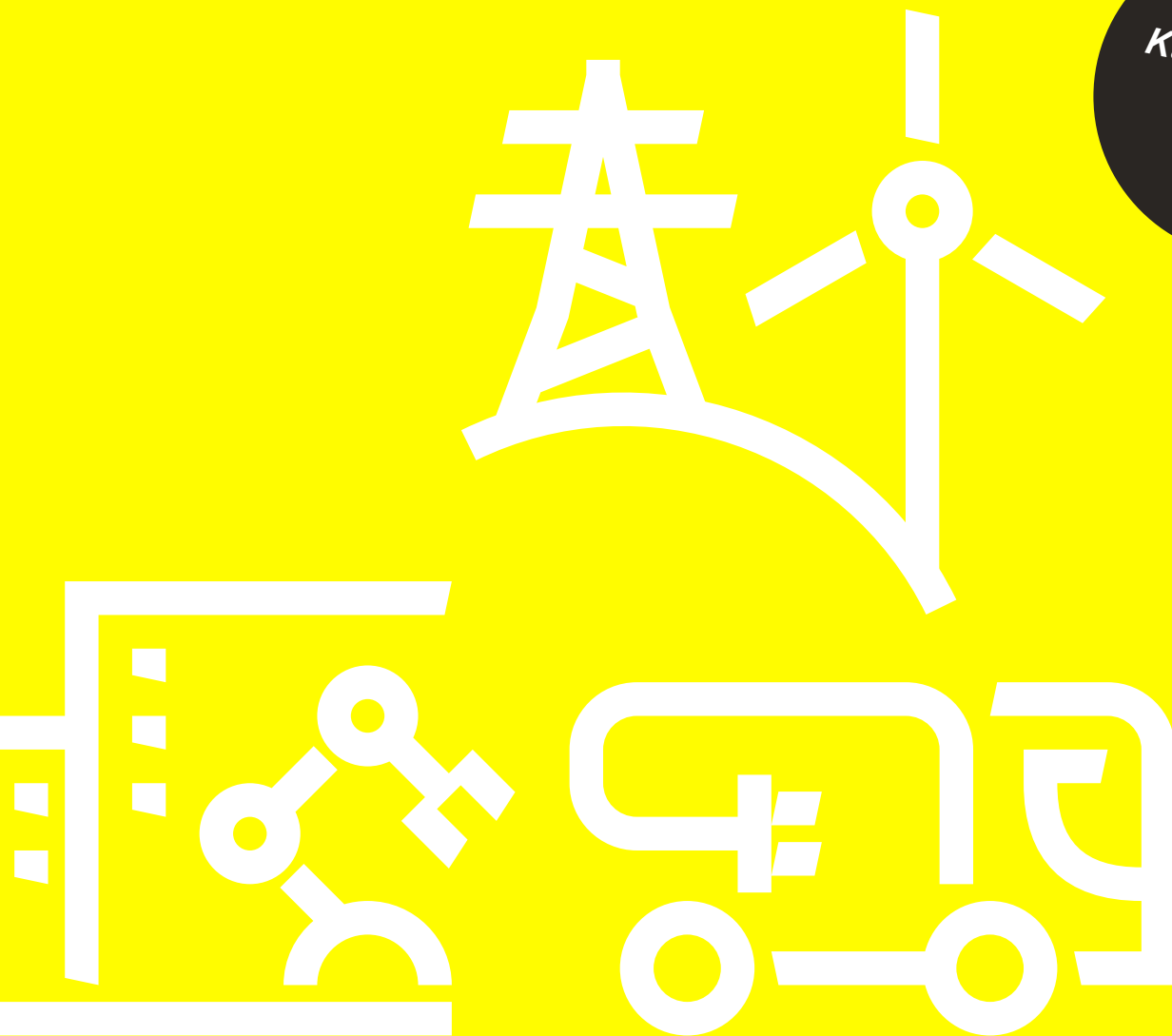


Leitsatz 07: Mitarbeitenden- rechte und -wohlbefinden

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

*Klimawin BW
Leitsatz-
dossier*



Inhalt

- 3 Einführung in den Leitsatz
- 4 Formulierungshilfen für Ziele im Rahmen der Klimawin BW
- 5 Ansätze für Maßnahmen
- 8 Möglichkeiten der quantitativen Berichterstattung
- 9 Voluntary Standard aus der Perspektive der Klimawin BW

Die Klimawin BW

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

allen Facetten abbilden, beschreiben das Nachhaltigkeitsverständnis der Klimawin BW und ihrer Mitgliedsunternehmen. Ausführliche Informationen und weitere Unterzeichnende der Klimawin BW finden Sie auf: nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

Einführung in den Leitsatz

Unabhängig von Größe, Branche oder Standort Ihres Unternehmens bilden Ihre Mitarbeitenden das Fundament Ihres Erfolgs. Geht es ihnen gut, identifizieren sie sich mit Ihrem Unternehmen, kommen sie motiviert zur Arbeit und bringen sie sich engagiert ein, wirkt sich das unmittelbar positiv auf Ihren Betrieb aus.

Die Grundlage jeder verantwortungsvollen Personalpolitik ist die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie die Achtung der Rechte der Beschäftigten. In Deutschland und der Europäischen Union sind Arbeitnehmende durch umfassende Regelungen geschützt – darunter der gesetzliche Mindestlohn, Arbeitszeitvorschriften und Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. Unternehmen sind verpflichtet, diese Standards nicht nur einzuhalten, sondern ihre Mitarbeitenden auch aktiv über ihre Rechte zu informieren.

Ein Unternehmen, das sein Handeln sozial und nachhaltig ausrichtet, geht jedoch über diese Mindest-

anforderungen hinaus. Neben sicheren und fair vergüteten Arbeitsplätzen gewinnen zunehmend weitere Aspekte an Bedeutung: Die Einbindung der Belegschaft in strategische Prozesse, gezielte Weiterbildungsangebote sowie flexible Arbeitszeitmodelle. Ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter oder sexueller Orientierung – gleichermaßen gefördert und wertgeschätzt werden, schafft nicht nur intern einen Mehrwert, sondern leistet auch einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft.

Der Klimawin BW-Leitsatz 07 „Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden“ orientiert sich inhaltlich am **ESRS S1 „Eigene Belegschaft“ der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**. Die CSRD formuliert seit 2023 die Regeln zur nicht-finanziellen Berichterstattung von Unternehmen in der Europäischen Union.¹

¹ Für weitere Informationen zum Zusammenhang zwischen Klimawin BW und CSRD siehe: nachhaltigkeitsstrategie.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/Wirtschaft/Klimawin/2025-05-09_Klimawin-BW_CSRD_Two-Page_BF.pdf.

Ziele des Leitsatzes 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

Arbeitsbedingungen stetig verbessern

Flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle schaffen

Beteiligung leben und betriebswirtschaftlich nutzen

Diversität fördern und Frauen stärken

Individuelle Entwicklung unterstützen

Benefits bieten

Formulierungshilfen für Ziele im Rahmen der Klimawin BW

Einer Ihrer ersten Schritte als neues Klimawin BW-Unternehmen ist das Ausfüllen des Zielkonzepts. Mit dem Zielkonzept formulieren Sie Entwicklungsschritte in Ihrem Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement. Die folgenden Beispiele können Ihnen als Inspiration für Ihr Zielkonzept dienen. Setzen Sie sich quantifizierte Ziele, wenn es möglich ist. An ihnen lassen sich Erfolg und Wirkung besser messen:

Arbeitsbedingungen stetig verbessern

- Wir übernehmen [Prozentsatz] Prozent unserer Auszubildenden innerhalb von drei Monaten nach Ausbildungsabschluss in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, sofern betriebliche und persönliche Voraussetzungen erfüllt sind.
- Wir reduzieren den Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse und Zeitarbeit bis [Jahr] um [Prozentsatz] Prozent durch gezielte Übernahmen in unbefristete Beschäftigung.
- Wir implementieren bis [Jahr] mindestens [Anzahl] neue Maßnahmen zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit.

Flexible und individuelle Arbeitsmodelle schaffen

- Wir führen bis [Jahr] gezielte Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein und steigern so die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Dafür entwickeln und implementieren wir flexible Arbeitsmodelle (zum Beispiel Gleitzeit, mobiles Arbeiten, Teilzeitoptionen) für alle Management-Ebenen.

Beteiligung leben und betriebswirtschaftlich nutzen

- Wir führen [Turnus] eine anonyme Mitarbeiterbefragung durch, um Betriebsklima und Zufriedenheit messbar zu erfassen, und erreichen dabei eine Teilnahmequote von mindestens [Prozentsatz] Prozent.
- Wir entwickeln und implementieren bis [Jahr] ein strukturiertes Beteiligungskonzept (zum Beispiel regelmäßige Feedbackformate, Ideenmanagement, Workshops), sodass mindestens [Prozentsatz] Prozent der Mitarbeitenden aktiv daran teilnehmen.
- Wir führen bis [Jahr] ein transparentes Modell zur finanziellen Beteiligung der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg ein (zum Beispiel Gewinnbeteiligung oder umsatzabhängige Bonuszahlungen).
- Wir stellen bis [Jahr] eine verlässliche und konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sicher, indem wir [Turnus] Abstimmungstermine durchführen und gemeinsame Lösungen finden.

Diversität fördern und Frauen stärken

- Wir steigern den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis [Jahr] auf [Prozentsatz] Prozent und erhöhen diesen Anteil jährlich kontinuierlich durch gezielte Entwicklungs- und Förderprogramme.
- Wir setzen uns das Ziel bis [Jahr] gezielte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt in unserer Belegschaft einzuführen (zum Beispiel Diversity-Schulungen für Führungskräfte, diskriminierungsfreie Recruiting-Prozesse, Sensibilisierungsmaßnahmen im Unternehmen).

Individuelle Entwicklung unterstützen

- Wir führen ab dem [Jahr] mit allen Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich strukturierte Entwicklungsgespräche durch und erreichen dabei eine Durchführungsquote von 100 Prozent.
- Wir stellen bis [Jahr] sicher, dass alle Mitarbeitenden jährlich an durchschnittlich [Anzahl] Weiterbildungstagen teilnehmen, und schaffen dafür ein verbindliches Weiterbildungsangebot im Unternehmen.

Benefits bieten

- Wir führen bis [Jahr] finanzielle Unterstützungsangebote für eine gesunde Lebensweise (zum Beispiel Ernährungs-, Mobilitäts- oder Sportangebote) ein.

Ansätze für Maßnahmen

Die folgenden Ansätze zeigen praxisnahe Maßnahmen zur Verbesserung von Mitarbeitendenrechten und -wohlbefinden in (kleinen und mittleren) Unternehmen. Sie bieten Orientierung für den Einstieg und können je nach Unternehmensgröße, Branche und Ressourcen individuell angepasst und umgesetzt werden:

Arbeitsbedingungen stetig verbessern

Transparente Vergütung:

Eine schriftliche Vergütungsübersicht, in der Grundgehälter, Zulagen und Entwicklungsmöglichkeiten je Position, Erfragung und Tätigkeit aufgelistet sind, sorgt für eine gerechte Bezahlung. Diese wird allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und bei Gehaltsgesprächen verbindlich herangezogen, um Fairness, Gleichbehandlung und Klarheit sicherzustellen.

Entfristung von Arbeitsverträgen:

Die verbindliche Praxis, dass beim Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags die Voraussetzung und Chancen einer Entfristung transparent gemacht und schriftlich festgehalten werden, gibt Ihren Mitarbeitenden Sicherheit. Sie schafft frühzeitig Klarheit über Perspektiven, stärkt das Vertrauen der Mitarbeitenden und erhöht die langfristige Bindung an das Unternehmen.

Übernahme von Auszubildenden:

Auszubildenden wird bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung grundsätzlich ein Übernahmeangebot unterbreitet. Die Kriterien (zum Beispiel Leistung, Bedarf, Qualifikation) werden transparent definiert und das Übernahmegespräch spätestens sechs Monate vor Ausbildungsende fest terminiert, um Verlässlichkeit und Planungssicherheit zu schaffen.

Teambudget:

Eine gute Arbeitsatmosphäre entsteht durch eine wertschätzende Unternehmenskultur, offene Kommunikation und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Um das zu fördern, bekommt jedes Team ein eigenes Budget, das es zum Beispiel für den Kauf von höhenverstellbaren Schreibtischen, Lärmreduktionsmaßnahmen, neuer Bürodekoration oder Gemeinschaftsaktivitäten einsetzen kann.

Flexible und individuelle Arbeitsmodelle schaffen

Arbeitszeitmodell-Übersicht:

Flexible Modelle wie Gleitzeit, Teilzeit, Vier-Tage-Woche oder Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Eine einsehbare Übersicht, welche Möglichkeiten es im Unternehmen gibt und wie sie ausgestaltet sein können, hilft die Mitarbeitenden ihr richtiges Modell zu wählen.

