

KLIMAWIN-LEITSATZDOSSIER

# Leitsatz 07: Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden



# Inhalt

1. Einführung, Hintergrund und Ziele des Leitsatzes	4
2. Formulierungshilfen für Ziele im Rahmen der KLIMAWIN	5
3. Geeignete Maßnahmen und Instrumente	7
4. Möglichkeiten der quantitativen Berichterstattung	12
5. Bezug zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)	13
6. Die KLIMAWIN	14
7. Impressum	16
8. Klimaschutzstrategie „Unternehmen machen Klimaschutz“	17

**LEITSATZ 07 – MITARBEITENDENRECHTE UND -WOHLBEFINDEN:**



„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden  
und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

# Einführung, Hintergrund und Ziele des Leitsatzes

Unabhängig von der Größe, der Branchen oder dem Standort Ihres Unternehmens sind Ihre Mitarbeitenden immer das Rückgrat Ihres Betriebs. Wenn es Ihren Beschäftigten gutgeht, sie sich mit Ihrem Unternehmen identifizieren, motiviert zur Arbeit kommen und sich mit Leidenschaft einsetzen, geht es auch Ihrem Unternehmen gut.

Als Grundlage für Ihre Personalpolitik gilt das Einhalten der gesetzlichen Vorgaben und das Achten der Rechte Ihrer Mitarbeitenden. Angestellte werden in Deutschland und der Europäischen Union durch umfangreiche Regularien gut geschützt. Dazu zählen der gesetzliche Mindestlohn, Arbeitszeitrichtlinien, der Gesundheitsschutz und viele weitere Maßnahmen. Es ist die Pflicht eines jeden Unternehmens, diese nicht nur zu schützen,

sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Rechte zu informieren.

Einem sozial nachhaltigen Unternehmen liegt das Wohlbefinden der eigenen Belegschaft über die gesetzlichen Vorgaben hinaus am Herzen. Neben sicheren und gut bezahlten Arbeitsplätzen rücken immer mehr auch ergänzende Aspekte wie das Einbinden der Belegschaft in betriebsstrategische Prozesse, Weiterbildungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung in den Mittelpunkt. Mit einem Unternehmensumfeld, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Handicap, Alter oder sexueller Orientierung gleichermaßen gefördert und wertgeschätzt werden, schaffen Sie einen Mehrwert für die Gesellschaft.

## Ziele des Leitsatzes 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

**Arbeitsbedingungen stetig verbessern**

**Diversität fördern**

**Flexible und individuelle Arbeitsmodelle schaffen**

**Individuelle Entwicklung unterstützen**

**Beteiligung leben und betriebswirtschaftlich nutzen**

**Benefits bieten**

# Formulierungshilfen für Ziele im Rahmen der KLIMAWIN

Einer Ihrer ersten Schritte als neues KLIMAWIN-Unternehmen ist das Ausfüllen des Zielkonzepts. Mit dem Zielkonzept formulieren Sie Entwicklungsschritte in Ihrem Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement. Die folgenden Beispiele für selbstgesteckte Ziele können Ihnen als Inspiration für Ihr Zielkonzept dienen. Bitte setzen Sie sich quantifizierte Ziele, wenn es Ihnen möglich ist:

## ARBEITSBEDINGUNGEN STETIG VERBESSERN

- Wir beteiligen unsere Mitarbeitenden zusätzlich zum Grundeinkommen finanziell am Erfolg unseres Unternehmens, zum Beispiel durch Gewinnbeteiligung oder steigende Löhne bei steigendem Umsatz.
- Im Regelfall übernehmen wir unsere Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis.
- Wir reduzieren die Anzahl der Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen und Zeitarbeit durch die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- Wir senken die durchschnittlichen Krankheitstage pro Mitarbeitenden um [Prozentsatz] Prozent.
- Wir bauen Präventionsangebote für die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden auf und ständig aus.

