

Nachhaltigkeitsberichterstattung und Diversity

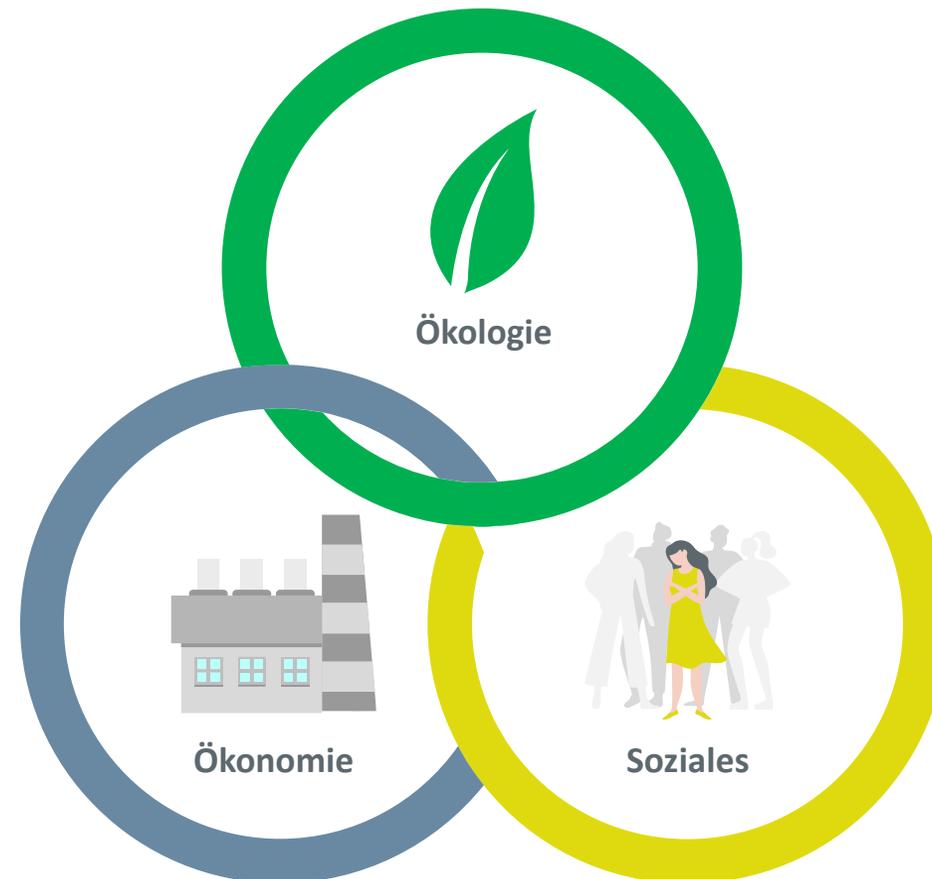
Deutscher Diversity Tag 2024

28. Mai 2024

Jonas Dickel, M.Sc.

www.mosbach.dhbw.de

Drei Säulen der nachhaltigen Entwicklung



UN SDGs als Ausgangspunkt der Prioritäten der EU-Kommission



Die EU-Kommission hat **6 Prioritäten** formuliert und somit die **17 Ziele** zusammengefasst.



