Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Teil 1: Regulatorische Vorgaben

Quelle ESRS S1	Parameter und Ziele	Bemerkungen, ggf. Verweis auf Datenpunkte
Tz. 48	Das Unternehmen hat die wesentlichen Merkmale der Beschäftigten innerhalb seiner eigenen Belegschaft zu beschreiben.	
Tz. 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.	
Tz. 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, c) die Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben, und die Quote der Mitarbeiterfluktuation im Berichtszeitraum, d) eine Beschreibung der zur Zusammenstellung der Daten verwendeten Methoden und Annahmen, einschließlich Angaben darüber, i. ob die Daten als Personenzahl oder Vollzeitäquivalente (einschließlich einer Erläuterung, wie VZÄ definiert werden) übermittelt werden und ii. ob die Zahlen am Ende des Berichtszeitraums als Durchschnitt des Berichtszeitraums oder unter Verwendung einer anderen Methode übermittelt werden, e) gegebenenfalls Hintergrundinformationen, die zum Verständnis der Daten erforderlich sind (z. B. Fluktuation der Zahl der Beschäftigten im Berichtszeitraum), und f) einen Querverweis von den nach Buchstabe a vorgelegten Informationen auf die repräsentativste Zahl in den Abschlüssen.	

©AUDfIT® praxisfortbildungen wirtschaftsprüfung www.audfit.de
©EXPERTskills praxiswissen reporting www.expertskills.de

Teil 1: Regulatorische Vorgaben; Forts.

Quelle ESRS S1	Parameter und Ziele	Bemerkungen, ggf. Verweis auf Datenpunkte
Tz. 51	In Bezug auf die in Absatz 50 Buchstabe b genannten Informationen kann das Unternehmen zusätzlich eine Aufschlüsselung nach Regionen vorlegen.	
Tz. 52	Das Unternehmen kann folgende Informationen nach Personenzahl oder Vollzeitäquivalenten (VZÄ) aufgeschlüsselt angeben: a) Vollzeitbeschäftigte, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region, und b) Teilzeitbeschäftigte, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region.	

Stand: 01.09.2024

©AUDfIT® praxisfortbildungen wirtschaftsprüfung www.audfit.de
©EXPERTskills praxiswissen reporting www.expertskills.de

Teil 2: Application Requirements

Quelle ESRS S1	Parameter und Ziele	Bemerkungen, ggf. Verweis auf Datenpunkte
AR 53	Diese Angabepflicht gilt für alle **Beschäftigten**, die für die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung des Unternehmens erfassten Unternehmen tätig sind.	
AR 54	Eine Aufschlüsselung der **Beschäftigten** nach Ländern bietet Einblicke in die Verteilung der Tätigkeiten auf die einzelnen Länder. Die Zahl der Beschäftigten in jedem Land ist auch ein Schlüsselfaktor in Bezug auf viele Rechte auf „Information, Anhörung und Mitbestimmung für Arbeitskräfte und Arbeitnehmervertreter, sowohl im EU-Besitzstand im Bereich des Arbeitsrechts (z. B. in der Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates([101])über Europäische Betriebsräte und in der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates([102])über Unterrichtung und Anhörung) als auch im nationalen Recht (z. B. das Recht auf Einsetzung eines Betriebsrats oder auf eine Arbeitnehmervertretung in Leitungsorganen). Eine Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses bietet Einblicke in die Geschlechterverteilung im Unternehmen. Darüber hinaus bietet eine Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Regionen Einblicke in regionale Unterschiede. Bei einer Region kann es sich um ein Land oder um andere geografische Gebiete wie eine Region innerhalb eines Landes oder eine Weltregion handeln.	
AR 55	Das Unternehmen legt die verlangten Angaben in folgenden Tabellenformaten vor: *Tabelle 1* **Vorlage für die Darstellung von Angaben zur Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht** Geschlecht / Zahl der Beschäftigten (Personenzahl) Männlich Weiblich Sonstige Nicht angegeben Gesamtzahl der Beschäftigten In einigen Mitgliedstaaten ist es möglich, dass sich Personen rechtmäßig als ein drittes, häufig neutrales Geschlecht registrieren lassen, was in der vorstehenden Tabelle unter „Sonstige“ kategorisiert wird. Wenn das Unternehmen jedoch Daten über **Beschäftigte** angibt, bei denen dies nicht möglich ist, kann es dies erläutern und erklären, dass die Kategorie „Sonstige“ nicht anwendbar ist.	

(101)Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28).
(102)Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29).

Teil 2: Application Requirements; Forts.

Quelle ESRS S1	Parameter und Ziele	Bemerkungen, ggf. Verweis auf Daten-punkte

Tabelle 2

Vorlage für die Darstellung der Beschäftigtenzahl in Ländern, in denen das Unternehmen mindestens 50 Beschäftigte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens ausmachen.