## FLEXIBLE UND INDIVIDUELLE ARBEITSMODELLE

### SCHAFFEN

- Wir entwickeln Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden im Umgang mit der hohen Flexibilität, die unsere individuellen Arbeitszeitmodelle bieten, sodass keine Mehrbelastung entsteht und die psychische Gesundheit nicht beeinträchtigt wird.

## BETEILIGUNG LEBEN UND BETRIEBSWIRTSCHAFTLICH NUTZEN

- Wir stellen über alle hierarchischen Ebenen hinweg sicher, dass Mitarbeitende in die betrieblichen Entscheidungsprozesse eingebunden sind und ihre Ideen angemessen berücksichtigt werden können.
- Um das Betriebsklima und die Zufriedenheit der gesamten Belegschaft messbar zu machen, führen wir eine Mitarbeitendenbefragung durch.
- Wir sorgen für eine gute und konstruktive Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrat.

## DIVERSITÄT FÖRDERN UND FRAUEN STÄRKEN

- Wir fördern und stärken die Diversität (zum Beispiel in Bezug auf Geschlecht, Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung und andere persönliche Merkmale) unserer Belegschaft.
- Wir bieten Menschen mit Handicap Möglichkeiten zur aktiven Teilhabe am Erwerbsleben.
- Wir engagieren uns besonders für mehr Frauen in MINT-Berufen.
- Wir möchten die Frauenquote in Führungspositionen nachhaltig auf [Prozentsatz] Prozent steigern.

## INDIVIDUELLE ENTWICKLUNG UNTERSTÜTZEN

- Wir etablieren, dass unsere Mitarbeitenden jährlich an [Anzahl] Weiterbildungstagen teilnehmen.
- Wir führen regelmäßige Entwicklungsgespräche mit unseren Mitarbeitenden durch.

## **BENEFITS BIETEN**

- Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden finanziell bei einer gesunden Lebensweise, zum Beispiel bei der Ernährung oder der Bewegung.
- Wir streben eine Teilnahmequote von [Prozentsatz] Prozent an Firmenveranstaltungen, beispielsweise Betriebsversammlungen, Sommerfesten, Betriebsausflügen oder Sportveranstaltungen, an.

# Geeignete Maßnahmen und Instrumente

Für die Rechte und das Wohl Ihrer Mitarbeitenden sind ein fairer Umgang miteinander, eine offene Kommunikations- und Beteiligungsstruktur sowie die Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Belangen zentral.

Nachfolgend finden Sie konkrete Hinweise und Tipps, wie Sie nach der Formulierung Ihrer Zielsetzungen in Ihrem Unternehmen das Wohlergehen und die Rechte Ihrer Mitarbeitenden sicherstellen können. Sie bekommen einen Überblick über Handlungsmöglichkeiten und konkrete Instrumente, die Ihnen bei der Umsetzung helfen.

## 3.1 Arbeitsbedingungen stetig verbessern

Das Handlungsfeld adressiert viele Aspekte zum Thema Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Dazu zählen einerseits harte Faktoren wie eine faire Vergütung und eine faire Ausgestaltung von Arbeitsverträgen. Andererseits gehören dazu weiche Faktoren wie flexible Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsangebote und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, eine angenehme Arbeitsatmosphäre, Teambuilding, flache Hierarchien und direkte Kommunikationsstrukturen.

Harte Faktoren sind meist abhängig von äußeren Rahmenbedingungen am Markt. Mit fairen und langfristigen Arbeitsverträgen können Sie als nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen in Zeiten von Leiharbeiterschaft ein starkes Zeichen setzen, während weichere Faktoren flexibler und mit einem größeren Spielraum für die Wünsche der Arbeitnehmenden gestaltbar sind.