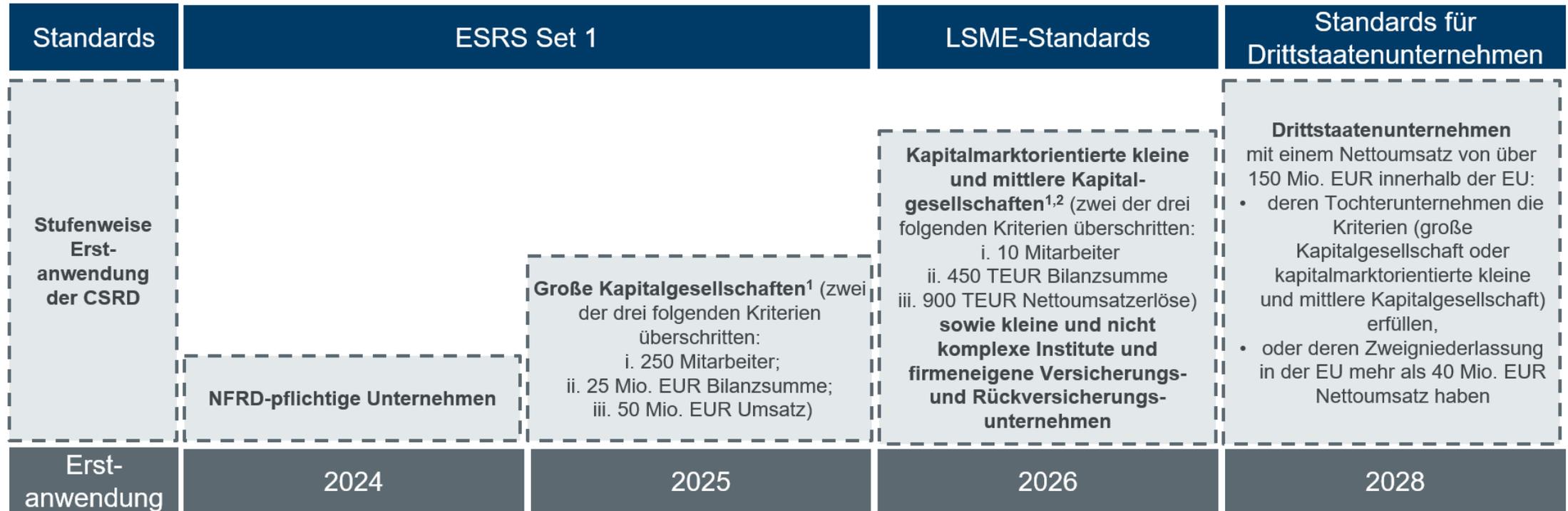
Quelle: EU Kommission (Hrsg.) (2023): Ganzheitliches Nachhaltigkeitskonzept der Kommission im Spiegel der Nachhaltigkeitsziele, online im Internet, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-whole-government-approach_de, Abfrage vom 20.07.2023.

Internationale Standards /Rahmenwerke zur Nachhaltigkeitsberichterstattung



Quelle: Lanfermann/DRSC e.V. (Hrsg) (2022): Aktuelle Entwicklungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung – Neue europäische Berichtspflichten für 15.000 deutsche Unternehmen, Vortrag auf dem 13. MoFiSta in Mosbach und als Webcast am 16.05.2022, S. 2.

Zeitraahmen Corporate Sustainability Reporting Directive



Berücksichtigung der Wertschöpfungskette

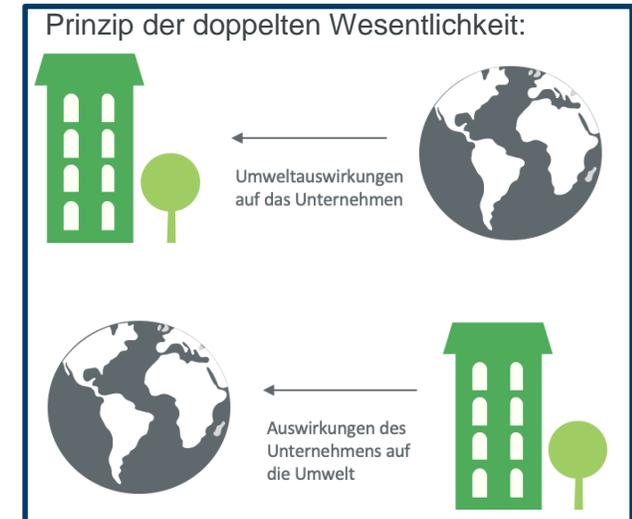
Informationsanforderungen auch an nicht-berichtspflichtige Unternehmen (sog. Trickle-Down Effekt)

