Datenerhebung

### S1-8:

Informationen zu Tarifverträgen & sozialem Dialog

### S1-9:

Diversitätsindikatoren der eigenen Mitarbeitenden (Geschlechterverteilung oberste Führungsebene, Altersgruppen)

### S1-10:

Angaben zu angemessendem Lohn

### S1-11:

Soziale Sicherung

### S1-12:

Menschen mit Behinderung

### S1-13:

Angebot von Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen der eigenen Mitarbeitenden (nach Beschäftigungskategorie & Geschlecht)

### S1-14:

Gesundheits- & Sicherheitsindikatoren, Arbeitsschutzverträge

### S1-15:

Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen der eigenen Mitarbeitenden (Work-Life-Balance)

### S1-16:

Lohngefälle F-M, Entgeltgleichheit der eigenen Mitarbeitenden

### S1-17:

Menschenrechtsvorfälle & Beschwerden, Diskriminierung (interne/externe Stakeholder in allen Geschäftsbereichen.)

er Lohn gezahlt werden, müssen die übrigen Offenlegungspflichten von S1-10 berichtet werden (z.B. welche Arbeitskräfte von nicht angemessenen Löhnen betroffen sind).

- b. S1-11 „Soziale Sicherung“:** Wenn alle eigenen Arbeitskräfte durch die soziale Sicherung gegen Einkommensverluste aufgrund wichtigen Lebensereignissen (z.B. Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfall, Behinderung, Mutterschaft, Ruhestand) abgesichert sind und "Soziale Sicherung" daher in der Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentliche Auswirkung, Risiko oder Chance für das Unternehmen identifiziert wurde, ist auch hier ein solches

Statement ausreichend. Falls dies nicht zutrifft, müssen die übrigen Offenlegungspflichten von S1-11 berichtet werden.

- 3.** Die **Offenlegungspflichten S1-12 bis S1-17** sind nur zu berichten, wenn das Unternehmen das Thema als wesentlich gemäß ESRS 2 identifiziert hat.

Für Unternehmen mit **weniger als 250 Mitarbeitenden** gelten **alle Offenlegungspflichten** des Standards nur, sofern das Unternehmen das Thema als wesentlich basierend auf der Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 2 identifiziert hat.

OBLIGATORISCH (250+ Arbeitnehmer:innen)			
S 1-6 Merkmale der angestellten <i>Mitarbeitenden</i>	GRI	S 1-8 <i>Tarifverträge</i> und <i>sozialer Dialog</i>	GRI ILO SASB
S 1-7 Merkmale <i>nicht angestellter Arbeitskräfte</i>	GRI	S 1-9 <i>Diversitätsindikatoren</i>	GRI
OBLIGATORISCHE ERKLÄRUNG			
S 1-10 <i>Angemessene Löhne</i>	ILO	S 1-11 <i>Soziale Sicherung</i>	ILO
GEGENSTAND DER WESENTLICHKEITSANALYSE			
S 1-12 Menschen mit <i>Behinderung</i>	GRI	S 1-15 <i>Work-Life-Balance</i>	GRI
S 1-13 <i>Aus- &amp; Weiterbildungsmaßnahmen</i>	GRI	S 1-16 <i>Lohngefälle M-F + CEO-Gehaltverhältnis</i>	GRI SFDR
S 1-14 <i>Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren</i>	GRI ILO SFDR	S 1-17 <i>Menschenrechtsvorfälle &amp; -beschwerden</i>	GRI SFDR

Grafik 3: Abbildung 2: Offenlegungspflichten

## SÄULE 1 ALLGEMEINE ANGABEN [SBM-2/SBM-3]

Die erste Säule der Berichterstattung zum Themenfeld „Own Workforce“ baut auf den grundlegenden Anforderungen des ESRS 2 „Unternehmensdaten, Nachhaltigkeitsgovernance und -strategie“ auf und übersetzt diese themenspezifisch. Unternehmen sind aufgefordert, den Managementansatz für dieses Thema in Bezug zur gesamten Unternehmensstrategie und Governance bereitzustellen. In diesem Zusammenhang ist auszuführen, wie die themenspezifischen Auswirkungen, Risiken und Chancen ermittelt wurden.

