



*Meilenstein.Mittwoch*

# Arbeitskräfte des Unternehmens (S1) & Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)

cyclos future GmbH

04. September 2024



# über cyclos future

Kurze Unternehmensvorstellung

# Vision und Mission: Warum wir tun, was wir tun

**Wir wollen an der Schaffung einer Welt mitwirken, in der Unternehmen einen netto positiven Beitrag zu Markt, Mensch und Umwelt in Einklang mit den 17 globalen Nachhaltigkeitszielen leisten.**

In einer freien Gesellschaft müssen alle Verantwortung übernehmen. Auch Unternehmen.

Denn viele der komplexen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit lassen sich nur mit dem Beitrag von Unternehmen lösen.

Unternehmen sind Teil der Lösung!

Deshalb bewegen und befähigen wir Unternehmen, ihre Verantwortung für das Kerngeschäft und für die Gesellschaft zu übernehmen.





# Arbeitskräfte im Unternehmen (S1) & in der Wertschöpfungskette (S2)

Worum geht es?

Branchenübergreifende Standards				Branchenspezifische und KMU-Standards
Generelle Standards	Umwelt	Soziales	Unternehmensführung	
<b>ESRS 1</b> Allgemeine Anforderungen	<b>ESRS E1</b> Klimawandel	<b>ESRS S1</b> Arbeitskräfte des Unternehmens	<b>ESRS G1</b> Unternehmenspolitik	
<b>ESRS 2</b> Allgemeine Angaben	<b>ESRS E2</b> Umweltverschmutzung	<b>ESRS S2</b> Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette		
	<b>ESRS E3</b> Wasser- & Meeresressourcen	<b>ESRS S3</b> Betroffene Gemeinschaften		
	<b>ESRS E4</b> Biologische Vielfalt & Ökosysteme	<b>ESRS S4</b> Verbraucher und Endnutzer		
	<b>ESRS E5</b> Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft			

# Nachhaltigkeitsaspekte in ESRS S1 und S2

Thema	<p>S1: Arbeitskräfte des Unternehmens; S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (WSK)</p>							
Unterthemen	Arbeitsbedingungen		Gleichbehandlung & Chancengleichheit für alle		Sonstige arbeitsbezogene Rechte			
Unter- Unterthemen	Sichere Beschäftigung	Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten & Rechte der AN auf Information, Anhörung & Mitbestimmung	Geschlechtergleichstellung & gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Kinderarbeit	Arbeitszeit	Tarifverhandlungen (S1: inkl. Quote der Tarifverträge)	Schulungen & Kompetenzentwicklung	Zwangsarbeit
Angemessene Entlohnung	Beschäftigung & Inklusion von Menschen mit Behinderungen							
Sozialer Dialog		Maßnahmen gegen Gewalt & Belästigung am Arbeitsplatz	Datenschutz					
Vereinbarkeit von Berufs- & Privatleben	Gesundheitsschutz & Sicherheit			Vielfalt	(S2: Wasser- und Sanitäreinrichtungen)			

# Worum geht es?

## Konkret geht es um

- Auswirkungen auf Arbeitnehmer
- Abhängigkeiten von Arbeitnehmern
- Daraus resultierende Risiken und Chancen

## Bezugnahme zu

- Internationale Charta der Menschenrechte,
- Leitprinzipien der UN für Wirtschaft und Menschenrechte & OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundl. Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Übereinkommen der UN über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Europäische Menschenrechtskonvention
- Überarbeitete Europäischen Sozialcharta
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- politische Prioritäten der EU gem. der europäischen Säule sozialer Rechte
- EU-Rechtsvorschriften, inkl. des Besitzstands der EU im Bereich des

# Was ist gemeint?

## Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)

- **Angestellte:** Arbeitsverhältnis mit Unternehmen
- **Fremdarbeitskräfte:** Selbstständige sowie „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“

## Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)

### Arbeitskräfte

- die ausgelagerte Dienstleistungen an der Betriebsstätte des Unternehmens verrichten
- eines unter Vertrag genommenen Lieferanten, die in den Räumlichkeiten des Lieferanten arbeiten
- in einem „nachgelagerten“ Unternehmen, das Waren oder Dienstleistungen des Unternehmens erwirbt
- eines Ausrüstungslieferanten, die an einer Betriebsstätte des Unternehmens die Ausrüstung regelmäßig instand halten
- die tiefer in der Lieferkette Rohstoffe gewinnen, die dann zu Bestandteilen verarbeitet werden, die in den Produkten des Unternehmens verwendet werden.