¹ inkl. kapitalistische Personengesellschaften
² Opt-In Option bis 2028

European Sustainability Reporting Standards – Set 1

Themenübergreifende Standards	Allgemeine Anforderungen (ESRS 1)		Allgemeine Angaben (ESRS 2)
	Umwelt	Soziales	Governance
Themenspezifische, sektorübergreifende Standards	ESRS E1 – Klimawandel E2 – Umweltverschmutzung E3 – Wasser- und Meeresressourcen E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	ESRS S1 – Eigene Belegschaft S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S3 – Betroffene Gemeinschaften S4 – Verbraucher und Endnutzer	ESRS G1 – Unternehmenspolitik

Unabhängig von der Wesentlichkeitsanalyse anzuwenden



Wesentliche Themen – Beispiel ESRS S1

Prinzip der doppelten Wesentlichkeit:



ESRS S1	Eigene Belegschaft	— Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> — Sichere Beschäftigung — Arbeitszeit — Angemessene Entlohnung — Sozialer Dialog — Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung — Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräften — Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben — Gesundheitsschutz und Sicherheit
		— Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	<ul style="list-style-type: none"> — Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit — Schulungen und Kompetenzentwicklung — Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen — Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz — Vielfalt
		— Sonstige arbeitsbezogene Rechte	<ul style="list-style-type: none"> — Kinderarbeit — Zwangsarbeit — Angemessene Unterbringung — Datenschutz

Beispiel ESRS S1

Sofern der ESRS S1 für das Unternehmen als wesentlich eingestuft wird, sind folgende Angaben zu tätigen:

Beispielhaft herausgegriffene Angaben mit Bezug zu Diversity

Inhaltsverzeichnis

Ziel

Zusammenspiel mit anderen ESRS

Angabepflichten

– ESRS 2 Allgemeine Angaben

Strategie

- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger
- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Angabepflicht S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft
- Angabepflicht S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
- Angabepflicht S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können
- Angabepflicht S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Parameter und Ziele

- Angabepflicht S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
- Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens
- Angabepflicht S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens
- Angabepflicht S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
- Angabepflicht S1-9 – Diversitätsparameter
- Angabepflicht S1-10 – Angemessene Entlohnung
- Angabepflicht S1-11 – Sozialschutz
- Angabepflicht S1-12 – Menschen mit Behinderungen
- Angabepflicht S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung
- Angabepflicht S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit
- Angabepflicht S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

ESRS S1- Angabepflicht zu Parametern S1-6, S1-9, S1-12

Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

48. **Das Unternehmen hat die wesentlichen Merkmale der Beschäftigten innerhalb seiner eigenen Belegschaft zu beschreiben.**
49. Ziel dieser Angabepflicht ist es, Einblicke in das Beschäftigungskonzept des Unternehmens zu geben, einschließlich des Umfangs und der Art der **Auswirkungen**, die sich aus seiner Beschäftigungspraxis ergeben, um Hintergrundinformationen zu liefern, die das Verständnis der im Rahmen anderer Angabepflichten übermittelten Informationen erleichtern, und um als Grundlage für die Berechnung der quantitativen **Parameter** zu dienen, die im Rahmen anderer Angabepflichten in diesem Standard anzugeben sind.
50. Zusätzlich zu den nach Absatz 40 Buchstabe a Ziffer iii des ESRS 2 Allgemeine Angaben erforderlichen Informationen muss das Unternehmen Folgendes angeben:
 - a) die Gesamtzahl der **Beschäftigten** nach Personenzahl und Aufschlüsselung nach Geschlecht und Land für Länder in dem das Unternehmen 50 oder mehr Beschäftigte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens ausmachen,
 - b) die Gesamtzahl nach Personenzahl oder Vollzeitäquivalenten (VZÄ) der
 - i. dauerhaft Beschäftigten, auch aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
 - ii. vorübergehend Beschäftigten, auch aufgeschlüsselt nach Geschlecht, und
 - iii. der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden, auch aufgeschlüsselt nach Geschlecht,