### 3.1.1 ANGENEHME ARBEITSATMOSPHERE GESTALTEN

Oftmals verbessern schon kleine Maßnahmen wie ergonomische Arbeitsplätze, Lärmreduzierung, helle und freundliche Räume, Bilder oder auch Pflanzen das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und tragen so zu einer angenehmen Arbeitsatmosphäre bei. Hier können

Unternehmen auch mit geringem finanziellem Aufwand nachhaltige Verbesserungen schaffen. Eine Möglichkeit ist auch die Einbindung der Mitarbeitenden in die Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung etwa bei der Auswahl von Farbgestaltung, Dekoration und Beleuchtung im Büro, um eine positive und motivationsfördernde Arbeitsumgebung zu schaffen, die den individuellen Vorlieben entspricht. Dies fördert das Engagement und die Identifikation mit dem Unternehmen. Eine gute Arbeitsatmosphäre profitiert zudem von einem vertrauensvollen Umgang, einer offenen Kommunikation und flachen Hierarchien im Unternehmen. Die gemeinsame Definition einer Unternehmenskultur hilft dabei, zentrale Leitlinien im Unternehmen zu etablieren und Orientierung zu geben.

### 3.1.2 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Der Maßnahmenbereich umfasst alle Leistungen und Maßnahmen, mit denen Sie positive Rahmenbedingungen für Ihre Belegschaft schaffen. Hierzu zählen die Gewährleistung gesicherter und angemessen bezahlter Beschäftigungsverhältnisse, eine sichere Arbeitsumgebung und Maßnahmen zur gezielten Förderung der Gleichberechtigung einzelner Gruppen.

### 3.1.3 SICHERE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Schaffen Sie gesicherte Arbeitsverhältnisse: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten, wenn möglich, in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und entfristet angestellt werden. Auszubildende können durch das Inaussichtstellen einer Übernahme nach der Ausbildungszeit unterstützt werden. Zur Sicherung einer fairen Entlohnung zählt auch die Bezahlung nach entsprechend definierten Entgeltsystemen.

### 3.1.4 SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Ihre Beschäftigten haben das Anrecht auf einen sicheren Arbeitsplatz, der ihre Gesundheit nicht gefährdet. Zum einen müssen geltende Sicherheitsverordnungen eingehalten werden, zum anderen sollten Sie durch die Ausstattung und Gestaltung der Arbeitsplätze die Gesundheit Ihrer Angestellten schützen. Ansatzpunkte bietet beispielsweise die Ausstattung der Büroarbeitsplätze nach ergonomischen Gesichtspunkten. Hierbei können die Mitarbeitenden etwa ihre Bedürfnisse in Bezug auf die Höhe der Tische, die Anordnung der Bildschirme und die Art der Sitzmöbel äußern.

## 3.2 Flexible und individuelle Arbeitsmodelle schaffen

Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein Beitrag für die nachhaltige Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sofern es die Betriebsprozesse erlauben, stärken flexible Arbeitszeitmodelle die Zufriedenheit, das Engagement und die Motivation Ihrer Belegschaft und führen so zu einem nachhaltigen Wohlbefinden. Zudem sind sie ein wichtiges Instrument, mit dem das bestehende Arbeitskräftepotenzial im Unternehmen aktiviert werden kann. Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen die Aufstockung von Teilzeitarbeit und reduzieren den Bedarf an kostenintensiven Einstellungsverfahren.

Die wachsende Bedeutung vollzeitnaher Teilzeitangebote muss dabei auch von der obersten Unternehmensebene gelebt und gefördert werden, beispielsweise im Rahmen der Terminierung wichtiger Sitzungen. Hierbei können die Einführung entsprechender Arbeitsmanagementsysteme wie Videokonferenzen, Homeoffice, Telearbeit und Remote-Desktop-Einwahl unterstützende Faktoren sein, die eine effiziente Kommunikation ermöglichen und die Flexibilität bei den Arbeitnehmenden erhöhen.