# Was muss berichtet werden?

Bereich	Offenlegungsanforderungen (Angabepflichten)	Standard
Allgemein	Interessen und Standpunkte	S1 & S2
	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S1 & S2
Management- -Ansatz	Konzepte („Strategien“)	S1 & S2
	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in Bezug auf Auswirkungen	S1 & S2
	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen & Kanäle, über die Bedenken geäußert werden können	S1 & S2
	Maßnahmen	S1 & S2
	Messbare Ziele	S1 & S2
	Kennzahlen („Parameter“)	S1

# Verfahren zur Einbeziehung von Arbeitskräften bzgl. Auswirkungen

## Worum geht es?

Einbezug von Arbeitskräften

- im Rahmen des laufenden Verfahren Erfüllung der Sorgfaltspflicht
- in Bezug auf tatsächliche und potenzielle, positive und/oder negative Auswirkungen

## Beschreibung des Verfahrens der Einbeziehung hinsichtlich

- **Art:** Information, Konsultation, Beteiligung
  - direkt oder indirekt durch AN-Vertreter (S1) bzw.
  - durch rechtmäßige Vertreter oder glaubwürdigen Stellvertretende (S2)
- **Häufigkeit:** fortlaufend, vierteljährlich, jährlich
- **Phasen:** z.B. Festlegung des Ansatzes für die Minderung oder Bewertung der Wirksamkeit
- **Funktion und höchste Position**, die operativ für Einbeziehung verantwortlich ist
- **(globale) (Rahmen)Vereinbarungen**, die das Unternehmen hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte geschlossen hat
  - S1: mit Arbeitnehmervertretern bzw.
  - S2: mit internationalen Gewerkschaftsbünden

# Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen

## Worum geht es?

Beschreibung der Verfahren

- zur Verbesserung negativer Auswirkungen, von denen Arbeitskräfte betroffen sind/sein können und
- der formalen Mittel, mit denen Arbeitskräfte ihre Bedürfnisse und Anliegen an das Unternehmen herantragen können

## Verbesserung negativer Auswirkungen

- Ansatz und Verfahren zur Durchführung von bzw. Beteiligung an Abhilfemaßnahmen
  
- **Bewertung der Wirksamkeit:**
  - Wie werden die Probleme verfolgt und überwacht?
  - Wie wird die Wirksamkeit der Kanäle sichergestellt?

## Mögliche Kanäle

- Beschwerdemechanismen
- Hotlines
- Gewerkschaften und Betriebsräte

# „Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdeverfahren

## Leitfragen zu „Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdeverfahren“ gem. UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

1. Sind die Kanäle legitimiert, indem sie eine angemessene Rechenschaftspflicht für faires Verhalten gewährleisten und das Vertrauen der Interessenträger stärken?
2. Sind die Kanäle den Interessenträgern bekannt und zugänglich?
3. Verfügen die Kanäle über klare und bekannte Verfahren mit voraussichtlichen Zeitplänen?
4. Gewährleisten die Kanäle einen angemessenen Zugang der Interessenträger zu den Quellen für Informationen, Beratung und Fachwissen?
5. Bieten die Kanäle Transparenz, indem sie den Beschwerdeführern ausreichende Informationen zur Verfügung stellen und gegebenenfalls einem öffentlichen Interesse entsprechen?
6. Entsprechen die mittels der Kanäle erzielten Ergebnisse den international anerkannten Menschenrechten?
7. Zieht das Unternehmen Erkenntnisse aus den Kanälen, die kontinuierliches Lernen sowohl hinsichtlich der Verbesserung der Kanäle als auch der Verhinderung künftiger Auswirkungen unterstützen?
8. Konzentriert sich das Unternehmen auf den Dialog mit den Beschwerdeführern als Mittel, um einvernehmliche Lösungen zu finden, anstatt einseitig das Ergebnis zu bestimmen?