**SBM-2 (Stakeholderinteressen):** Außerdem müssen Unternehmen folgendes offenlegen:

1. Tatsächliche und potenzielle Auswirkungen der Strategie und Geschäftsmodelle auf die eigenen Arbeitskräfte
2. Auswirkungen der eigenen Arbeitskräfte auf die Strategie und Geschäftsmodelle

3. Ob die gesamte eigene Belegschaft in der Offenlegung nach ESRS 2 einbezogen ist

Das Unternehmen muss außerdem folgende Informationen bereitstellen:

### SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

1. Eine kurze Beschreibung der eigenen Belegschaft z.B. Mitarbeitende, Einzelunternehmer:innen (d. h. Selbstständige) oder von Drittunternehmen vermittelte Arbeitskräfte. Außerdem müssen Unternehmen ein klares Verständnis über verschiedene Arbeitnehmergruppen aufzeigen wie z.B. junge Arbeitskräfte, Frauen oder andere marginalisierte Gruppen.
2. Eine Beschreibung möglicher negativer Auswirkungen und inwieweit diese weit verbreitet beziehungsweise systemisch sind (z.B. Kinderarbeit oder

Zwangs- oder Pflichtarbeit in bestimmten Ländern oder Regionen) oder ob es sich um Einzelvorfälle handelt (z. B. ein Industrieunfall oder Ölaustritt).

3. Eine kurze Beschreibung der Aktivitäten, die zu positiven Auswirkungen auf die eigene Belegschaft führen, welche Arbeitskräfte davon betroffen sind, einschließlich ihrer geografischen Lage.
4. Alle materiellen Risiken und Chancen für das Unternehmen, die sich aus Auswirkungen und Abhängigkeiten von der eigenen Belegschaft ergeben.
5. Alle materiellen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft, die sich aus Transitionsplänen zur Verringerung negativer Auswirkungen auf die Umwelt und zur Erreichung von umweltfreundlicheren und klimaneutralen Betriebsabläufen ergeben können [siehe ESRS E1]. Dies umfasst Risiken wie Umstrukturierungen und Arbeitsplatzverluste sowie Chancen durch neue Arbeitsplätze, Umschulungen oder Weiterbildungen.
6. Angaben zu Tätigkeiten mit einem erheblichen Risiko für Zwangs- oder Kinderarbeit. Dabei sind sowohl die Art der Tätigkeit (z.B. Produktionsstätte) als auch die geografischen Gebiete anzugeben.
7. Des Weiteren muss das Unternehmen offenlegen, welche spezifischen Arbeitskräfte von Risiken und Chancen betroffen sind, z.B. bestimmte Altersgruppen, Arbeitnehmer:innen in bestimmten Fabriken oder Ländern.

## SÄULE 2 AUSWIRKUNGEN, RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

In dieser Säule sollen alle Ansätze des Unternehmens zur

Gestaltung, Verschlimmerung oder Abschwächung erheblicher wesentlicher Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte dargestellt werden. Der Standard fordert auch die Angabe der Strategien, um solche wesentlichen Auswirkungen zu beheben.

**S1-1:** Darstellung spezifischer Unternehmensrichtlinien zu „Own Workforce“

Das Unternehmen muss offenlegen:

1. Ob die eigenen Richtlinien im Einklang mit international anerkannten Standards sind ([UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#))
2. Ob sich die Richtlinien gegen Menschenhandel, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Kinderarbeit richten
3. Ob das Unternehmen über Richtlinien zur Verhütung von Arbeitsunfällen verfügt
4. Ob es über spezifische Richtlinien zum Thema Diversität, Gleichstellung und Inklusion verfügt z.B. ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft

**S1-2:** Darstellung der Einbindung von Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmervertreter:innen in Unternehmensentscheidungen, z.B. Funktionen, Häufigkeit, Verantwortlichkeiten, Effizienz.

**S1-3:** Erläuterung der Prozesse zur Meldung von Arbeitnehmerbeschwerden sowie deren organisatorische Einbindung, z.B. Gesamtkonzept, Monitoring, Abhilfemaßnahmen, Schutz des Beschwerdeführers, Durch

führung durch Unternehmen oder Dritte.