### 3.2.1 WORK-LIFE-BALANCE

Es bieten sich vielfältige Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitswelt – von Gleitzeitmodellen über Homeoffice bis hin zu familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen oder innovativen Lebenszeitkonten, die längere Reisen und Auszeiten ermöglichen, ohne Gefahr zu laufen, gleich zum Aussteiger zu werden. Lassen Sie sich inspirieren:

- 4-Tage-Woche
- Sabbaticals
- Lebensarbeitszeitkonto
- Flexible Stundenmodelle
- Gleitzeit
- Homeoffice



## 3.3 Individuelle Entwicklung unterstützen

### 3.3.1 WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN SCHAFFEN ALS SCHLÜSSEL ZU EINER NACHHALTIGEN PERSONALPOLITIK

Die berufliche Weiterbildung hat sich angesichts der immer schneller wandelnden Berufsfelder und Anforderungen an Arbeitnehmende zu einem zentralen Wettbewerbsfaktor für Unternehmen entwickelt. Denn auch für Arbeitnehmende sind Weiterbildungsmöglichkeiten ein zentraler Aspekt bei der Wahl der Arbeitsstelle. Weiterbildung bietet für alle Parteien Win-Win-Potenziale, durch die Generierung und kontinuierliche Weiterentwicklung relevanten Know-hows auf Unternehmensseite, und durch Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen und Motivation auf der Seite der Arbeitnehmenden. Hiervon profitiert das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nachhaltig, da Perspektiven geschaffen und Freiräume für die persönliche Entwicklung, zum Beispiel eine größere Verantwortungsübernahme im Unternehmen, ermöglicht werden. Organisieren Sie interne Schulungen oder unterstützen Sie Bildungszeiten Ihrer Belegschaft.

### 3.3.2 PERSONALGESPRÄCHE

Personalgespräche sind Gespräche auf Augenhöhe und dienen in erster Linie der Entwicklung der Mitarbeitenden. Sie bieten den Rahmen, um die Zusammenarbeit

mit der oder dem Angestellten in aller Ruhe zu reflektieren, das Aufgabengebiet und die sich daraus ergebenden Anforderungen zu betrachten und gegenseitige Interessen und Bedürfnisse abzugleichen. Wichtig ist hierbei zu beachten, dass es sich bei dem Personalgespräch nicht um ein Verhandlungsgespräch über vertragliche Konditionen handelt, vielmehr hat es den Charakter eines Grundsatzgespräches, in dem Platz ist für:

- Hauptaufgaben, Verantwortung und Handlungsspielraum des Mitarbeitenden
- Ergebnisse bisher vereinbarter Entwicklungsmaßnahmen
- Qualität der Zusammenarbeit, Interessen des Mitarbeitenden, gegenseitige Erwartungen
- Sachliche und persönliche Stärken des Mitarbeitenden
- Planung von Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen

Mitarbeitendengespräche, die möglicherweise ohnehin regelmäßig geführt werden, sollten auch genutzt werden, um sich mit Ihren angestellten Mitarbeitenden über zwischenmenschliche Aspekte der Zusammenarbeit sowie Arbeitsbedingungen auszutauschen. Auch das Feedback ausscheidender Mitarbeitender ist wichtig, um die Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen systematisch zu spiegeln.

## 3.4 Beteiligung leben und betriebswirtschaftlich nutzen

### 3.4.1 MITARBEITENDE EINBEZIEHEN UND BEDÜRFNISSE IDENTIFIZIEREN

Die Zufriedenheit der Angestellten in Unternehmen lässt sich nachweislich durch offene Kommunikationsstrukturen und eine partizipative Unternehmenskultur steigern. Der Begriff der „Feedback-Kultur“ gilt dabei als Generalschlüssel, um eine gelebte Vertrauenskultur in Unternehmen zu etablieren und lernende Personal- und Organisationsstrukturen zu fördern.

In einer gelebten „Feedback-Kultur“ können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regeln eines guten Feedbacks anwenden und haben den Mut, überall dort, wo es angebracht ist, ein kritisches oder lobendes Feedback zu geben. Wenn Angestellte ein konstruktives Feedback erhalten, fühlen sie sich nicht angegriffen und sind bereit, über eventuell notwendige Änderungen nachzudenken und sie sukzessive auch umzusetzen.

