

respACT-Webinar

Das S in ESG - Umsetzung & Reporting sozialer Nachhaltigkeitsmaßnahmen

13. August 2024 | 14:00 - 15:00 Uhr | Zoom

Unterstützt von

 Bundesministerium
Klimaschutz, Umwelt,
Energie, Mobilität,
Innovation und Technologie

Agenda

14:00 Begrüßung durch respACT

14:05 Sozial nachhaltig – Was ist das eigentlich?

Susanne Hamscha, factor-D Diversity Consulting GmbH

14:20 Schon heute fit für die CSRD?

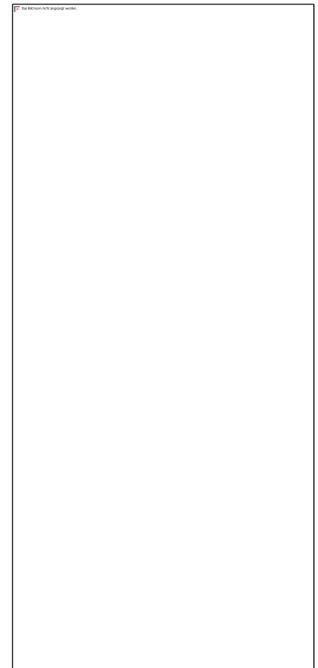
André Romano, Great Place to Work GmbH

14:35 Aus der Praxis: Inklusion am Arbeitsmarkt

Andrea Werdenigg, Diakonie gemeinnützige GmbH

14:50 Fragerunde & Diskussion

15:00 Ende



respACT-Team



Madeleine Velan

Geschäftsfeldleitung Inhalte & Innovationen
Themenverantwortung Soziale Nachhaltigkeit

respACT...

national agierendes Netzwerk
25 Jahre Nachhaltigkeitsgeschichte
Über 450 Mitgliedsunternehmen

- **diverse** Branchen
- von EPU bis Konzern

...steht für



Vernetzung



Wissensaufbau



Wissensvermittlung



Sozial Nachhaltig – Was ist das eigentlich?

Schnittstellen zwischen ESG, CSRD und DEI



Susanne Hamscha

Managing Partner
factor-D Diversity Consulting GmbH



André Romano

Senior Client Relations Executive
Great Place to Work GmbH



Andrea Werdenigg

Sozialexpertin Menschen mit
Behinderung, Inklusion & Bildung
Diakonie gemeinnützige GmbH



factor-D
Diversity Consulting GmbH

Sozial nachhaltig – Was ist das eigentlich?

Schnittstellen zwischen ESG, CSRD und DEI

Dr. Susanne Hamscha
respect, 2024

Inhalt



Was ist soziale Nachhaltigkeit?



Diversity, Equity & Inclusion als Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit

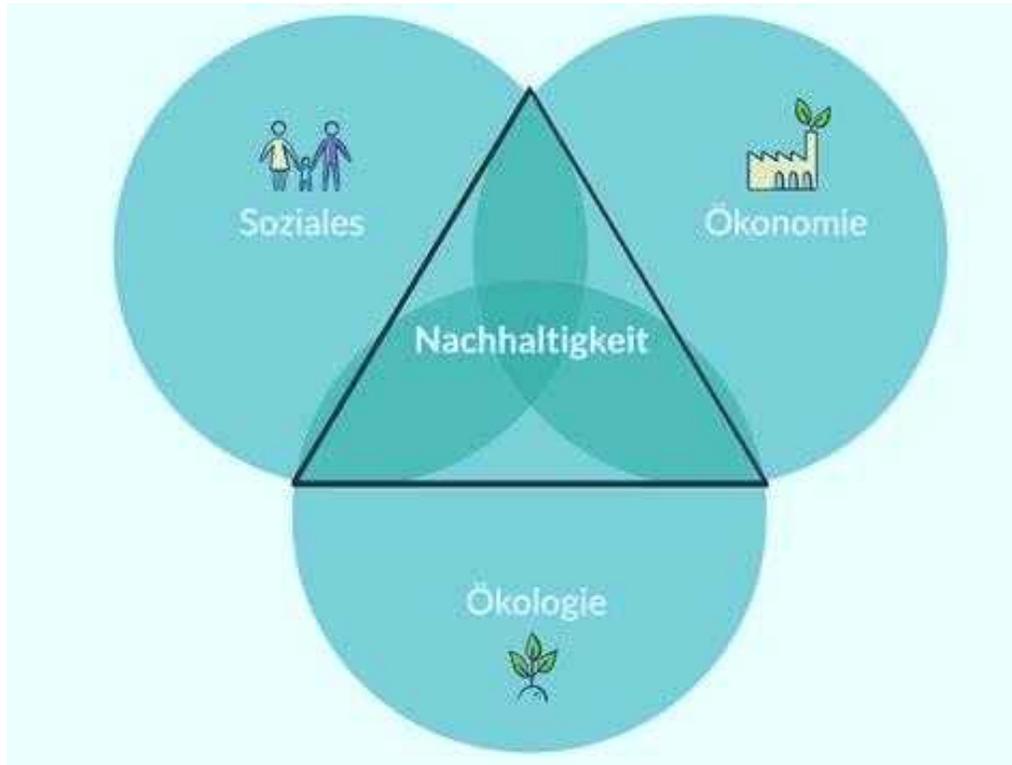


ESG und CSRD als Treiber für DEI



Ausblick: Internationale Trends

Soziale Nachhaltigkeit



Soziale Säule:

- Menschenwürdige Existenz (materielle und immaterielle Grundbedürfnisse)
- Existenzsicherung durch gerechte Arbeit
- Sozialressourcen als Handlungschancen und –potenziale
- Chancengleichheit
- Partizipation

nach Embacher, C. /P. Wehling (2002), Soziale Dimensionen der Nachhaltigkeit. Theoretische Grundlagen und Indikatoren, Studentexte des Instituts für sozial-ökologische Forschung, Nr. 11, Frankfurt a. Main 2002

Erste UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung 1992 in Rio de Janeiro - **Agenda 21** (Aktionsprogramm für eine weltweite nachhaltige Entwicklung)

Konzept der Nachhaltigkeit wurde formal zum Leitprinzip der Politik: globaler Umweltschutz ist nur möglich, wenn die Politik zugleich ökonomische und soziale Aspekte beachtet.

SDGs



Entwicklung der **SDGs** wurde auf der **Rio+20-Konferenz** (2012) von den UN-Mitgliedsstaaten beschlossen.

Zentrale Aspekte der Ziele sind das Voranbringen des **Wirtschaftswachstums**, die **Reduzierung von Disparitäten** im Lebensstandard, die Schaffung von **Chancengleichheit** sowie ein **nachhaltiges Management von natürlichen Ressourcen**.

Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

Diversity = personelle Vielfalt*)

Equity = Chancengerechtigkeit

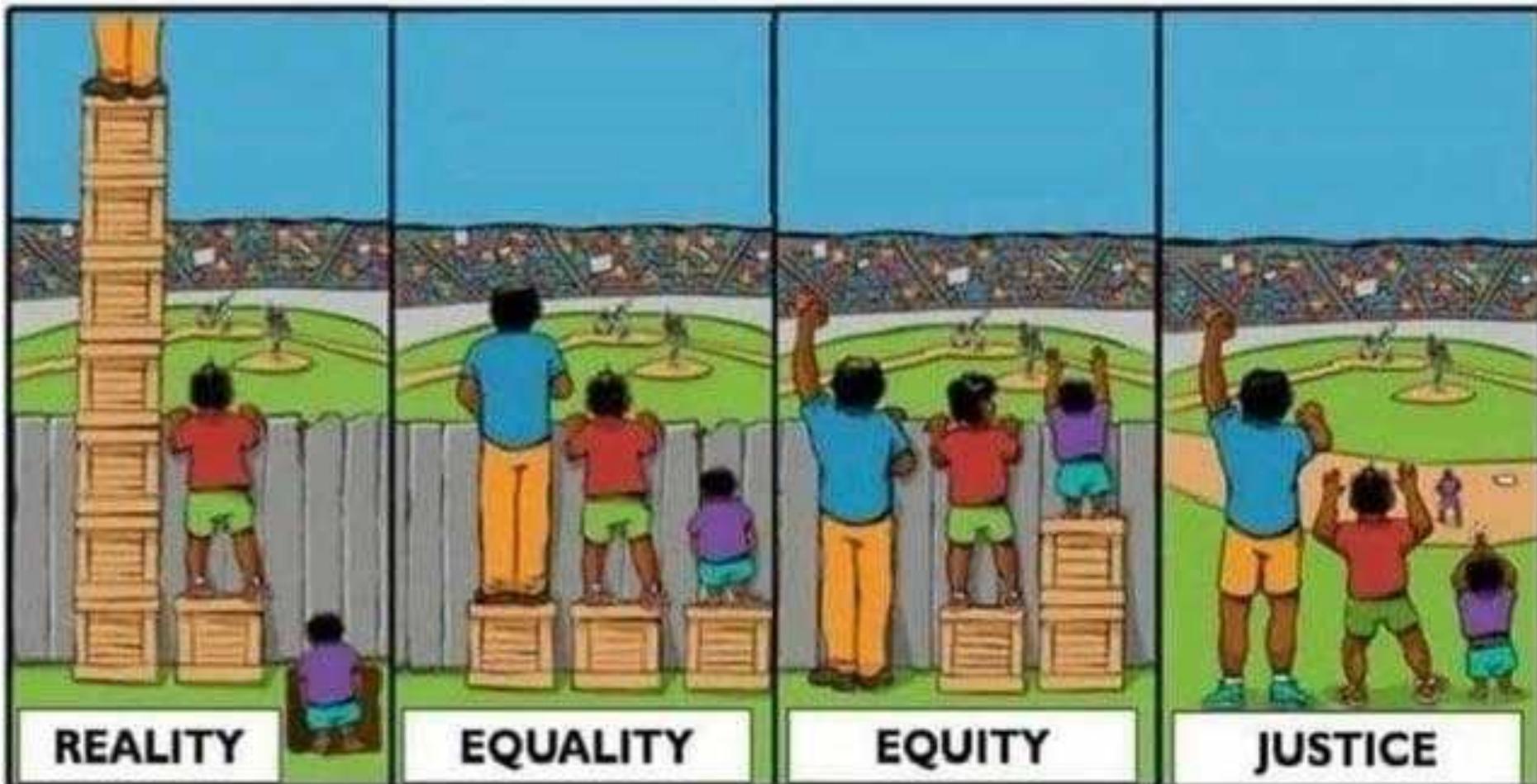
Inclusion = einbeziehende Organisationskultur und -struktur