**S1-4:** Beschreibung der Ansätze und Maßnahmen zur Bewältigung wesentlicher negativer und positiver Auswirkungen sowie zur Minderung wesentlicher Risiken und Nutzung wesentlicher Chancen. Beispielsweise wird darauf hingewiesen, dass Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Führungsebenen des Unternehmens positive Auswirkungen haben können, wie zum Beispiel die Erhöhung des Pools an qualifizierten Arbeitskräften und die Verbesserung des Ansehens des Unternehmens.

## SÄULE 3 METRIKEN UND ZIELE

In dieser Säule legt der Berichtsstandard die quantitativen Angaben zu Arbeitsbedingungen, grundlegenden Arbeitnehmerrechten und Gleichberechtigung fest.

**S1-5:** Dazu zählen die operativen Ziele zur Reduzierung negativer Auswirkungen, Förderung positiver Auswirkungen und die Steuerung wesentlicher Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften. Hierbei muss auch das Verfahren für die Festlegung der Zielvorgaben offengelegt werden, einschließlich der Angabe, ob und wie das Unternehmen direkt mit den eigenen Arbeitnehmer:innen oder Arbeitnehmervertreter:innen zusammengearbeitet hat.

Zusätzlich müssen auch zahlreiche Leistungsindikatoren offengelegt werden, um die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu demonstrieren. Für die Berichterstattung sind im ESRS S1 Leistungsindikatoren vorgesehen, deren

Basisdaten bereits größtenteils in der Personalabteilung (oder Verwaltungsleitung) vorhanden sein dürften. Im Einzelnen sind zukünftig unter anderem die folgenden Kennzahlen im Lagebericht aufzuführen:

### **S1-6: Merkmale der Mitarbeitenden<sup>3</sup>**

- Vollzeitäquivalente, Teilzeitbeschäftigte, Zeitarbeitskräfte, Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierter Arbeitszeit und die jeweilige Aufschlüsselung nach Geschlecht und Region
- Gesamtzahl und Rate der eigenen Mitarbeiterfluktuation
- Beschreibung der Methoden und Annahmen, die bei der Datenerhebung verwendet wurden

### **S1-7: Merkmale von nicht-angestellten Arbeitskräften (z.B. Selbstständige)**

Diese Leistungsindikatoren sollen einen Einblick in den Beschäftigungsansatz des Unternehmens geben, einschließlich des Umfangs und der Art der Auswirkungen, die sich daraus ergeben. Unternehmen müssen folgendes offenlegen:

- Gesamtzahl der nicht angestellten Arbeitskräfte in der eigenen Belegschaft
- Häufigste Arten von nicht-angestellten Arbeitskräften
- Die Art der Arbeit, die sie verrichten
- Beschreibung der Methoden und Annahmen, die bei der Datenerhebung verwendet wurden

### **S1-8: Tarifbindung und sozialer Dialog**

Darstellung, inwieweit die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der eigenen Belegschaft durch Tarifverträge festgelegt oder beeinflusst werden und

<sup>3</sup> Vermerk: Das Wort Mitarbeitende bezieht sich nur auf Arbeitskräfte im direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen (orig.: employees)

inwieweit Arbeitskräfte auf betrieblicher und europäischer Ebene in den sozialen Dialog einbezogen werden. Folgende Leistungsindikatoren müssen offengelegt werden:

- Der prozentuale Anteil der von Tarifverträgen abgedeckten Arbeitskräften
- Für Arbeitskräfte ohne Tarifverträge, eine Beschreibung, ob das Unternehmen deren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der Grundlage von Tarifverträgen festlegt
- Eine Beschreibung des Umfangs, in dem die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der nicht angestellten Arbeitskräfte durch Tarifverträge beeinflusst werden

### **S1-9: Diversitätsindikatoren**

Unternehmen müssen Folgendes offenlegen:

- Die Verteilung der Geschlechter in Anzahl und Prozentsatz auf der obersten Führungsebene
- Die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen: unter 30 Jahre, 30-50 Jahre, über 50 Jahre

### **S1-10: Angemessene Löhne**

Ein Unternehmen zahlt dann angemessene Löhne, wenn allen ein Lohn gezahlt wird, der die Befriedigung der Bedürfnisse des Arbeitnehmers und seiner Familie unter Berücksichtigung der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen ermöglicht. Unternehmen müssen offenlegen, ob alle Arbeitskräfte einen angemessenen Lohn erhalten, der sich an den geltenden Benchmarks orientiert, und wenn nicht, welche Art von Arbeitskräften keinen angemessenen Lohn erhält. Wenn dies der Fall ist, muss angegeben werden, wie viel Prozent der eigenen Belegschaft unterhalb des angemessenen Lohns bezahlt wird.