Mitarbeitende werden konsequent in den Organisationsprozess des Unternehmens integriert und können ihre Bedürfnisse in einem offenen Kommunikationsrahmen artikulieren. Die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lässt sich dabei durch Anerkennung persönlicher Leistungen steigern und eventuelle Konflikte lassen sich in einem konstruktiven Miteinander ansprechen und lösen. Eine gelebte „Feedback-Kultur“ trägt nachhaltig zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei und fördert die Identifikation mit dem Unternehmen.

Welche Instrumente unterstützen die Etablierung einer offenen „Feedback-Kultur“? Gerade für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) eignen sich regelmäßige Personalgespräche und -umfragen zur Ermittlung von Bedürfnissen und als Plattform für eine offene Kommunikation.

#### 3.4.2 INNERBETRIEBLICHE MEINUNGSUMFRAGEN

Innerbetriebliche Meinungsumfragen ermöglichen eine Bestimmung und Evaluierung der Zufriedenheit und des Engagements der Mitarbeitenden im Unternehmen. Typische Themenfelder sind Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten, Zusammenarbeit und Möglichkeiten der Mitgestaltung, Führungsqualitäten der Managementebene und Entwicklungsperspektiven der Mitarbeitenden. Der Führungsebene wird so ein Spiegel

von der Belegschaft vorgehalten. Darüber hinaus können Unternehmen Belegschaftsumfragen zum Ausgangspunkt für Verbesserungsprozesse und -vorschläge einsetzen. Für die Unternehmensorganisation und Personalentwicklung bieten sich mit einer innerbetrieblichen Meinungsumfrage vielfältige Einblicke und Ansatzpunkte für Optimierungspotenziale.

#### 3.4.3 LEITBILD ENTWICKELN

Viele Unternehmen entscheiden sich dazu, ihre Werte und Leitlinien in einem Unternehmensleitbild festzuhalten. Ein partizipativer Prozess bei der Entwicklung und regelmäßige Evaluation und Validierung machen das Leitbild authentisch. Wichtig ist aber natürlich, dass das gemeinsame Leitbild auch gelebt wird. Folgende Maßnahmen helfen Ihnen dabei:

- Enge Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erstellung des Leitbildes: Hierdurch stellen Sie sicher, dass Ihre Belegschaft das Leitbild mitträgt und lebt.
- Systematische Verankerung des Leitbildes über Unternehmens- und Managementprozesse und Schulungen Ihrer Angestellten auf allen Ebenen
- Visualisierung und Verankerung des Leitbildes zum Beispiel über Intranet, Broschüren, Plakate, Falblätter, Bildschirmschoner

## 3.5 Diversität fördern und Frauen stärken

Die Förderung der Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden im Unternehmen ist eine zentrale Aufgabe. Schwerpunkte liegen in der spezifischen Förderung von Frauen, internationalen Beschäftigten und Arbeitnehmenden mit Handicap.

Die Bandbreite möglicher Maßnahmen ist groß und kann sich ganz individuell an den spezifischen Ansprüchen in Ihrem Unternehmen orientieren. Sie reicht von der

paritätischen Besetzung der Führungsebene, der Beteiligung am Girls- oder Boys-Day, über die Finanzierung von Sprachangeboten für internationale Mitarbeitende oder die Schaffung barrierefreier Bürostrukturen für Menschen mit Handicap bis hin zur Schaffung von Einstiegsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche. Fangen Sie dort an, wo Sie für Ihr Unternehmen den wichtigsten Bedarf sehen.

## 3.6 Benefits bieten

Die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lässt sich auch außerhalb des eigentlichen Arbeitsplatzes fördern. Hier bieten sich für Unternehmen vielfältige Möglichkeiten und Ansatzpunkte für ein unternehmensspezifisches Profil und Leistungsangebot. Nachfolgend werden mögliche Ansatzpunkte kurz erläutert.

### 3.6.1 ZUSCHÜSSE FÜR ESSEN

Viele Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Bezuschussung des Essens, entweder durch Gutscheine für umliegende Restaurants oder durch eine betriebsinterne Kantine mit attraktiven Preisen und gesunden vollwertigen Mahlzeiten für die Beschäftigten.