Vereinbarkeit:

Flexible Arbeitsmodelle wirken besonders gut, wenn sie von Führungskräften aktiv unterstützt und im Arbeitsalltag gelebt werden. Eine passende Termin- und Meetingkultur sowie Offenheit gegenüber unterschiedlichen Arbeitsmodellen fördern die Work-Life-Balance und erhöhen die Arbeitgeberattraktivität.

Beteiligung leben und betriebswirtschaftlich nutzen

Feedback-Kultur:

Eine gelebte Feedback-Kultur fördert offene Kommunikation, gegenseitige Wertschätzung und Vertrauen. Mitarbeitende können ihre Bedürfnisse und Ideen zu Unternehmensfragen aktiv einbringen und geben sich gegenseitig konstruktives Feedback unabhängig von Hierarchiestufen und Abteilungen. So werden Motivation und Zusammenarbeit gestärkt und kontinuierlich eine gemeinschaftlich geprägte Unternehmensentwicklung ermöglicht.

Innerbetriebliche Umfragen:

Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen helfen, Zufriedenheit, Engagement und Verbesserungspotenziale systematisch zu erfassen. Die Ergebnisse bilden eine wichtige Grundlage für konkrete Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Arbeitsbedingungen und Unternehmensstrukturen.

Unternehmensleitbild:

Ein Unternehmensleitbild schafft Orientierung für Werte und Zusammenarbeit. Durch die aktive Einbindung der Mitarbeitenden bei der Entwicklung sowie die konsequente Verankerung im Arbeitsalltag wird das Leitbild authentisch gelebt und langfristig im Unternehmen verankert.

Diversität fördern und Frauen stärken

Vielfalt und Chancengleichheit:

Unternehmen können Diversität durch gezielte Maßnahmen stärken, zum Beispiel durch eine ausgewogene Besetzung von Führungspositionen zwischen Männern und Frauen, die Förderung von Frauen in allen Unternehmensabteilungen oder die Unterstützung internationaler Mitarbeitender durch Sprach- und Integrationsangebote.

Inklusion und Teilhabe:

Menschen mit Handicap sowie benachteiligte Gruppen werden durch barrierefreie Arbeitsplätze, passende Rahmenbedingungen und gezielte Einstiegs- und Förderprogramme aktiv in das Arbeitsleben eingebunden.

Antidiskriminierung:

Im gesamten Unternehmen können Anti-Rassismus beziehungsweise Anti-Diskriminierung-Trainings angeboten werden. Sie könnten zum Beispiel im Rahmen eines unternehmensweiten Aktionstags „Anti-Diskriminierung“ durchgeführt oder auch im unternehmenseigenen jährlichen Schulungskatalog als halbtägige Präventionsmaßnahme mit aufgenommen werden.

Diskriminierungsfreie Personalgewinnung:

Um unbewusste Voreingenommenheit (unconscious bias) im Recruiting zu reduzieren können Lebensläufe anonymisiert und Interviews anhand fester, standardisierter Bewertungskriterien geführt werden.

Die konkreten Maßnahmen sollten sich an den jeweiligen Bedürfnissen des Unternehmens orientieren und dort ansetzen, wo der größte Entwicklungsbedarf besteht, um eine nachhaltige und wirksame Förderung von Diversität sicherzustellen.

Individuelle Entwicklung unterstützen

Personal- und Entwicklungsgespräche:

Strukturierte Gespräche auf Augenhöhe dienen der individuellen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Sie bieten Raum für die Bewertung von Aufgaben und Zusammenarbeit sowie die Planung von individuellen Entwicklungs- und Fördermaßnahmen.

Schulungskatalog:

Weiterbildung ist ein zentraler Erfolgsfaktor in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt. Ein Katalog mit Schulungen, aus dem die Mitarbeitenden jährlich für sie passende Weiterbildungen auswählen können, kann eine Basis sein.

Benefits bieten

Zusätzliche Benefits tragen zur Zufriedenheit, Motivation und Bindung der Mitarbeitenden bei. Sie ergänzen den Arbeitsplatz um Angebote, die Gesundheit, Gemeinschaft, Mobilität und Entlastung im Alltag fördern.

Verpflegungszuschüsse und Essen:

Unternehmen können ihre Mitarbeitenden durch Zuschüsse zum Essen unterstützen, zum Beispiel in Form von Kantinenangeboten oder Essensgutscheinen für gesunde und bezahlbare Mahlzeiten.

Gemeinschaft und Freizeitangebote:

Gemeinsame Aktivitäten wie Ausflüge, Veranstaltungen oder Teamevents stärken den Zusammenhalt im Unternehmen und fördern den Austausch über Abteilungsgrenzen hinweg.

Erholungs- und Aufenthaltsräume:

Rückzugs- und Gemeinschaftsbereiche wie Ruheräume, Lounges oder Freizeitbereiche schaffen Ausgleich zum Arbeitsalltag und fördern Erholung sowie informellen Austausch.

Gesundheits- und Sportangebote:

Betriebliche Gesundheitsangebote wie Sportkurse, Yoga, Massagen oder Betriebssport unterstützen die körperliche und mentale Gesundheit der Mitarbeitenden.

Mobilitätsangebote fördern:

Durch Zuschüsse für nachhaltige Mobilität wie Jobtickets oder Fahrradleasing werden Umweltfreundlichkeit und Flexibilität der Mitarbeitenden gleichermaßen unterstützt.

Fazit

Die beschriebenen Maßnahmen zeigen vielfältige Ansatzpunkte, wie Unternehmen Arbeitsbedingungen und Mitarbeitendenwohlbefinden systematisch verbessern können. Bereits kleine Schritte können spürbare Wirkung entfalten und zur langfristigen Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität beitragen.

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 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden (gegebenenfalls nach Mitarbeitendengruppe differenziert) sowie Teilnahmequote an Weiterbildungsmaßnahmen (in Prozent)
- Anzahl entfristeter Arbeitsverträge im vergangenen Jahr
- Anzahl der Führungskräfte, die an Diversity-Schulungen teilgenommen haben
- Höhe des Teambudgets für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsatmosphäre
- Anteil der Mitarbeitenden mit regelmäßigen Entwicklungs- und Feedbackgesprächen (in Prozent), inklusive dokumentierter Entwicklungsplanung
- Fluktuationsquote (in Prozent) insgesamt sowie differenziert nach zum Beispiel Altersgruppe, Geschlecht oder Betriebszugehörigkeit (optional, je nach Datenverfügbarkeit)
- Anteil der Mitarbeitenden mit flexiblen Arbeitsmodellen (in Prozent) (zum Beispiel Gleitzeit, Teilzeit, Homeoffice)
- Homeoffice-Nutzungsquote (in Prozent) oder durchschnittliche Anzahl an Homeoffice-Tagen pro Mitarbeitenden
- Teilnahmequote an Mitarbeitendenbefragungen (in Prozent) sowie Regelmäßigkeit der Befragung (zum Beispiel jährlich)
- Frauenanteil in Führungspositionen (in Prozent)
- Nutzungsquote angebotener Benefits insgesamt und aufgegliedert in die einzelnen Angebote (in Prozent) (Anteil der Mitarbeitenden, die mindestens ein Benefit nutzen und je nach Angebot)
- Krankheits- und Arbeitsschutzindikatoren:
 - Durchschnittliche Krankheitstage pro Mitarbeitenden
 - Anzahl der Arbeitsunfälle pro Jahr (oder Unfallquote je 100 Mitarbeitende)
 - Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen



Voluntary Standard aus der Perspektive der Klimawin BW

Der Voluntary Standard (Sustainability reporting standard for voluntary use) ist ein freiwilliger Berichtsstandard in der Europäischen Union, der sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) richtet. Der Voluntary Standard ermöglicht eine EU-weit einheitliche Nachhaltigkeitsberichterstattung und bietet eine fundierte Grundlage für Anfragen von Kundinnen und Kunden. Der Voluntary Standard wurde im Zuge der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) eingeführt und richtet sich an jene Unternehmen, die nicht direkt unter die Berichtspflicht der CSRD fallen.

Wenn Sie die Klimawin BW nutzen wollen, um sich den Anforderungen des Voluntary Standard zu nähern, können Sie folgende Kennzahlen erheben und in Ihrem Klimawin BW-Bericht adressieren.² Der Klimawin BW-Leitsatz 07 „Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden“ berührt folgende Aspekte des Voluntary Standard:

B8 – Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale

Offenlegung der Anzahl der Beschäftigten (Kopfzahlen oder Vollzeitäquivalente) gegliedert in folgende Merkmale:

- Art der Arbeitsverträge (befristet/unbefristet)
- Geschlecht
- Land des Arbeitsvertrags (bei Tätigkeit in mehreren Ländern)

B9 – Arbeitskräfte – Gesundheit und Sicherheit

Offenlegung von Informationen zur Arbeitssicherheit der Beschäftigten:

- Anzahl und die Rate der registrierbaren Arbeitsunfälle
- Zahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Unfällen

B10 – Arbeitskräfte – Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung

- Angabe, ob Vergütung mindestens dem gesetzlichen oder tariflichen Mindestlohn entspricht oder darüber liegt
- Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Gender Pay Gap)
- Anteil der Beschäftigten in Tarifverträgen
- Durchschnittliche jährliche Weiterbildungsstunden pro Beschäftigten

C5 – Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte

- Fluktuationsrate
- Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen
- Anzahl selbstständiger Personen ohne eigenes Personal, die überwiegend für das Unternehmen tätig sind
- Anzahl eingesetzter Leiharbeitnehmer

² Die aufgelisteten Kennzahlen sind eine Annäherung aber keine Garantie für das vollständige Erfüllen des Voluntary Standard. Falls Sie den Voluntary Standard ganzheitlich erfüllen möchten, nutzen Sie die Angebote der EFRAG (efrag.org/en/projects/voluntary-reporting-standard-for-smes-vsme/concluded, englisch) oder des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) (report.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de). Sie können dabei weiterhin Klimawin BW-Mitglied ohne eine doppelte Berichterstattung bleiben, indem Sie die Entsprechungserklärung ausfüllen.

C6 – Zusätzliche Informationen für die eigene Belegschaft – Menschenrechtspolitik und -verfahren

Unternehmen geben an, ob ein Verhaltenskodex oder eine Menschenrechtspolitik für die eigene Belegschaft vorhanden ist (Ja/Nein).

Falls ja, kann dieser folgende Themen abdecken:

- Kinderarbeit (Ja/Nein)
- Zwangsarbeit (Ja/Nein)
- Menschenhandel (Ja/Nein)
- Diskriminierung (Ja/Nein)
- Unfallverhütung (Ja/Nein)
- weitere Themen (Ja/Nein, ggf. angeben)

Außerdem kann angegeben werden, ob ein Beschwerdemechanismus für Mitarbeitende vorhanden ist (Ja/Nein).

C7 – Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte

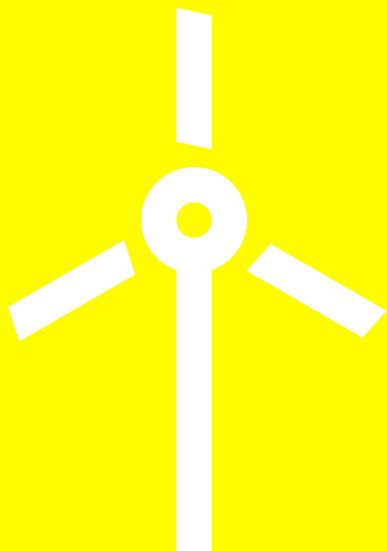
Beantwortung folgender Fragen:

- Hat das Unternehmen bestätigte Vorfälle in der eigenen Belegschaft im Zusammenhang mit:
(Falls ja, Beschreibung von Maßnahmen, die zur Behebung der Vorfälle ergriffen wurden)
 - Kinderarbeit (Ja/Nein);
 - Zwangsarbeit (Ja/Nein);
 - Menschenhandel (Ja/Nein);
 - Diskriminierung (Ja/Nein);
 - Sonstiges? (Ja/Nein) – wenn ja, bitte angeben).

Sind dem Unternehmen bestätigte Vorfälle bekannt, in die Arbeiter in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften, Verbraucher und Endverbraucher verwickelt sind? Wenn ja, bitte angeben.

C9 – Geschlechtervielfalt im Leitungsorgan

- Angabe des zahlenmäßigen Geschlechterverhältnisses im Leitungsorgan des Unternehmens



Mehr Informationen zur Klimawin BW finden Sie unter:

nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/klimawin-bw



Impressum

Herausgeber

Klimaschutzstrategie „Unternehmen machen Klimaschutz“
Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg
Kernerplatz 9, 70182 Stuttgart | Telefon: +49 711 126 266 1
E-Mail: klimawin@nachhaltigkeitsstrategie.de
Website: nachhaltigkeitsstrategie.de

Copyright

© Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg
Stand 05/2026 (2. Aktualisierung)

Text und Gestaltung

Prognos AG, [prognos.com](https://www.prognos.com) | ÖkoMedia GmbH, [oekomedia.com](https://www.oekomedia.com)