# Was muss berichtet werden?

Bereich	Offenlegungsanforderungen (Angabepflichten)	Standard
Allgemein	Interessen und Standpunkte	S1 & S2
	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S1 & S2
Management-Ansatz	Konzepte („Strategien“)	S1 & S2
	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in Bezug auf Auswirkungen	S1 & S2
	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen & Kanäle, über die Bedenken geäußert werden können	S1 & S2
	Maßnahmen	S1 & S2
	Messbare Ziele	S1 & S2
	Kennzahlen („Parameter“)	S1

# Nachhaltigkeitsaspekte in ESRS S1 und S2

Thema	S1: Arbeitskräfte des Unternehmens; S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (WSK)						
Unterthemen	Arbeitsbedingungen		Gleichbehandlung & Chancengleichheit für alle		Sonstige arbeitsbezogene Rechte		
Unter- Unterthemen	Sichere Beschäftigung	Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten & Rechte der AN auf Information, Anhörung & Mitbestimmung		Geschlechtergleichstellung & gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Kinderarbeit		
	Arbeitszeit			Schulungen & Kompetenzentwicklung	Zwangslarbeit		
	Angemessene Entlohnung	Tarifverhandlungen (S1: inkl. Quote der Tarifverträge)		Beschäftigung & Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Angemessene Unterbringung		
	Sozialer Dialog			Maßnahmen gegen Gewalt & Belästigung am Arbeitsplatz	Datenschutz		
	Vereinbarkeit von Berufs- & Privatleben	Gesundheitsschutz & Sicherheit		Vielfalt	(S2: Wasser- und Sanitäreinrichtungen)		

# Managementansatz zu den wesentlichen Themen



## Konzepte

- Verpflichtungen zur Menschenrechtspolitik
- Achtung der Arbeitnehmerrechte
- Einhaltung einschlägiger Leitprinzipien
- Einbezug der Arbeitskräfte
- Diskriminierung und Chancengleichheit



## Maßnahmen

- Vertragliche Anforderungen
- Weiterbildung, Umschulung, Beschäftigungsgarantien
- Beteiligung an Initiativen, SDGs



## Ziele

- Angemessene / existenzsichernde Entlohnung
- Verringerung von Gesundheits- und Sicherheitsvorfällen, Überstunden
- Erhöhung der Anteile von Frauen, Menschen mit Behinderungen, unbefristeten Verträgen



## Kennzahlen

- Anzahl der Beschäftigten, nach Geschlecht, Alter, Vertragsart, tariflicher Abdeckung etc. (gem. S1-6 bis 1-17)
- Entfallen bei S2

# Kennzahlen – Arbeitskräfte des Unternehmens

Nr.	Titel	Inhalte
S1-6	Merkmale der AN des Unternehmens	Personalkennzahlen; Fluktuationsquote
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	Personalkennzahlen; Fluktuationsquote
S1-8	Tarifliche Abdeckung & sozialer Dialog	Anteil AN mit Tarifverträgen; Existenz von Arbeitnehmervertretern
S1-9	Diversitätskennzahlen	Geschlechter- und Altersverteilung
S1-10	Angemessene Entlohnung	Ob Entlohnung im Einklang mit geltenden Referenzwerten (Richtlinie 2022/2041) ist
S1-11	Soziale Absicherung	Angebotene Leistungen bei Verdienstaussfällen
S1-12	Menschen mit Behinderungen	Anteil der Menschen mit Behinderungen
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Anteil der AN mit regelmäßiger Leistungs- und Laufbahnbeurteilung; Durchschn. Schulungsstunden pro AN
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz & Sicherheit	Anteil der vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckten AN; Zahlen für Todesfälle, Erkrankungen, Verletzungen
S1-15	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Anteil der AN, die Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben; Anteil der AN, die Arbeitsfreistellung in Anspruch genommen haben
S1-16	Vergütungskennzahlen	Geschlechterspezifische Verdienstgefälle; Vergütungsverhältnis zwischen höchstverdienender Person und allen anderen AN
S1-17	Vorfälle, Beschwerden & schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Gemeldete Diskriminierungs-/Belästigungsfälle; Zahl der eingereichten Beschwerden; Zahl der festgestellten schwerwiegenden Fälle in Bezug auf Menschenrechte





# Unterstützung

Wie kann cyclos future helfen?

# Mehrwert: Was wir genau machen

## Roadmap

Im Rahmen von einem **Impuls-Workshop** sensibilisieren wir über politisch-gesellschaftliche Entwicklungen und Anforderungen. Anhand dessen definieren wir einen Soll-Zustand, den wir mit den vorhandenen Nachhaltigkeitsleistungen im Unternehmen (Ist-Zustand) abgleichen. Mithilfe von bewährten Werkzeugen und Analysen (z.B. Stakeholder- und Wettbewerberanalyse) erarbeiten wir gemeinsam eine Roadmap mit Empfehlungen für den strategischen Umgang mit ESG-Themen für die nächsten 1 bis 5 Jahre.