### 3.6.2 BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Zu den klassischen Leistungsangeboten zählt die betriebliche Altersvorsorge (bAV), die gerade für junge Menschen einen immer höheren Stellenwert einnimmt. Hier bieten sich für Betriebe neben einem zusätzlichen Argument bei der Einstellung auch Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse.

### 3.6.3 FREIZEITAKTIVITÄTEN VERBINDEN

Gemeinschaftliche Aktivitäten wie Ausflüge, Kochen, Kulturveranstaltungen oder Reiseangebote stärken den Zusammenhalt zwischen den Kolleginnen und Kollegen und geben Raum für einen offenen Austausch über Abteilungsgrenzen hinweg.

### 3.6.4 FREIRÄUME SCHAFFEN

Kleine Gartenanlagen, eine Dachterrasse oder die Bereitstellung von Freizeit- und Ruheräumen, zum Beispiel mit einer Tischtennisplatte, Tischfußball, Spielekonsolen oder einfach nur Sofas, bieten Entspannung, Freiraum für Gedanken und Austausch- und Ausgleichsmöglichkeiten zum Arbeitsalltag.

### 3.6.5 SPORTLICHE UND GESUNDHEITSFÖRDERNDE AKTIVITÄTEN

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind Angebote wie Betriebssport in Vereinen oder die Förderung von Kursen (zum Beispiel Rücken und Yoga) oder Erholungsangeboten wie Massagen gute Ansatzpunkte, um die Gesundheit und das Wohlbefinden nachhaltig zu verbessern.

### 3.6.6 MOBILITÄTSANGEBOT

Mit dem eigenen Dienstfahrrad zur Arbeit oder doch lieber mit dem Pendlerticket mit Bus und Bahn? Durch die Förderung und Bezuschussung von alternativen Mobilitätsangeboten und -konzepten wird nicht nur die Umwelt geschont, sondern auch die Flexibilität für Arbeitnehmende erhöht.

### 3.6.7 UNTERSTÜTZENDE SERVICES ENTLASTEN

Viele Arbeitnehmende sind durch ihren Job unter der Woche so eingenommen, dass alltägliche Arbeiten oftmals zu kurz kommen. Unternehmen bieten daher immer öfter Einkauf-, Putz-, Reinigungs- und Bügelservices für ihre Belegschaft an, um in diesem Rahmen für Entlastung zu sorgen.

i

#### WEITERE INFORMATIONEN

Hier finden Sie weitere Informationen zu der Arbeit mit Anspruchsgruppen:

- [Erfolg mit flexiblen Arbeitszeitmodellen – Leitfaden für Personalverantwortliche und Geschäftsleitungen](#)

# Möglichkeiten der quantitativen Berichterstattung

Um das Erreichen Ihrer Ziele später überprüfen zu können, sollten Sie neben der qualitativen Beschreibung ergriffener Maßnahmen und Erfolge auch quantitative Indikatoren verwenden. Vorschläge für quantitative Indikatoren zur Messung des Leitsatzes sind:

- Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeitenden und Mitarbeitendenkategorie für Aus- und/oder Weiterbildung
- Prozentsatz der Beschäftigten, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten
- Mitarbeitendenfluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region
- Umfang von Belegschaftsbefragungen durch ein geeignetes Tool (Prozentsatz der befragten Mitarbeitenden, Regelmäßigkeit der Befragung, ...)
- Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region

# Bezug zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) formuliert seit 2023 die Regeln zur nicht-finanziellen Berichterstattung von Unternehmen. Als Teil der CSRD legen die 12 European Sustainability Reporting Standards (ESRS) die wesentlichen Themenfelder der unternehmerischen Nachhaltigkeitsberichterstattung fest. Neben allgemeinen Anforderungen zur Berichterstattung und der Wesentlichkeitsanalyse sowie den Umwelt- und Governance-Standards werden insbesondere auch Sozial-Standards adressiert.