### **S1-11: Soziale Sicherung**

Unternehmen geben an, ob die eigenen Arbeitskräfte durch Maßnahmen der sozialen Sicherung gegen Einkommensverluste aufgrund schwerwiegender Lebensereignisse abgesichert sind. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen die entsprechenden Länder ohne Absicherung angegeben werden.

### **S1-12: Menschen mit Behinderung**

Das Unternehmen muss den prozentualen Anteil von Menschen mit Behinderungen (inklusive einer Aufschlüsselung nach Geschlecht) im Verhältnis zu den Mitarbeitenden offenlegen.

### **S1-13: Ausbildung und Training**

Darstellung, in welchem Umfang den Mitarbeitenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden. Ziel dieser Offenlegungspflicht ist es, ein Verständnis der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, die den Mitarbeitenden im Rahmen der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung angeboten wurden, um ihre Fähigkeiten zu verbessern.

Die Angaben müssen Folgendes umfassen (inklusive Aufschlüsselung nach Beschäftigungskategorie und Geschlecht):

- Prozentsatz der Mitarbeitenden, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben
- Die durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Person

### **S1-14: Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren**

Ziel dieser Offenlegungspflicht ist es, ein Verständnis des

Umfangs, der Qualität und der Leistung des Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystems zu ermöglichen.

Die folgenden Indikatoren müssen aufgeschlüsselt nach Mitarbeitenden und nicht angestellten Arbeitskräften angegeben werden:

- Der prozentuale Anteil der eigenen Arbeitskräfte, die von dem auf gesetzlichen Vorschriften beruhenden Arbeitsschutzmanagementsystem des Unternehmens betroffen sind
- Die Anzahl und Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle
- Die Anzahl der Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen (auch für Arbeitskräfte, die auf dem Betriebsgelände des Unternehmens arbeiten)
- Die Anzahl und Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle
- Die Anzahl der Fälle von meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen
- Die Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen und Todesfällen infolge von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Todesfällen infolge von Erkrankungen

### **S1-15: Work-Life Balance**

Ziel dieser Offenlegungspflicht ist es, ein Verständnis über den Anspruch und die gelebte Praxis der Mitarbeitenden zu schaffen, Urlaub aus familiären Gründen (z.B. Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Pflegeurlaub) in einer geschlechtergerechten Weise zu nehmen. Sollten alle eigenen Arbeitskräfte Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben, reicht es für diese Offenlegungspflicht aus, dies anzugeben. Sollte dies nicht der Fall sein, muss folgendes beschrieben werden:

- Der Prozentsatz der Mitarbeitenden, die Anspruch

auf Urlaub aus familiären Gründen haben

- Der Prozentsatz der berechtigten Mitarbeitenden (inklusive Aufschlüsselung nach Geschlecht), die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben

### **S1-16: Vergütungsindikatoren**

An dieser Stelle wird ein zweifaches Ziel verfolgt. Erstens soll das Ausmaß des Lohngefälles zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden des Unternehmens ersichtlich werden. Zweitens soll ein Einblick in das Niveau der Entgeltungleichheit innerhalb des Unternehmens geschaffen werden.

- Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, definiert als die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden
- Das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden (ohne den höchstbezahlten Mitarbeitenden)

### **S1-17: Menschenrechtsvorfälle**

Ziel ist es, ein Verständnis dafür zu schaffen, inwieweit die eigene Belegschaft von arbeitsbedingten Vorfällen und schweren Fällen von Menschenrechtsfragen und -vorfällen betroffen ist. Die Offenlegung umfasst, vorbehaltlich der einschlägigen Datenschutzbestimmungen, arbeitsbezogene Vorfälle von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder anderer relevanter Formen der Diskriminierung, die interne und/oder externe Stakeholder in allen Geschäftsbereichen betreffen.