## Strategie

Im Rahmen von Strategieworkshops mit Fach- und Führungskräften unterstützen wir die (Weiter-)Entwicklung Ihrer Nachhaltigkeitsstrategie oder deren Integration in die Unternehmensstrategie. In einem moderierten Prozess formulieren Sie strategische und messbare Ziele, definieren Kennzahlen und Maßnahmen und bestimmen Verantwortlichkeiten für den weiteren Prozess. Um die Expertise im Raum zu aktivieren, nutzen wir interaktive und partizipative Methoden und ziehen anerkannte Rahmenwerke wie die SDGs heran.

## Management

Wir helfen im Umgang mit Themen wie Lieferanten-Management, die dauerhafte Einbindung von Stakeholdern oder die Begleitung des eigenen Nachhaltigkeitsprozesses. Dazu gehören das inhaltliche Sparring, das regelmäßige Briefing zu wichtigen Entwicklungen, die methodische Anleitung, die Unterstützung bei der Etablierung von Strukturen und Prozessen sowie die Auswahl von Software-Lösungen. Für wichtige Themen wie EU-Taxonomie und Klimaschutz haben wir feste Partner, die mit unserem Team eng zusammenarbeiten.

## Analyse

Der Nachhaltigkeitsprozess startet mit der Analyse. Sei es die **doppelte Wesentlichkeit nach CSRD/ESRS** (oder anderen Rahmenwerken) als Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie und Berichterstattung oder die Analyse von ESG- oder menschenrechtlichen Themen: Mit eigens entwickelten Tools und Methoden, wie **IroSpot**, erarbeiten wir gemeinsam einen unternehmensgerechten und möglichst konformen Ansatz, um gängige Regulierungen und Standards einzuhalten. Dabei befähigen wir Sie, Wissen und Expertise zu bündeln und auf eine neue Ebene zu heben.

## Dialog

Wir unterstützen bei der Definition Ihrer wichtigsten Stakeholder je nach Fragestellung. Neben der Entwicklung einer Stakeholder-Strategie unterstützen wir bei der Konzeption und Durchführung von Dialogformaten mit internen und externen Parteien: Von der Sensibilisierung der Mitarbeitenden bis hin zur Durchführung von Interviews im Rahmen der Strategieentwicklung sowie rund um die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD/ESRS.

## Bericht

Wir unterstützen bei der Festlegung der richtigen Berichtsform und helfen Ihnen bei der Wahl von Standards. Dabei stehen wir Ihnen als Expert\*innen bei der Anwendung freiwilliger Berichtsstandards (GRI und DNK) sowie gesetzlicher Berichtspflichten wie CSRD/ESRS zur Seite. Auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse führen wir eine **Gap-Analyse** durch. Wir helfen Ihnen, die Lücken zu füllen sowie die notwendigen Daten zu definieren, zu sammeln und zu erfassen. Auf Wunsch ziehen wir unser Netzwerk heran, um die gesamte Berichtsproduktion (inkl. Konzeption, Redaktion, Layout, Programmierung und Bild) zu bieten.

# IroSpot - Ein Tool für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD



## Spot your material impacts, risks and opportunities along the value chain

Mit IroSpot können Sie die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) entlang der Wertschöpfungskette in Einklang mit den Anforderungen nach CSRD/ESRS verstehen, bestimmen und strategisch steuern.

[Über IroSpot](#)

[Kontakt](#)

# Disclaimer

Diese Präsentation ist Eigentum der cyclos future GmbH. Wenn nicht durch anderweitige Quellen gekennzeichnet, gehören alle in dieser Präsentation enthaltenen Bilder, Schaubilder und Informationen der cyclos future GmbH.

Sämtliche Inhalte - auch auszugsweise - dürfen nicht ohne die Genehmigung der cyclos future GmbH vervielfältigt, weitergegeben oder veröffentlicht werden.

© 2022 by cyclos future GmbH.

## Kontakt

cyclos future GmbH

Tel.: 0541 770 8015

Mail: [event@cyclos-future.com](mailto:event@cyclos-future.com)



---

Hin zu einer Welt,  
in der Unternehmen  
einen netto positiven Beitrag  
zu Markt, Mensch und Umwelt leisten.

---

Westerbreite 7  
49084 Osnabrück  
0541 7708015  
[event@cyclos-future.com](mailto:event@cyclos-future.com)