Der Standard **ESRS S1 Eigene Belegschaft** befasst sich explizit mit den Rechten und dem Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens. Ziel dieses Standards ist es, die wesentlichen positiven und negativen tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen des Unternehmens auf seine eigene Belegschaft zu ermitteln und darzustellen. Der Standard erfordert im

Bereich Arbeitsbedingungen Angaben zu den Themen sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung, Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Belegschaft des Unternehmens, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Gesundheit und Sicherheit. Darüber hinaus sind Angaben zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle relevant, insbesondere 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 und Vielfalt. Unter sonstige arbeitsbezogene Rechte erfordert der ESRS S1 Angaben zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit, angemessene Unterbringung und Privatsphäre.

# Die KLIMAWIN

Mit dem Unterzeichnen der KLIMAWIN bekennen sich Unternehmen zu ihrer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren sie sich mit der Region, in der sie wirtschaften. Die folgenden 12 Leitsätze, die sich inhaltlich ergänzen und klimaschützendes sowie nachhaltiges Wirtschaften in

allen Facetten abbilden, beschreiben das Nachhaltigkeitsverständnis der KLIMAWIN und ihrer Mitgliedsunternehmen. Ausführliche Informationen und weitere Unterzeichnende der KLIMAWIN finden Sie auf: [nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin](https://nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin).

## KLIMA UND UMWELT



### Leitsatz 01 – Klimaschutz:

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“



### Leitsatz 02 – Klimaanpassung:

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“



### Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft:

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“



### Leitsatz 04 – Biodiversität:

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“



### Leitsatz 05 – Produktverantwortung:

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

## SOZIALE VERANTWORTUNG

---



### **Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette:**

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

---



### **Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden:**

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

---



### **Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen:**

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

---

## ÖKONOMISCHER ERFOLG UND GOVERNANCE

---



### **Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze:**

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

---



### **Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert:**

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

---



### **Leitsatz 11 – Transparenz:**

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

---



### **Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation:**

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

---

## KONTAKT

Bei Fragen und Anregungen wenden Sie sich gerne an das Team der Klimaschutzstrategie

„Unternehmen machen Klimaschutz“:

Telefon: +49 711 126 266 1 | E-Mail: [klimawin@nachhaltigkeitsstrategie.de](mailto:klimawin@nachhaltigkeitsstrategie.de)

# Impressum

## HERAUSGEBER

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg  
Kernerplatz 9 | 70182 Stuttgart

## KONTAKT

Klimaschutzstrategie „Unternehmen machen Klimaschutz“

Telefon: + 49 711 126 266 1

E-Mail: [klimawin@nachhaltigkeitsstrategie.de](mailto:klimawin@nachhaltigkeitsstrategie.de)

## REDAKTION

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg

## TEXT UND GESTALTUNG

Prognos AG | [prognos.com](https://www.prognos.com)

ÖkoMedia GmbH | [oekomedia.com](https://www.oekomedia.com)

## BILDNACHWEIS

Grafiken und Illustrationen: © ÖkoMedia GmbH

## COPYRIGHT

© 05 / 2024, Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg

## MEHR INFORMATIONEN

[nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig](https://nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig)





# Klimaschutzstrategie „Unternehmen machen Klimaschutz“



Beim Klimaschutz kommt der Wirtschaft eine besondere Rolle und Verantwortung zu. Die Klimaschutzstrategie „Unternehmen machen Klimaschutz“ will möglichst viele baden-württembergische Unternehmen dabei unterstützen, systematisch und strukturiert unternehmerischen Klimaschutz umzusetzen und signifikant Treibhausgase zu reduzieren.

Alle Unternehmenszielgruppen – Einsteiger, engagierte Unternehmen und Vorreiter – können spezifische Unterstützungs-, Kommunikations- und Vernetzungsangebote nutzen. So soll nachhaltiges und klimabewusstes Wirtschaftswachstum unterstützt und gleichzeitig Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit gesichert werden.

MEHR INFORMATIONEN

[nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig](https://nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig)