

Infos zur Personalpolitik gewinnen an Bedeutung

Im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung müssen zukünftig auch umfassende Informationen im Hinblick auf Sozial- und Arbeitnehmerbelange offengelegt werden. Inwieweit können hier bestehende Berichtsstrukturen als Grundlage dienen und welche Auswirkungen ergeben sich für die Personalstrategie?

Text: Matthias Appel

Anfang 2023 ist die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) in Kraft getreten. Zudem wurden im November 2022 die Entwürfe der europäischen Berichtsstandards (European Sustainability Reporting Standards – ESRS) veröffentlicht, die voraussichtlich im Juni 2023 als delegierte Rechtsakte von der EU-Kommission verabschiedet werden sollen. Bisher wurde noch nicht beachtet, dass zukünftig auch umfassende Informationen im Hinblick auf Sozial- und Arbeitnehmerbelange offengelegt werden müssen.

Nach den Vorgaben der CSRD muss der Lagebericht großer Kapitalgesellschaften auch Angaben über die Einhaltung von Arbeitnehmerbelangen und Menschenrechten sowie zur Bekämpfung von Korruption umfassen. Die Berichtsstandards ESRS S1 (Eigene Belegschaft) und ESRS S2 (Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette) geben hier vor, dass Informationen bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter – Lohngefälle, Geschlechtervielfalt in Leitungsorganen – und Inklusion sowie zu den Bereichen Ausbildung und Kompetenzentwicklung veröffentlicht werden müssen. Diese Vorgaben betreffen sowohl die eigene Belegschaft als auch die Leiharbeiter und Beschäftigte von Dienstleistern wie Reinigung, Küche oder Fahrdienst.

Die Informationsbeschaffung bzw. die Umsetzung der Berichterstattung wird erfahrungsgemäß einen erhebli-

chen zeitlichen Vorlauf in den Bereichen Controlling, Personal und Finanzbuchhaltung benötigen.

Personalinformationen umfassend offenlegen

Anhand von vorgegebenen normierten Offenlegungspflichten sollen die Adressaten des Nachhaltigkeitsberichts in die Lage versetzt werden, eine Einschätzung der Arbeitsbedingungen sowie deren Auswirkungen auf das Pflegeunternehmen und die Belegschaft vornehmen zu können. Hierbei müssen die kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen von Chancen und Risiken auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Pflegeeinrichtung dargelegt werden, die sich etwa aus der Personalsituation (z. B. Fachkräftemangel) ergeben können. Ergriffene Maßnahmen zur Verhinderung oder Behebung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen auf das Unternehmen und die Pflegekräfte müssen beschrieben werden.

Die Analyse der Standards verdeutlicht, dass neben einer ausführlichen Beschreibung der wesentlichen Rahmenwerke und Zielsetzungen, zahlreiche Leistungsindikatoren offengelegt werden, die die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen aufzeigen. In diesem Zusammenhang hat das Unternehmen unter anderem auf folgende Punkte einzugehen:

- o Es ist darzustellen, ob es spezifische Richtlinien gibt, die auf die Beseitigung von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, die Förde-

rung der Chancengleichheit und andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion abzielen. Das Verfahren zur Sicherstellung der Vorgaben ist zu beschreiben.

- o Die Art der Einbindung der Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitnehmervertreter in wesentliche Unternehmensentscheidungen.
- o Der Prozess zur Meldung von Arbeitnehmerbeschwerden sowie die organisatorische Einbindung (Überwachung, Abhilfemaßnahmen, Schutz des Beschwerdeführers, Durchführung) ist zu erläutern.

Wenn das Heim noch keine Richtlinien und Verfahren zu den angeführten Handlungsbereichen eingeführt hat, ist dies offenzulegen. Hierbei kann angegeben werden, bis zu welchem Zeitpunkt die fehlenden Richtlinien eingerichtet werden.

Leistungsindikatoren zur Belegschaft des Betreibers

Im Rahmen der Berichterstattung sieht der ESRS S1 zusätzlich sogenannte Leistungsindikatoren vor, deren Grunddaten weitestgehend in der Personalabteilung oder Verwaltung vorliegen dürften. Im Einzelnen werden zukünftig u. a. die in der Tabelle dargestellten Kennzahlen im Lagebericht aufgeführt. Grundsätzlich gilt es zu beachten, dass zukünftig auch Informationen über Leiharbeiter:innen/Honorarkräfte in die Leistungsindikatoren einbezogen werden. Hervorzuheben

WESENTLICHE KENNZAHLEN FÜR DEN LEISTUNGSBERICHT

Bezeichnung	Kennzahl	Datenbasis
Merkmale Mitarbeitende	Kopfzahl/Vollzeitäquivalente (nach Geschlecht), Fluktuationsrate, Anteil befristete Verträge	Personalabteilung
Merkmale von nicht angestellten Arbeitnehmenden	Kopfzahl/Vollzeitäquivalente (Honorarkräfte, Zeitarbeit etc.)	Verwaltung
Tarifbindung	Anteil der tarifgebundenen Arbeitsverträge	Personalabteilung
Diversitätsindikatoren	Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene, Altersgruppen (unter 30, 30 bis 50, über 50 Jahre)	Personalabteilung
Angemessene Löhne	Anteil der Mitarbeitenden mit angemessenem Lohn (z. B. im Verhältnis Mindestlohn)	Stat. Bundesamt; Personalabteilung
Menschen mit Behinderung	Anteil der Menschen mit Behinderungen	Meldung an die BA
Ausbildung und Kompetenzentwicklung	Prozentsatz der regelmäßigen Leistungsbeurteilungen; Schulungsstunden pro Mitarbeiter:in (nach Mitarbeiterkategorie/Geschlecht)	QM, Ausbildungsmanagement, Personalabteilung
Gesundheits- und Sicherheitsindikatoren	Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen, Ausfalltage	BG, Personalabteilung
Work-Life-Balance Indikatoren	Anteil Familienurlaub (Elternzeit, Pflegezeit)	Lohn-/Gehaltsabrechnung
Vergütungskennzahlen	Prozentuales Lohngefälle (Gender Pay Gap), Gesamtvergütungsverhältnis	Lohn-/Gehaltsabrechnung
Vorfälle Menschenrechte	Anzahl Diskriminierungs-, Belästigungsfälle	Geschäftsführung

Quelle: Matthias Appel

Die Grunddaten der Leistungsindikatoren dürften weitestgehend in der Personalabteilung oder Verwaltungsleitung vorliegen.

ist auch die Offenlegungspflicht der Gesamtvergütung. Hier wird das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der bestbezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden ins Verhältnis gesetzt.

Soziale Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette

Durch den Standard ESRS S2 werden die Einrichtungen zukünftig verpflichtet, Angaben über Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette näher zu beleuchten. Im Kern wird angestrebt, einen Überblick über die bei den Geschäftspartnern etablierten Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Zwangs- und Kinderarbeit, Umweltschutz und Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung, zu erlangen. Hierbei ist diejenige Information von zentraler Bedeutung, ob eine systematische Analyse der Lieferanten (z. B. Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten) erfolgt bzw. ein Verhaltenskodex für Lieferanten existiert. Im Rahmen des ESRS S2 werden insbesondere Wirtschaftstätigkeiten näher betrachtet, die

durch einen hohen Kosten- und Leistungs- sowie Zeitdruck geprägt sind. Hier werden explizit u. a. Catering- oder Sicherheitspersonal sowie Mitarbeitende von Logistikanbietern als in der Wertschöpfungskette gefährdete Arbeitnehmer definiert. Es ist zu empfehlen, in einer Beschaffungsrichtlinie die Einhaltung von sozialen Standards verpflichtend vorzugeben und nachhaltige Aspekte in den Vergabekriterien zu berücksichtigen.

Zukünftig muss der Pflegeheimbetreiber im Lagebericht die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf das soziale und politische Umfeld bewerten und die Einbindung in die Raumschaft offenlegen. Der Standard führt beispielhaft auf, dass insbesondere der Betrieb einer Einrichtung oder Bauprojekte wesentliche Auswirkungen auf das Umfeld haben, die näher betrachtet werden müssen. Die Adressaten des Nachhaltigkeitsberichts müssen demnach nachvollziehen können, welche bedeutsamen Chancen und Risiken sich aus dem Betrieb einer Pflegeeinrichtung (Lärm, Verkehrsbelastung, Arbeitsplätze) für das regionale Umfeld ergeben bzw. welche Kommunikationskanäle zwischen

dem Unternehmen und der betroffenen Gemeinschaft bestehen.

Arbeitnehmende und potenzielle Bewerbende werden zukünftig die Offenlegung der oben angeführten Kennzahlen aufmerksam lesen und berücksichtigen. Die frühzeitige Analyse der arbeitnehmerbezogenen Nachhaltigkeitsindikatoren bietet daher dem Unternehmen die strategische Chance, Nachhaltigkeit als Mittel zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung auszubauen und entsprechend zu handeln. Die Bereitstellung der geforderten Kennzahlen wiederum bedingt eine Überprüfung bestehender Abläufe in der Personalabteilung und Verwaltung.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt: m.appel@solidaris.de

Matthias Appel,
Dipl.-Kfm., Wirtschaftsprüfer, Partner, Solidaris Revisions-GmbH, Freiburg