- Die Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung
- Die Anzahl der verbleibenden Beschwerden (d.h. ohne Diskriminierung oder Belästigung), die über entsprechende Kanäle eingereicht wurden
- Die Gesamtsumme der wesentlichen Bußgelder, Strafen und Schadensersatzleistungen aufgrund von Verstößen gegen soziale und menschenrechtliche Faktoren
- Die Zahl der schwerwiegenden Menschenrechtsprobleme und -vorfälle im Zusammenhang mit der Belegschaft, einschließlich der Angabe, wie viele davon Verstöße gegen die UN-Leitprinzipien des Global Compact und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind

## ABSCHLIESSENDE EMPFEHLUNGEN

Unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt ein Unternehmen berichtspflichtig ist, sollte es sich mit den Anforderungen der ESRS rechtzeitig vertraut machen. Das schließt auch kleinere Unternehmen, die erst ab einem späteren Zeitpunkt berichtspflichtig werden, nicht aus. Wichtig ist, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung in Zusammenarbeit mit allen Prozessverantwortlichen im Unternehmen geschieht, damit Daten optimal erfasst und kontinuierlich verbessert werden können.

Unabhängig davon, ob Unternehmen gerade erst beginnen oder weiter fortgeschritten sind, können Zeit und Ressourcen gespart werden, indem ein erfahrener Partner hinzugezogen wird, welcher bei der Entwicklung einer CSRD konformen ESG Strategie und Berichterstattung unterstützt.

## WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

[Hier](#) können Sie auf den Standard zugreifen.

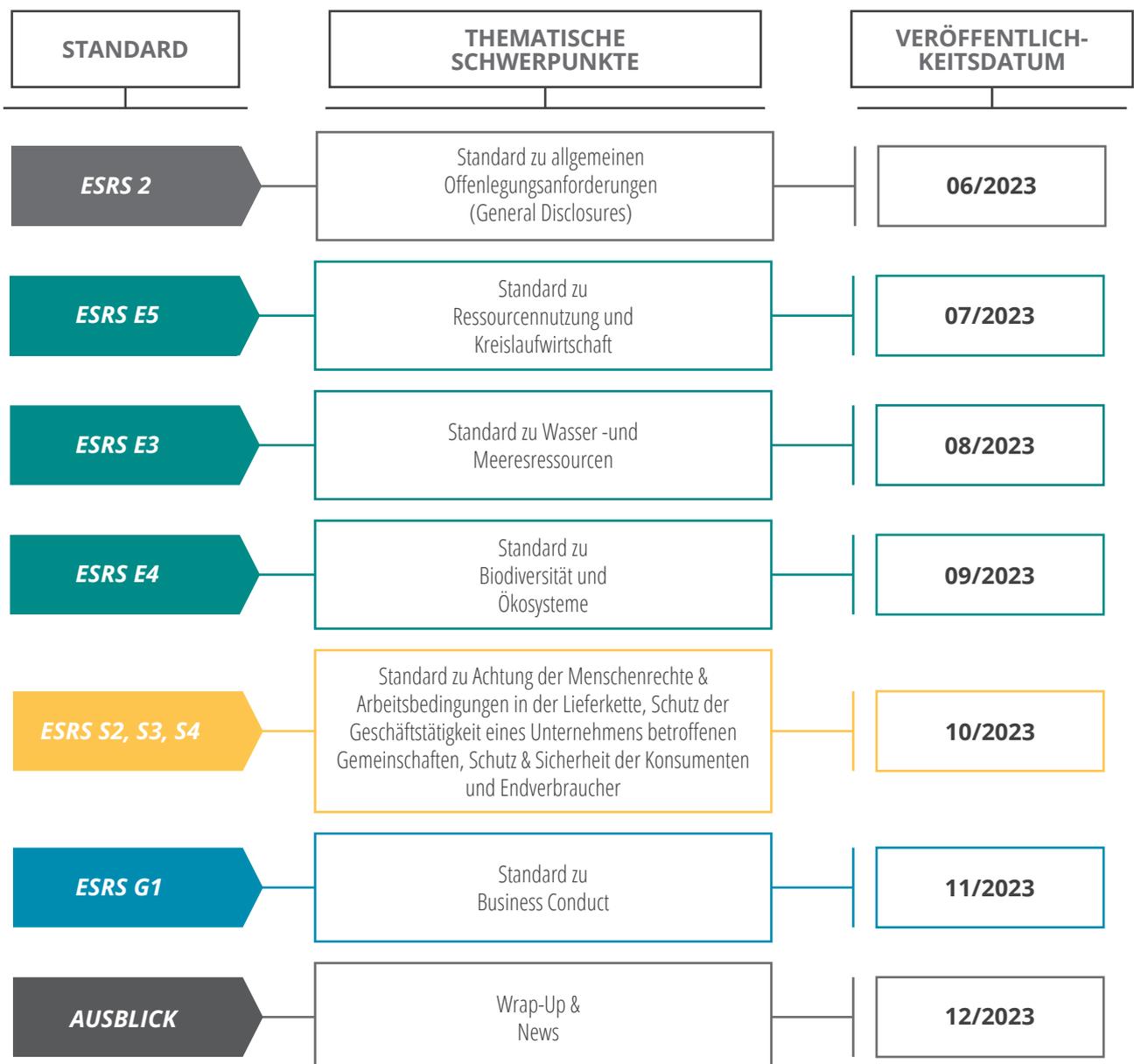
Außerdem hat die [EFRAG Erklärvideos](#) zu den einzelnen Standards veröffentlicht, die Ihnen einen besseren Einblick in die Thematik ermöglichen.

[NACE-Code N78](#)

## WEITERE PUBLIKATIONEN UND VERANSTALTUNGEN

In Folge ist zu allen bereits bestehenden Entwürfen der themenübergreifenden, sowie den themenspezifischen Kernstandards der Bereiche Umweltziele, Sozialstandards und Governance die Veröffentlichung von Steckbriefen, sowie Webinaren geplant.

Für einen **einfacheren Einstieg** der Unternehmen in das **Thema der Nachhaltigkeitsberichterstattung** nach CSRD erarbeiten **adelphi und DFGE** neben diesem Steckbrief, **neun weitere Steckbriefe** zu den einzelnen Berichtsstandards (ESRS). Ab dem zweiten Steckbrief zum Thema doppelte Wesentlichkeitsanalyse werden zudem **kurze Webinare mit Referent:innen aus der Praxis** durchgeführt. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter: [www.csrd-support.de](http://www.csrd-support.de)



## KONTAKT

adelphi consult GmbH  
Alina, Ulmer, Senior Manager

**Phone**

+49 (30) 89 000 68 - 488

**Email**

ulmer@adelphi.de

**Website**

www.adelphi.de



## KONTAKT

DFGE - Institute for Energy, Ecology and Economy GmbH

**Phone**

+49 (8192) 99733 - 20

**Email**

info@dfge.de

**Website**

www.dfge.de



Institute for Energy, Ecology and Economy

**Disclaimer:**

**adelphi:** Die Analysen, Ergebnissen und Empfehlungen in diesem Werk geben die Meinung der Autoren wieder. Die Inhalte dieses Werks werden von adelphi unter den Bedingungen der Lizenz Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International bereitgestellt. Sie dürfen die lizenzierten Inhalte unter der Angabe „© adelphi, CC-BYND 4.0“ reproduzieren und teilen. Bilder, Fotos und Grafiken sind nicht von dieser Lizenz abgedeckt. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie bitte adelphi, bevor sie Inhalte dieses Werks nutzen.

**DFGE** übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der hier bereitgestellten Informationen. Alle Meinungen und Einschätzungen dieses Berichtes reflektieren lediglich eine Beurteilung der DFGE zum Zeitpunkt seiner Veröffentlichung und unterliegen jederzeit möglichen unangekündigten Änderungen. DFGE übernimmt keine Haftung für Fehler, Auslassungen oder Ungenauigkeiten in Bezug auf den hier aufgeführten Inhalt und dessen Interpretation. Alle Markenzeichen sind eingetragene Markenzeichen und Eigentum des jeweiligen Besitzers.