Angabepflicht S1-9 – Diversitätsparameter

64. **Das Unternehmen hat die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene und die Altersverteilung unter seinen Beschäftigten anzugeben.**
65. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis der Geschlechtervielfalt auf der obersten Führungsebene und der Altersverteilung der **Beschäftigten** zu vermitteln.
66. Das Unternehmen hat Folgendes anzugeben:
 - a) die Geschlechterverteilung nach Anzahl sowie prozentualem Anteil auf der obersten Führungsebene und
 - b) die Verteilung der **Beschäftigten** nach Altersgruppen: Unter 30 Jahren, 30–50 Jahre, über 50 Jahren.

Angabepflicht S1-12 – Menschen mit Behinderungen

77. **Das Unternehmen hat den Prozentsatz seiner eigenen Beschäftigten mit Behinderungen anzugeben.**
78. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis dafür zu vermitteln, inwieweit **Menschen mit Behinderungen** zu den **Beschäftigten** des Unternehmens gehören.
79. Das Unternehmen gibt den Prozentsatz der **Menschen mit Behinderungen** unter seinen **Beschäftigten** an, für die rechtliche Einschränkungen bei der Erhebung von Daten gelten.
80. Das Unternehmen kann den Prozentsatz der **Beschäftigten** mit Behinderungen nach Geschlecht aufgeschlüsselt angeben.

ESRS S1 – Strategien, Maßnahmen und Ziele

Angabepflicht S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

24. Das Unternehmen hat Folgendes anzugeben:
- ob es über spezifische Strategien verfügt, die auf die Beseitigung von **Diskriminierung** (einschließlich **Belästigung**), die Förderung der **Chancengleichheit** und andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion abzielen,
 - ob die folgenden Gründe für **Diskriminierung** ausdrücklich von den **Strategien** erfasst werden: Rasse und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft sowie andere Formen der Diskriminierung, die unter die EU-Rechtsvorschriften und nationales Recht fallen,
 - ob für das Unternehmen spezifische politische Verpflichtungen in Bezug auf Inklusion oder Fördermaßnahmen zugunsten von Menschen aus Gruppen bestehen, die in seiner **eigenen Belegschaft** besonders gefährdet sind, und wenn ja, um welche Verpflichtungen es sich handelt, und
 - ob und wie diese Strategien im Rahmen spezifischer Verfahren umgesetzt werden, um sicherzustellen, dass **Diskriminierung** verhindert, eingedämmt und bekämpft wird, sobald sie erkannt wird, und um Vielfalt und Inklusion im Allgemeinen zu fördern.

ESRS S1 – Anlage A.2 (Strategien)

Vielfalt	Inklusionsstrategien (für ethnische Vielfalt oder Minderheiten) und positive Maßnahmen.
-----------------	---

ESRS S1 – Anlage A.3 (Maßnahmen)

Vielfalt	Schulungen zu Vielfalt und Inklusion (einschließlich ethnischer Aspekte), gezielte Einstellung unterrepräsentierter Gruppen
-----------------	---

ESRS S1 – Anlage A.4 /Ziele)

Vielfalt	Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen an der eigenen Belegschaft und der obersten Führungsebene
-----------------	---

Beispiel aus der aktuellen Berichtspraxis – Bayer AG



Angaben zur Diversity S. 113 ff.

[Bayer Nachhaltigkeitsbericht 2023](#)



Jonas Dickel, M.Sc.
Akademischer Mitarbeiter

DHBW Mosbach – Campus Bad
Mergentheim
Tel.: +49 7931 1230-574
E-Mail: jonas.dickel@mosbach.dhbw.de