Land	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Land A	
Land B	
Land C	
Land D	

Tabelle 3

Vorlage für die Darstellung von Informationen über Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Personenzahl oder VZÄ) (die Angaben zu Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sind freiwillig)

[Berichtszeitraum]				
WEIBLICH	MÄNNLICH	SONSTIGE (*)	KEINE ANGABEN	INSGESAMT
Zahl der Beschäftigten (Personenzahl/VZÄ)				
Zahl der dauerhaft Beschäftigten (Personenzahl/VZÄ)				
Zahl der befristeten Beschäftigten (Personenzahl/VZÄ)				
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden (Personenzahl/VZÄ)				
Zahl der Vollzeitbeschäftigten (Personenzahl/VZÄ)				
Zahl der Teilzeitbeschäftigten (Personenzahl/VZÄ)				

(*) * Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

Tabelle 4

Vorlage für die Darstellung von Informationen über Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Regionen (Personenzahl oder VZÄ) (die Angaben zu Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sind freiwillig)

[Berichtszeitraum]		
REGION A	REGION B	INSGESAMT
Zahl der Beschäftigten (Personenzahl/VZÄ)		
Zahl der dauerhaft Beschäftigten (Personenzahl/VZÄ)		
Zahl der befristeten Beschäftigten (Personenzahl/VZÄ)		
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden (Personenzahl/VZÄ)		
Zahl der Vollzeitbeschäftigten (Personenzahl/VZÄ)		
Zahl der Teilzeitbeschäftigten (Personenzahl/VZÄ)		

Stand: 01.09.2024

©AUDfIT® praxisfortbildungen wirtschaftsprüfung www.audfit.de
©EXPERTskills praxiswissen reporting www.expertskills.de

Teil 2: Application Requirements; Forts.

Quelle ESRS S1	Parameter und Ziele	Bemerkungen, ggf. Verweis auf Datenpunkte
AR 56	Die Definitionen von unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen, nicht garantierten Arbeitsstunden, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterscheiden sich von Land zu Land. Hat das Unternehmen Beschäftigte in mehr als einem Land, so verwendet es für die Berechnung der Daten auf Länderebene die Definitionen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften der Länder, in denen die Beschäftigten arbeiten. Die Daten auf Länderebene werden dann zur Berechnung der Gesamtzahlen addiert, wobei Unterschiede in den nationalen rechtlichen Definitionen außer Acht gelassen werden. Beschäftigte mit nicht garantierten Arbeitsstunden werden vom Unternehmen ohne ein garantiertes Minimum oder eine feste Anzahl von Arbeitsstunden angestellt. Die Beschäftigten müssen nach Bedarf für die Arbeit zur Verfügung stehen, aber das Unternehmen ist vertraglich nicht verpflichtet, den Beschäftigten eine Mindestarbeitszeit oder eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden pro Tag, Woche oder Monat anzubieten. Unter diese Kategorie fallen z. B. Gelegenheitsbeschäftigte, Beschäftigte mit Null-Stunden-Verträgen und Bereitschaftspersonal.	
AR 57	Die Angabe der Zahl der **Beschäftigten** am Ende des Berichtszeitraums liefert Informationen für diesen Zeitpunkt, ohne dass Fluktuationen während des Berichtszeitraums erfasst werden. Mit der Angabe dieser Zahlen in Durchschnittswerten über den Berichtszeitraum wird den Fluktuationen während des Berichtszeitraums Rechnung getragen.	
AR 58	Quantitative Daten, wie z. B. die Zahl der befristet **Beschäftigten** oder Teilzeitbeschäftigten, dürften für sich genommen kaum ausreichen. So könnte beispielsweise ein hoher Anteil von befristet Beschäftigten oder Teilzeitbeschäftigten auf mangelnde Beschäftigungssicherheit für Beschäftigte hindeuten, aber auch auf Flexibilität am Arbeitsplatz, wenn dies als freiwillige Option angeboten wird. Aus diesem Grund muss das Unternehmen Hintergrundinformationen angeben, um den **Nutzern** der Informationen die Auslegung der Daten zu erleichtern. Das Unternehmen kann die Gründe für befristete Beschäftigungen erläutern. Ein Beispiel für einen solchen Grund ist die Einstellung von Beschäftigten zur Ausübung einer Tätigkeit im Rahmen eines befristeten oder saisonalen Projekts oder Ereignisses. Ein weiteres Beispiel ist die übliche Praxis, neuen Beschäftigten einen befristeten Vertrag (z. B. über sechs Monate) anzubieten, bevor eine unbefristete Beschäftigung angeboten wird. Das Unternehmen kann auch die Gründe für die nicht garantierten Arbeitsstunden erläutern.	
AR 59	Für die Berechnung der eigenen Mitarbeiterfluktuation berechnet das Unternehmen die Gesamtzahl der **Beschäftigten**, die freiwillig oder wegen Entlassung, Eintritt in den Ruhestand oder Tod ausscheiden. Das Unternehmen verwendet diese Zahl für den Zähler der Mitarbeiterfluktuation und kann den zur Berechnung dieser Quote verwendeten Nenner bestimmen und seine Methodik beschreiben.	
AR 60	Liegen keine Daten für detaillierte Informationen vor, so verwendet das Unternehmen eine Schätzung der Beschäftigtenzahl oder der Beschäftigungsverhältnisse gemäß ESRS 1 und gibt klar an, wo Schätzungen verwendet wurden.	