*) Klassische Dimensionen

Alter
Geschlecht
Ethnische & kulturelle
Zugehörigkeit
Religion
Geschlechtsidentität
& Sexuelle
Orientierung
Behinderung

Problemlösungs-
techniken
Sichtweisen
Arbeitsstile
Berufshintergrund
Ausbildung
Sprachen
etc.

*) kognitive Diversität



REALITY

One gets **more than** is needed, while the other gets **less than** is needed. Thus, a huge disparity is created.

EQUALITY

The assumption is that everyone benefits from the same supports. This is considered to be equal treatment.

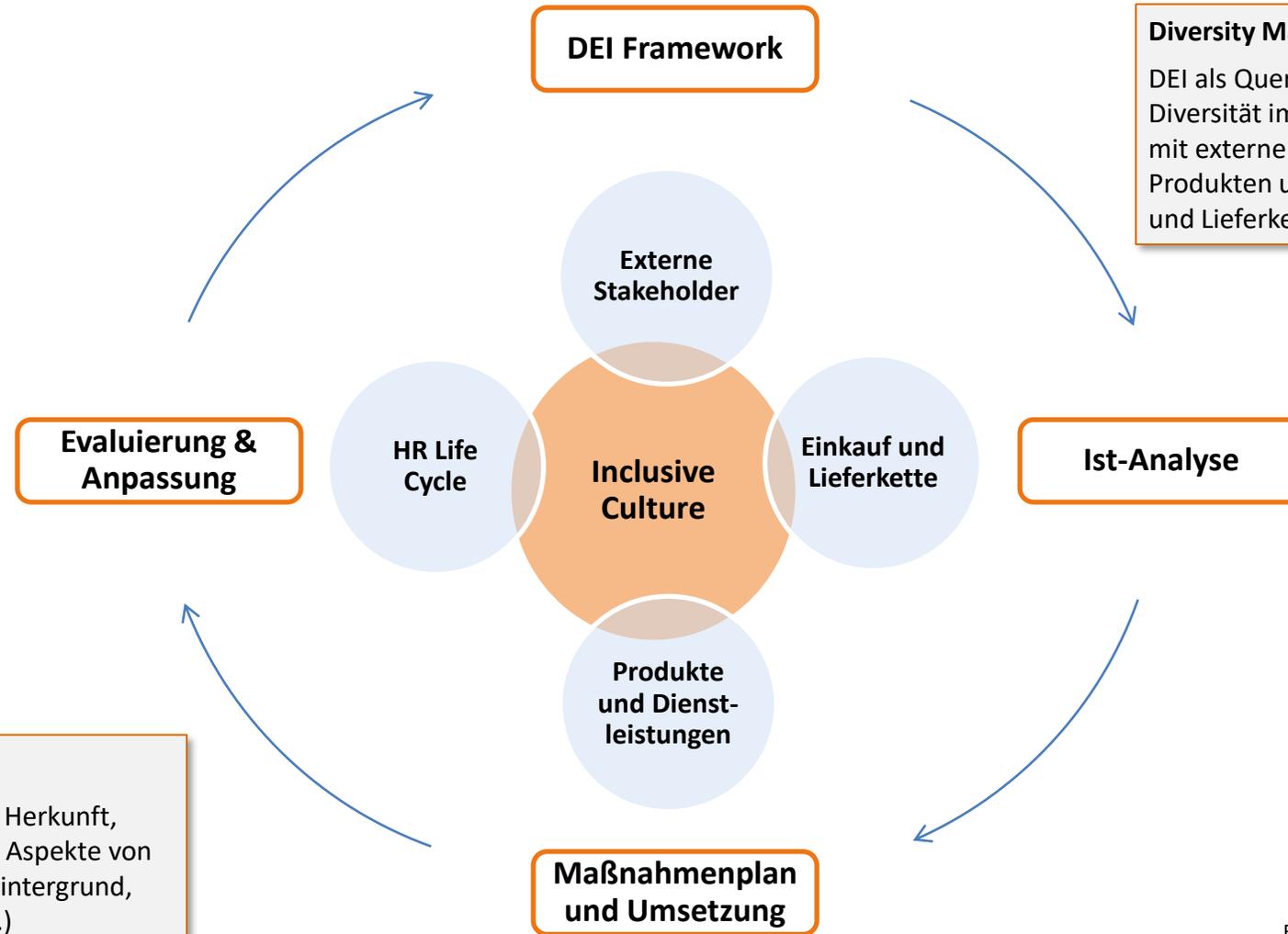
EQUITY

Everyone gets the support they need, which produces equity.

JUSTICE

All 3 can see the game without supports or accommodations because the cause(s) of the inequity was addressed. The systemic barrier has been removed.

Basisprozesse + Handlungsfelder



Diversity Management

DEI als Querschnittsmaterie: Wie wirkt sich Diversität im HR Life Cycle auf Zusammenarbeit mit externen Stakeholdern, Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, sowie Einkauf und Lieferkette aus?

Diversity Dimensionen

Kerndimensionen wie Gender, ethnische Herkunft, Alter, Behinderungen etc. sowie weitere Aspekte von Vielfalt (Sprachen, Ausbildung u. Berufshintergrund, Arbeitsstile, Problemlösungszugänge etc.)

SDGs und DEI



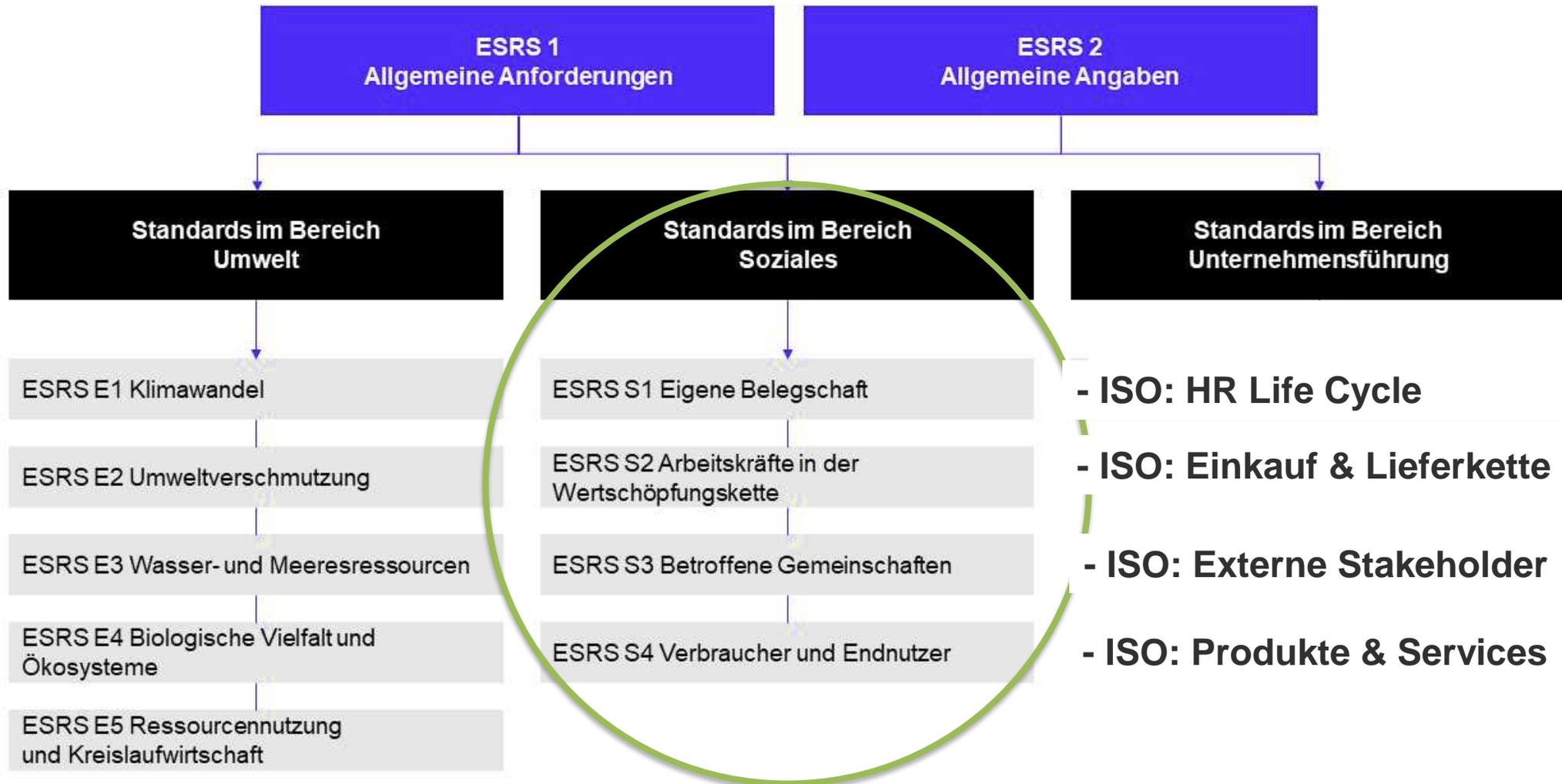
ESG als Treiber für DEI

ESG Ratings bewerten, wie **Corporate Commitments, Performance, Geschäftsmodelle und -strukturen** mit Sustainability Zielen übereinstimmen.

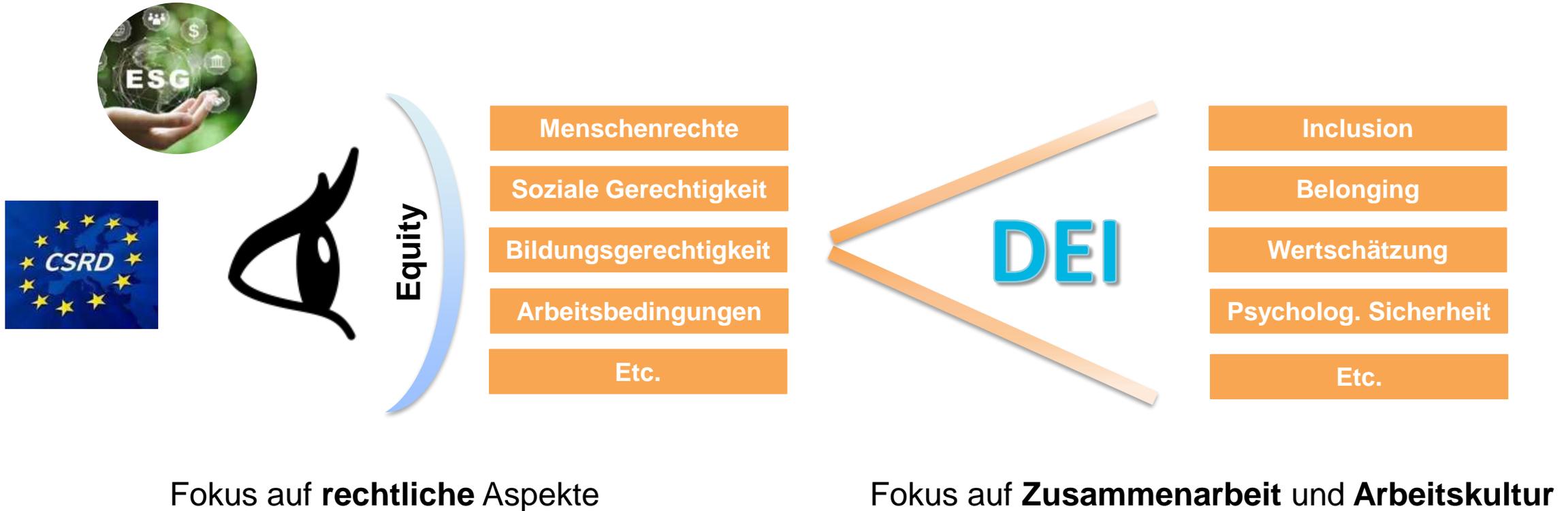
Es gibt ca **80 ESG Rating Agenturen** weltweit, wobei MSCI und Ecovadis (s.r.) zu den bekanntesten gehören.



CSRD als Treiber für DEI



ESG & CSRD: Kein Ersatz für DEI



Ausblick: Internationale Trends

- “Change your culture first and people will follow”: Fokus auf Veränderung der Unternehmenskultur
- Wachsende Bedeutung von “Inclusion Data” als Indikator für Resilienz
 - Engagement
 - Zufriedenheit
 - Wohlbefinden
- 6 Merkmale von Inclusive Leadership als wichtige Kompetenzen von Führungskräften
- Evaluation von Arbeitssituation und Arbeitsplätzen über die rechtlichen Bestimmungen hinaus → inklusive Prozesse, Abläufe, Strukturen



Dr. Susanne HAMSCHA

factor-D Diversity Consulting GmbH

Kärntner Ring 12/2b, 1010 Wien

Tel. +43 1 581 19 09

office@factor-D.at

factor-D.at, anti-bias.eu

Schon heute fit für die CSRD?



Susanne Hamscha

Managing Partner
factor-D Diversity Consulting GmbH



André Romano

Senior Client Relations Executive
Great Place to Work GmbH



Andrea Werdenigg

Sozialexpertin Menschen mit
Behinderung, Inklusion & Bildung
Diakonie gemeinnützige GmbH

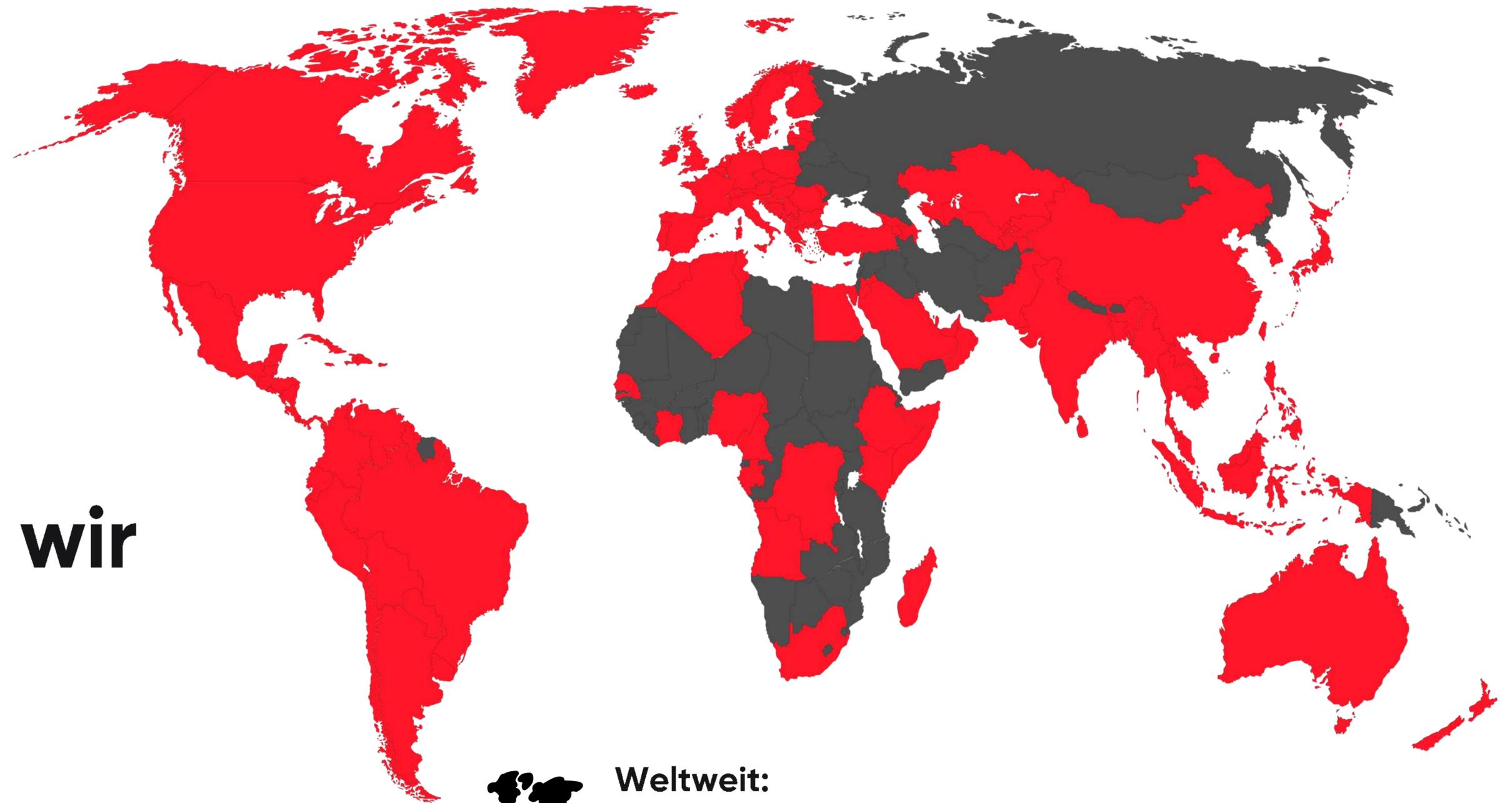
Schon heute fit für die CSRD?

respACT Webinar

13. August 2024
André Romano



Seit über
30
Jahren
befragen wir
die Welt.



 In Österreich:
> **1,5mio** Fragen + Antworten



Weltweit:
> **0,5mrd** Fragen + Antworten

Our mission is
to **help** every
place become
a **great place to**
work for all.

Great Place To Work®

This is our **mission.**



Nachhaltigkeitsberichterstattung ab 2025 verpflichtend

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Querschnittsstandards

- ESRS 1**
Allgemeine Anforderungen
- ESRS 2**
Allgemeine Angaben

Themenspezifische Standards

Umwelt

- ESRS E1**
Klimawandel
- ESRS E2**
Verschmutzung
- ESRS E3**
Wasser / marine Ressourcen
- ESRS E4**
Biodiversität / Ökosysteme
- ESRS E5**
Kreislaufwirtschaft

Soziales

- ESRS S1**
Eigene Belegschaft
- ESRS S2**
Beschäftigte in der Wertschöpfungskette
- ESRS S3**
Betroffene Gemeinschaften
- ESRS S4**
Verbraucher / Endnutzer

Unternehmensführung

- ESRS G1**
Geschäftsgebaren

Darauf konzentriert sich
Great Place To Work®.

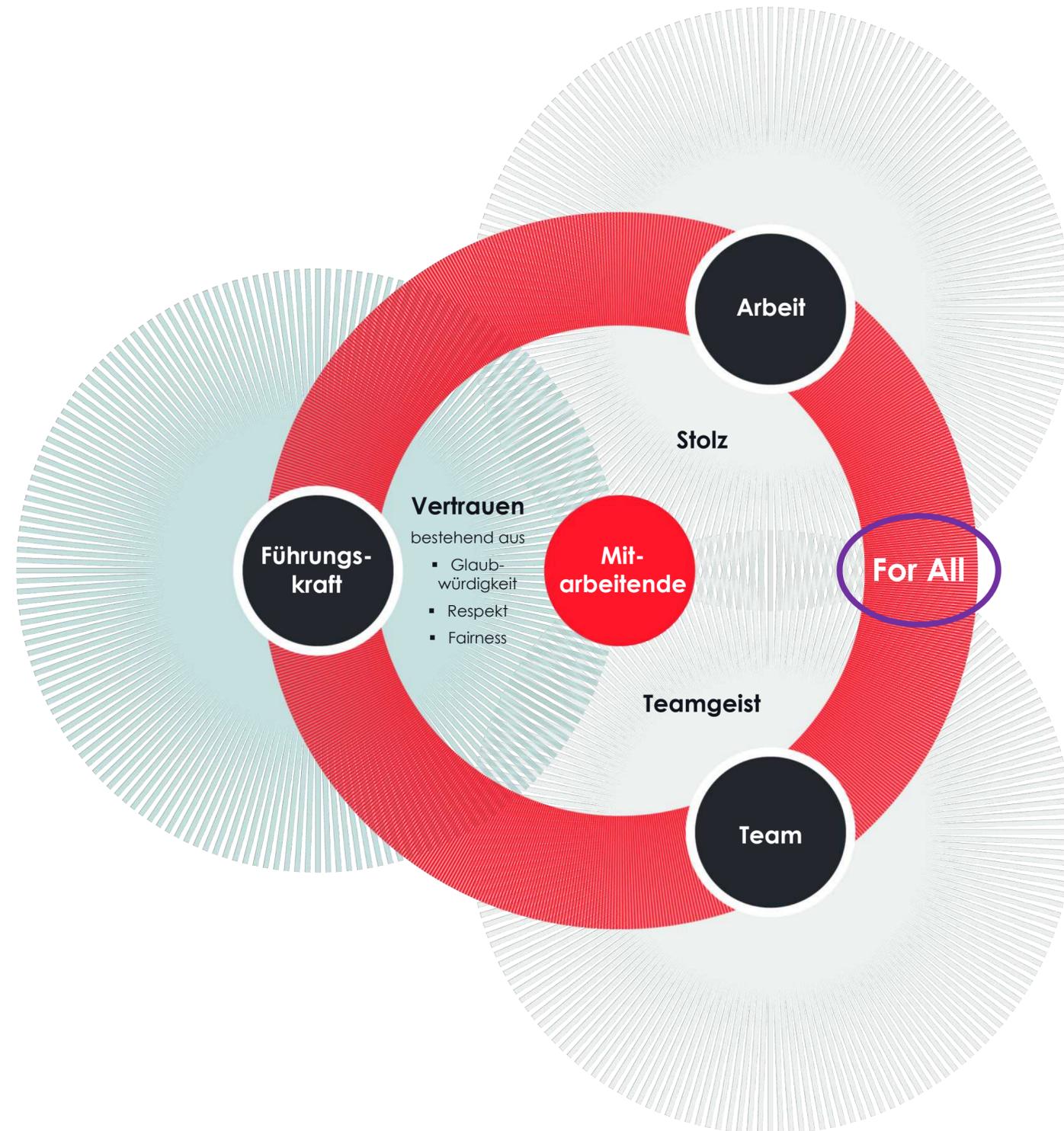
Great Place To Work®

Ein großartiger Arbeitsplatz zeichnet sich durch Vertrauen, Stolz und Teamgeist für alle aus.

Ein großartiger Arbeitsplatz ist ein Arbeitsplatz, an dem die Mitarbeitenden den Menschen, für die sie arbeiten, vertrauen, stolz auf ihre Arbeit sind und gerne mit ihnen zusammenarbeiten.

Und diese Erfahrung muss für jeden Mitarbeitenden gleich sein, unabhängig davon, wer er ist, was er tut und wo er arbeitet.

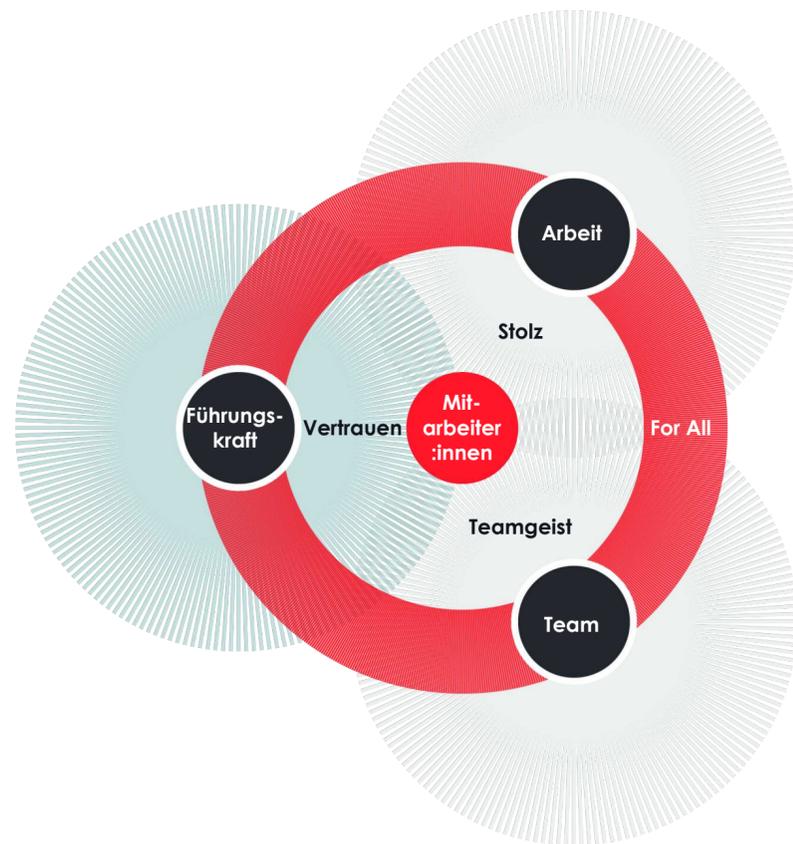
For All means everyone.



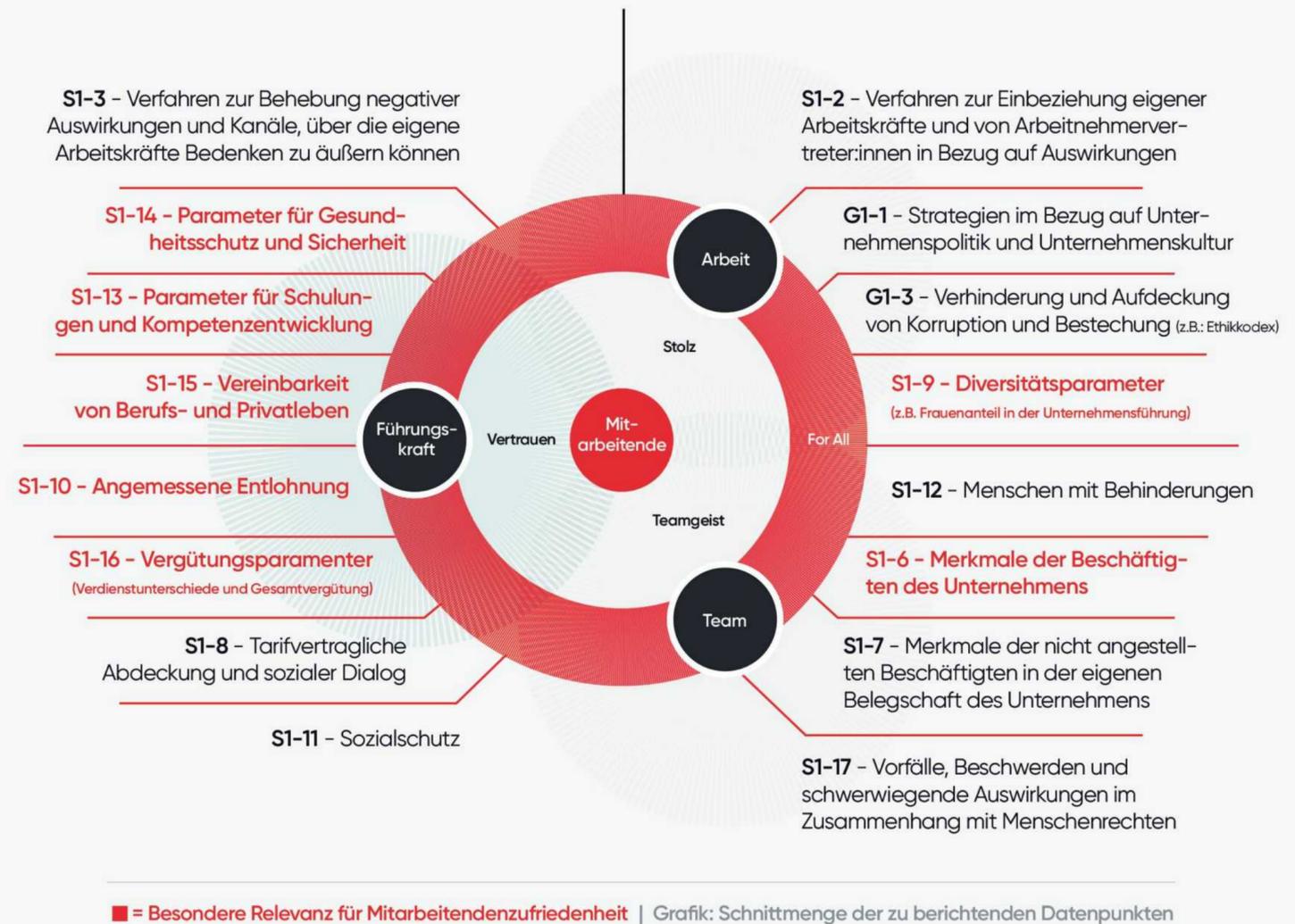
Standard ESRS S1 „Eigene Belegschaft“

Abdeckung durch das Great Place To Work® Modell

Das Great Place To Work® Modell



Wirksamkeit der Maßnahmen muss auch reportet werden
→ Culture Audit™ hilfreich



Wie geht es den Menschen in den Unternehmen?



Durchschnitt vs. Best Workplaces in Österreich



Individualität ist wichtig

Was Frauen wollen



Great Place To Work®



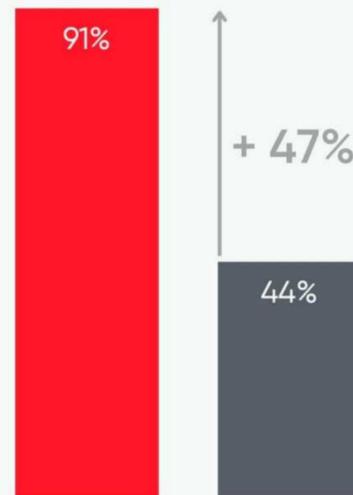
Great Place To Work®



Seid integer!



Die oberen Führungskräfte **leben die besten Eigenschaften unserer Organisation vor.**



- Frauen in den TOP 10 Best Workplaces for Women™
- Frauen in österreichischen Durchschnittsbetrieben

Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen von 15. Dezember 2022 bis 15. Dezember 2023 und auf einer Repräsentativbefragung für Österreich über das Bilendi-Onlinepanel mit mehr als 1.000 Befragten in 2023.

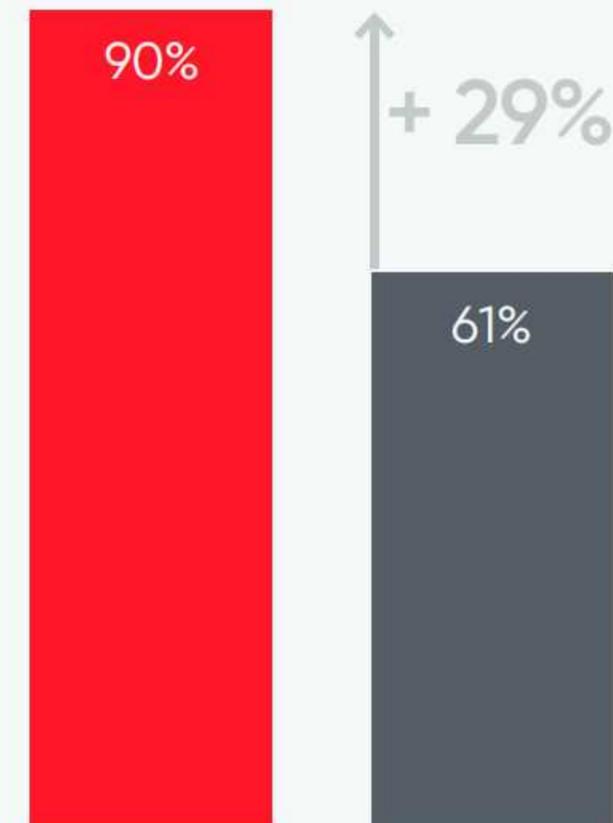
Great Place To Work®



Die Führungskräfte zeigen **Anerkennung für gute Arbeit und besonderen Einsatz.**

- TOP 10 Best Workplaces™ for Young Talents
- Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen von 15. November 2022 bis 15. November 2023 und auf einer Repräsentativbefragung für Österreich über das Bilendi-Onlinepanel mit mehr als 1.000 Befragten im April 2023.



Sinnvoller Job



Great Place to Work® Daten zeigen:
Empfinden Mitarbeiterinnen in hohem Maße,
dass ihre **Arbeit für sie weit mehr ist als
nur ein Job**, dann bewerten sie die **schnelle
Einstellung auf Veränderungen**

2x so hoch.

Ebenso wie sie

2x so oft

angeben sich flexibel Zeit frei nehmen zu
können, um einen **guten Ausgleich zwischen
Berufs- und Privatleben** zu finden.

Ein Job mit Sinn führt zu

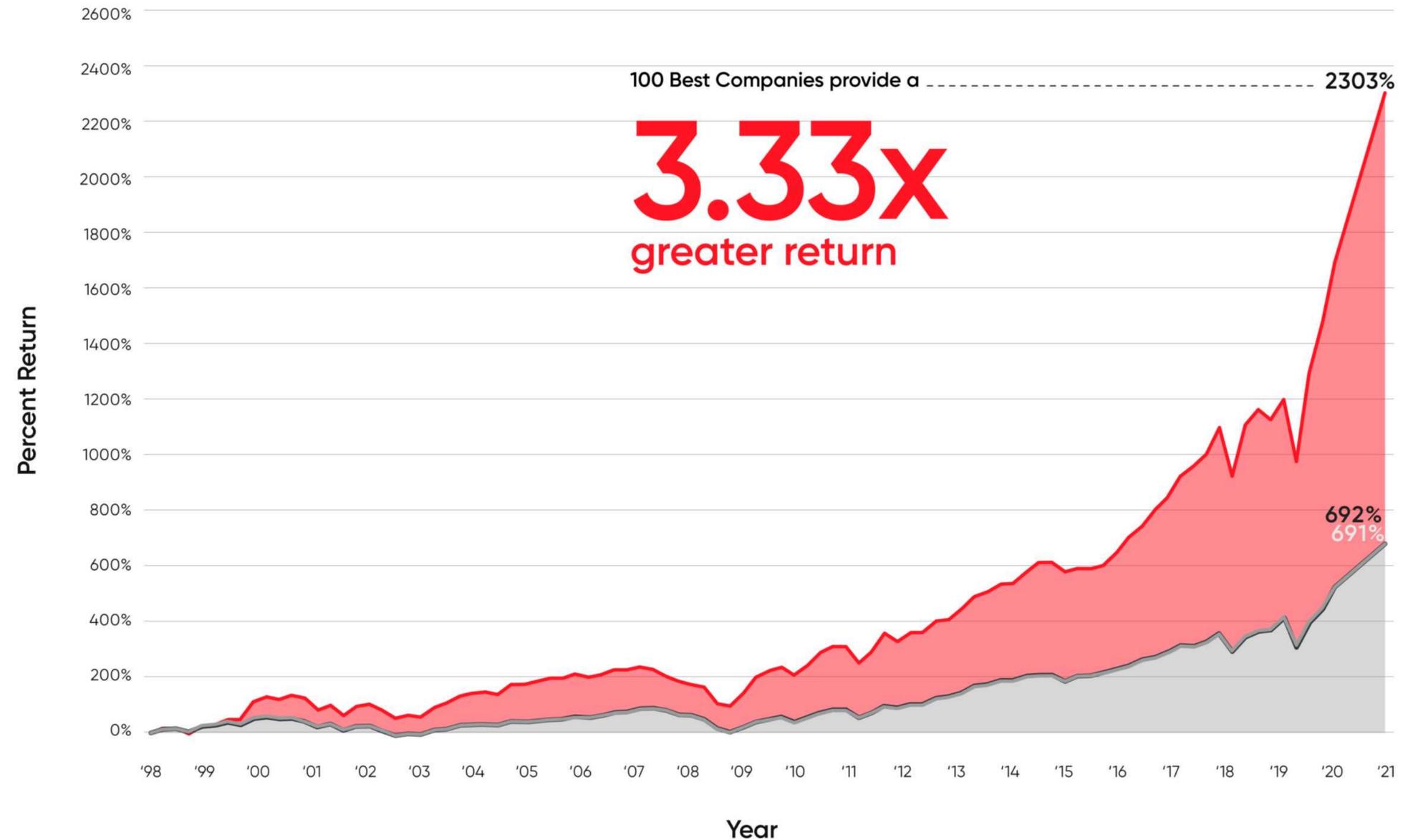
3x höheren

Zustimmungswerten, wenn es darum geht,
ob Mitarbeiterinnen **gerne zur Arbeit kom-
men und noch lange im Unternehmen
arbeiten möchten**. Purpose ist also ein ent-
scheidender Erfolgsfaktor!

Kumulierte Rendite der 100 besten | 2018-2021

Die 100 besten Great Place To Work® Unternehmen haben den Markt um einen Faktor 3,33 übertroffen.

- 100 Best
- Russell 1000
- Russell 3000



Russell 1000/3000: weltweit beachteter Aktienindex, in dem die 1000/3000 Unternehmen in den USA mit der höchsten Marktkapitalisierung gelistet sind

Beispiel für Nachhaltigkeitsbericht auf Basis von Great Place To Work® Zertifizierung



Verbund

Als größter Stromkonzern Österreichs sind wir auch in Europa erfolgreich tätig. Wir sind uns unserer **Verantwortung gegenüber** unseren Stakeholder:innen und Aktionär:innen, unseren Mitarbeiter:innen, unseren Geschäftspartner:innen sowie gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt **bewusst**.

Zudem orientiert sich auch unser MBO-System an den Nachhaltigkeitszielen. Diese werden in den **Zielvereinbarungen der Vorstände und Führungskräfte verankert**, wobei sowohl ökonomische und ökologische als auch soziale Nachhaltigkeitsziele wie Sicherheits- und Diversitätsziele eine wesentliche Rolle spielen.

Seit vielen Jahren schon setzen wir uns aktiv für die soziale Nachhaltigkeit ein und treiben die Themen **Gender-Balance, Menschen mit Behinderung, klimaneutrale Benefits, Gesundheitsmanagement und Neugestaltung der Arbeitsplätze (Arbeitswelt neu)** voran. Mit einer 99-prozentigen Kollektivvertragsabdeckung und einer Vielzahl an Betriebsvereinbarungen sorgen wir für gerechte Arbeitsbedingungen.

VERBUND steht für **kooperative, faire und zuverlässige Zusammenarbeit**. Daher ist uns auch ein konstruktiver Umgang mit Konflikten wichtig, um auch in Zukunft nachhaltige und sozialverträgliche Entscheidungen zu treffen.

Die Zusammenarbeit mit Great Place To Work® im Bereich soziale Nachhaltigkeit ist für uns hilfreich und wertvoll, da sie uns dabei unterstützt, eine positive und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen. Durch die Partnerschaft erhalten wir wertvolle **Einblicke** in die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen und können gezielt Maßnahmen ergreifen, **um die Arbeitsbedingungen zu verbessern** sowie das Engagement unserer Mitarbeiter:innen zu fördern.

“ Zur Messung des Erfolgs der Kulturentwicklung hat VERBUND im Jahr 2023 wieder an der “Great Place to Work” Befragung teilgenommen. Diese liefert wichtige Erkenntnisse über den Stand der erlebten Qualität und Attraktivität der Arbeitsplatzkultur.

<https://www.verbund.com/de-at/ueber-verbund/verantwortung/berichte>

Weiterentwicklung der Unternehmenskultur

Um die Kulturentwicklung voranzutreiben, gab es 2023 eine Fortsetzung des unternehmensweiten Kulturprozesses bei VERBUND mit dem Ziel, Verhaltensänderungen anzustoßen sowie Mindsets und Denkweisen zu verändern. So wurde das Mindset-Projekt 2.0 auch im abgeschlossenen Geschäftsjahr sowohl von der ersten als auch der zweiten Managementebene erfolgreich fortgeführt.

Durch die Einführung und Anwendung hilfreicher Methoden und Werkzeuge wie der Co-Creation, dem Peer Coaching, durch unterstützende Dialoge, einen systematischen Best-Practice-Austausch oder regelmäßige Treffen wurde die Arbeitsweise in diesen Teams gezielt weiterentwickelt und der Teamzusammenhalt gestärkt.

Leadership Call

Der im Jahr 2022 erfolgreich eingeführte Leadership Call wurde auch im Geschäftsjahr 2023 auf bewährte Weise fortgeführt. Ziel ist es, den Austausch und die Diskussion zwischen Vorstand und allen Führungskräften zu stärken und dadurch Transparenz und Vertrauen zu schaffen.

Dieses einstündige Format findet regelmäßig virtuell statt, um so auch die Führungskräfte aus den Regionen zu erreichen und miteinzubinden.

Die Initiative ModernWork@VERBUND ist eine weitere Maßnahme für eine offene, transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeitskultur. Die im Jahr 2022 gestartete Initiative #gernperDu erfreute sich Ende 2023 bereits bei über 1.000 Kolleg:innen, die „gernperDu“ von all ihren Kolleg:innen angesprochen werden wollen, der Beliebtheit.

Great Place to Work

Great Place to Work® zeichnet seit 30 Jahren die besten Arbeitgeber aus. VERBUND möchte weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber bleiben, deshalb nahm VERBUND im Jahr 2023 zum zweiten Mal an der unternehmensweiten Trust Index® Mitarbeitendenbefragung von Great Place to Work® teil. Die Trust Index® Mitarbeitendenbefragung bietet eine umfassende Standortbestimmung zur erlebten Qualität und Attraktivität der Arbeitsplatzkultur. Der Fragebogen wird in mehr als 50 Ländern der Welt verwendet, um die besten Arbeitgeber jedes Landes zu finden. Die Fragestellungen beinhalten dabei Themen, welche für Mitarbeitende weltweit von hoher Relevanz sind wie etwa Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz, Teamgeist und Vertrauen.

Dank der hohen Beteiligung von 72 % und einem Trust Index® von 76 % bei der unternehmensweiten Trust Index®-Mitarbeitendenbefragung von Great Place to Work® wurde VERBUND wieder als Great Place to Work® zertifiziert – und das erstmalig gleich in vier Ländern: in Österreich, Deutschland, Spanien und Rumänien. Die Auszeichnung zeigt, dass sich bei VERBUND in den vergangenen Monaten und Jahren so einiges getan hat. Nicht zuletzt mit der Transformation rund um die Mission V und das Unternehmenskulturprojekt.

Sollte VERBUND zusätzlich eine positive Kulturevaluierung der Maßnahmen der Personal- und Kulturarbeit durch das Culture Audit® erreichen, so ergibt sich für VERBUND zudem die Möglichkeit, sich für die beiden landesweiten Auszeichnungen als „Österreichs Beste Arbeitgeber“ und „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ bzw. für die europaweite Auszeichnung als „Europe’s Best Workplaces“ zu qualifizieren.

Bereits bei der letzten Befragung nahmen die Mitarbeiter:innen VERBUND als sehr guten Arbeitgeber mit einem gleichbleibend hohen Niveau von 89 % Gesamtzufriedenheit wahr.

Mehr dazu unter
www.verbund.com
Über VERBUND >
Verantwortung >
Soziales >
Mehrwert für
Mitarbeiter:innen

Personalplanung und -management

VERBUND setzt auf ein zeitgemäßes und nutzerfreundliches Planungs- und Reporting-Instrument für Personaldaten. Die integrierte Personalstands- und -aufwandsplanung stellt einen transparenten Planungsprozess sicher. Eine konsequente und straffe Personalplanung fördert zudem den optimalen Einsatz der Ressourcen.

Das zentrale Personalmanagement bei VERBUND verfügt über eine Richtlinienkompetenz in allen personalwirtschaftlichen Fragen des Unternehmens. Die Schwerpunkte der Tätigkeit liegen auf den folgenden Themen: Personalplanung und -entwicklung, Personalcontrolling, Recruiting, Personalmarketing und Arbeitgebermarke, Arbeits- und Sozialrecht, betriebliches Vorsorgemanagement, Vertretung des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmer:innenvertretung, Entlohnung und Sozialleistungen, Grundsatzzfragen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge sowie Diversitäts- und Inklusions-Management.

GRI 3-3
SDG 5
SDG 8
SDG 16



Diversität & Inklusion

- ganzheitliche Diversitätsstrategie seit 2016
- Gleichbehandlung von Frauen und Männern (Projekt Gender Balance)
- Steigerung des Frauenanteils auf > 25 % bis 2030
- Inklusion von Menschen mit Behinderung (Projekt inklusiv@verbund)
- Steigerung des Anteils von Mitarbeiter:innen mit Behinderung > 3,5 % bis 2030



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

- hoher Stellenwert von Gesundheit und Sicherheit
- betriebliches Gesundheitsmanagement
- Projekt „Wir leben Sicherheit“
- Ziel LTIF ≤ 5
- schrittweise ISO-45001-Zertifizierung aller VERBUND-Kerngesellschaften bis Ende 2025
- Prozessstart Zertifizierung Betriebliche Gesundheitsförderung (März 2024)



Aus- und Weiterbildung

- rund 4 Bildungstage pro Mitarbeiter:in pro Jahr
- Lehrlingsausbildung: ca. 35 Lehrlinge pro Jahr
- Klima- & Nachhaltigkeitsworkshops in den Lehrwerkstätten
- E-Trainings und Vorträge zu Nachhaltigkeit für alle Mitarbeiter:innen
- verpflichtende Awareness-Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen im Bereich Gender-Balance und Menschen mit Behinderung
- verpflichtende Schulungen im Bereich Arbeitsplatzsicherheit



People

Employees management & development

This topic refers to people management and development and the ability to attract and retain people and let them express their talents; training and development programmes to strengthen people managerial and organisational skills and consolidate job-specific professional skills; motivation and fulfillment of people allowing them to feel part of the company's achievements; people's engagement in the Group strategy and activities.

Future perspectives

Increased importance for people of engagement and development policies.

Fast changing trends in terms of work environment and flexibility.

Increased need by companies to focus on people engagement and retention.

Sense of purpose to become increasingly important in people career choices.

Our approach and strategy

Chiesi is committed to creating well-being in the workplace by adopting an integrated approach that considers all aspects of an individual's health, including personal fulfilment. Over the years, we have found that striving to ensure the well-being of people helps us to attract and retain new talent and encourages our more experienced employees to continue to improve and progress. Such an approach makes individuals more fulfilled, both personally and professionally, leading to a greater commitment to their work and the achievement of increasingly satisfying results. We aim to create a working environment where people are respected and can express their needs. The development process of Chiesi people is therefore of the utmost importance and comprises the following steps:

- Scouting and enhancing the potential of people, recognising the uniqueness of each individual and the value that each of us can bring to the organisation;

- Ensuring that personal aptitudes, aspirations, strategic needs and objectives, by giving everyone the opportunity to flourish and nourish their talents;
- Fostering personal development based on Chiesi's strategy, reshaped and updated in 2020, forms the basis of our DNA and helps shape our overarching internal culture;
- Rewarding people in line with a Total Reward strategy, recognising the individual contribution (Pay for performance) and the recognition of accountabilities behind positions.

Training and development are fundamental aspects for the success of our people. The ongoing ability for Chiesi's people to learn is the group's long-term success. In 2022, we continued to invest in our people thanks to formative learning and other initiatives. Our people have access to an internal training platform, with a wide range of different topics and develop their skills through job rotation and temporary assignment within the Group, which are important opportunities that we offer to our people to ensure their personal and professional fulfilment.

Our performance

- Great Place to Work.** Chiesi has been recognised with the Great Place to Work certification in all the countries that we set as targets at the beginning of 2022. From 2019 to 2022, we have been GPTW certified in: Austria & CEE Countries, Mexico, Netherlands, Sweden, Turkey, UK, US, Brazil, France, Australia, Spain, Germany, Greece, Poland, Italy, Belgium, Pakistan, Russia, China, and Canada.



People

- Trust Index.** Great Place to Work certification entails a temperature check of employees level of trust into the organisation and the level of engagement towards company culture and purpose, called "Trust Index". The index ranges from 0% to 100%. In 2021, our Trust Index was measured at 75%, up from the 67% measured in 2020.

Projects

Great Place to Work

As the global authority on workplace culture, Great Place to Work Certification is an accreditation which demonstrates to the market that a company is an employer of choice while also helping it to improve its workplace culture. We aspire to an inclusive workplace where everybody feels comfortable and can express themselves and their talent. Great Place to Work is a tool to help us achieve that, allowing us to measure the temperature, listening to perceptions and ways to improve. As of 2022, we received Great Place To Work certification in over 20 of the countries in which we operate.

Sustainability Report 2022



Projects

Great Place to Work

As the global authority on workplace culture, Great Place to Work Certification is an accreditation which demonstrates to the market that a company is an employer of choice while also helping it to become a better workplace through reporting, analysis and next steps to enable an even more successful culture. We aspire to an inclusive workplace where everybody feels comfortable and can express themselves and their talent. Great Place to Work is a tool to help us achieve that, allowing us to measure the temperature, listening to perceptions and ways to improve. As of 2022, we received Great Place To Work certification in over 20 of the countries in which we operate.



employee through a global coaching platform, where coaches guide coachees step-by-step, suggesting exercises and techniques. The coaches are all over the world and now have been made available to activate a coaching program for their employees.

Internal program that brings together different considerations directly to the employees to work together on a strategic project for months to work on a specific project, applying the different steps of the program. Juniors' fresh mentality, and their energy is extremely powerful.



<https://www.chiesi.at/nachhaltigkeit/sustainability-report/>

Wieso ist die Zusammenarbeit mit Great Place To Work® im Bereich soziale Nachhaltigkeit so sinnvoll für euch?

Die Zusammenarbeit mit Great Place To Work® ist im Bereich soziale Nachhaltigkeit äußerst wertvoll, da sie uns dabei unterstützt, eine positive und nachhaltige Arbeitskultur zu fördern. Durch die Teilnahme an den Bewertungen und Zertifizierungen von Great Place To Work® erhalten wir wertvolle Einblicke in die Meinungen und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden. Diese Erkenntnisse helfen uns dabei, gezielt Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds und der Mitarbeiterzufriedenheit zu ergreifen.

Indem wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das auf Vertrauen, Fairness und Teamwork basiert – Werte, die von Great Place To Work gefördert werden –, können wir langfristig die Bindung und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden stärken. Eine positive Arbeitsumgebung trägt nicht nur zur persönlichen Entwicklung und Zufriedenheit bei, sondern fördert auch die Effizienz und Produktivität.

Darüber hinaus wirkt sich eine **ausgeprägte soziale Nachhaltigkeit positiv auf unser gesamtes Unternehmen aus**, da sie unser Image stärkt und uns als attraktiven Arbeitgeber positioniert, der sich aktiv für das Wohl seiner Mitarbeitenden einsetzt.

Wie wird bei Chiesi für Gesundheitsschutz und Sicherheit gesorgt? (ESRS S1-14)

Bei Chiesi steht die **Gesundheit und Sicherheit** unserer Mitarbeitenden **an erster Stelle**, da wir ihr Wohlbefinden bestmöglich unterstützen möchten.



Wie wird eine angemessene Entlohnung sichergestellt? (ESRS S1-16)

- Wir ziehen externe Benchmarks heran, um unsere Gehaltsstrukturen wettbewerbsfähig zu gestalten.
- Die Entlohnung wird in Abstimmung mit dem Betriebsrat festgelegt.
- Wir setzen das **Equal-Pay-Prinzip** konsequent um, um faire Bezahlung zu gewährleisten.
- Unser performanceorientiertes Bonussystem belohnt individuelle Leistungen entsprechend.

CSRD Case Studies

Neue CSRD Case Study



Case Study **Verbund**

Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wie **Verbund** die Great Place To Work-Ergebnisse für eine effektive Nachhaltigkeitsberichterstattung nutzt.

Great Place To Work

Jetzt downloaden ↗

Neue Case Study: Sustainable Development



Case Study **Chiesi**

Sustainable Development Report

Wie **Chiesi** die Great Place To Work-Ergebnisse für eine effektive Nachhaltigkeitsberichterstattung in Sustainable Development Report nutzt.

Great Place To Work

Jetzt downloaden ↗

Neue CSRD Case Study



Case Study **dynastec**

Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Praxis

Wie **dynastec** die Ergebnisse der Trust Index-Mitarbeiterbefragung für eine effektive Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Praxis nutzt.

Great Place To Work

Jetzt downloaden ↗

👉 <https://www.greatplacetowork.at/bibliothek/downloads/#CaseStudies>

Eure Fragen?



André Romano (Senior Client Relations Executive)

- aromano@greatplacetowork.at
- + 43 660 728 3303
- www.greatplacetowork.at



Aus der Praxis: Inklusion am Arbeitsmarkt



Susanne Hamscha

Managing Partner
factor-D Diversity Consulting GmbH



André Romano

Senior Client Relations Executive
Great Place to Work GmbH



Andrea Werdenigg

Sozialexpertin Menschen mit
Behinderung, Inklusion & Bildung
Diakonie gemeinnützige GmbH

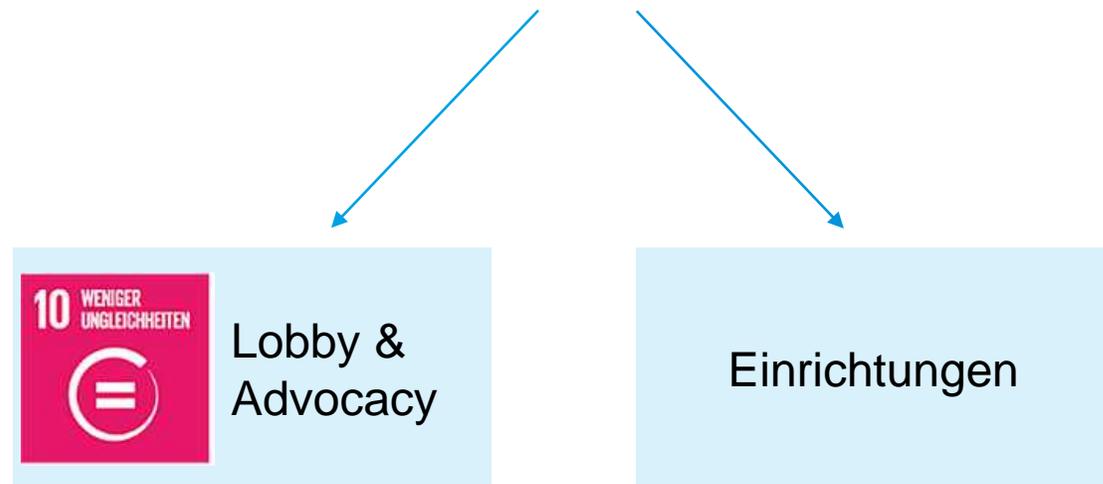
Inklusion am Arbeitsmarkt

Andrea Werdenigg
Diakonie Österreich

Diakonie

Österreich

→ Dachverband von 30 Organisationen und Einrichtungen in Österreich



Bereiche	Mitarbeiter:innen	Klient:innen
Pflege & Menschen im Alter	1.659	72.226
Menschen mit Behinderungen	2.220	22.357
Gesundheit	1.804	44.548
Auslands- & Katastrophenhilfe	19	246.147
Kinder, Jugendliche & Familien	593	4.304
Rettungsdienst & Krankentransport	242	120.916
Schule (VS, AHS, BHS ...) & Kindergarten	2.015	10.430
Soziale Krisen (Armut, Wohnungslosigkeit ...)	94	65.443
Ausbildung, Schulungen, Erwachsenenbildung (z.B. SOB ...)	166	40.579
Asyl & Integration	833	37.567
Sonstige Bereiche (z.B. Studentenheime, ...)	824	11.648
GESAMT mit Jahresende	10.733	676.165

Zusätzlich zu den 10.700 hauptamtlichen Mitarbeiter:innen und fast 500 Zivildienern und jungen Freiwilligen unterstützten uns im Jahr 2023 rund 2.800 Freiwillige Mitarbeiter:innen.

Grundlagen unserer Arbeit

Artikel 23 der Menschenrechtskonvention – Recht auf Arbeit und gleichen Lohn

- (1) Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
- (2) Jeder Mensch, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Artikel 27 der UN- Behindertenrechtskonvention – Arbeit und Beschäftigung

Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

Im Sommer 2023 wurde die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich geprüft. Das Ergebnis war mangelhaft, auch was den Bereich Arbeit und Beschäftigung betrifft – es gibt also Handlungsbedarf.

Beschäftigungsformen

Status „begünstigt“

Menschen mit einem Grad der Behinderung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50% erhalten den Status „begünstigte behinderte Personen“. Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz haben sie einen erweiterten Kündigungsschutz und werden bei der Berechnung der Ausgleichstaxe berücksichtigt.

Status „arbeitsunfähig“

Menschen, deren Arbeitsfähigkeit im Rahmen einer Überprüfung auf unter 50% klassifiziert wird, gelten als arbeitsunfähig. Bisher geschah die Überprüfung direkt nach der Pflichtschule, seit 01. Jänner 2024 ist es möglich, diese Überprüfung erst mit 25 Jahren durchzuführen. Ist eine Person arbeitsunfähig, fällt sie in das jeweilige Behinderten- oder Chancengleichheitsgesetz.

Drei Segmente des Arbeitsmarktes

1. Segment: der reguläre Arbeitsmarkt
 2. Segment: geschützte Arbeitsplätze (teilweise am regulären Arbeitsmarkt)
 3. Segment: Werkstätten, Tagesstrukturen
- Menschen, die als arbeitsunfähig eingestuft werden, sind häufig in Segment 2 und 3 tätig
 - In Österreich arbeiten etwa 28.000 Menschen in Tagesstrukturen
 - Sie erhalten dort zwischen 35 und 100 Euro Taschengeld im Monat

Arbeitsunfähigkeit

Organisationen von und für Menschen mit Behinderungen üben Kritik an dem Konzept der Arbeitsunfähigkeit und den drei Segmenten des Arbeitsmarktes:



- (1) Die Überprüfung orientiert sich an einem medizinischen Modell von Behinderung. Das ist nicht mehr zeitgemäß und entspricht nicht der UN-BRK
- (2) Personen, die in Tagesstrukturen arbeiten, erhalten nur ein Taschengeld und sind nicht selbstständig sozialversichert
- (3) Der Weg in andere Segmente des Arbeitsmarktes ist nicht leicht

Wir brauchen EINEN Arbeitsmarkt, auf dem sich jede und jeder gebraucht fühlt und etwas beitragen kann – je nach persönlichen Stärken und Fähigkeiten. Auf dem es normal ist, verschieden zu sein.

Rahmen in Österreich

- Der Wechsel zwischen den Segmenten des Arbeitsmarktes ist aus unterschiedlichen Gründen kompliziert: rechtlich, finanziell, emotional
- Die Forderung „Lohn statt Taschengeld“ gibt es schon lange, sie wurde auch von der Bundesregierung aufgegriffen
- Seit 15. Juli 2024 gibt es die „Richtlinie Inklusive Arbeit“ mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen dabei zu unterstützen, am regulären Arbeitsmarkt Fuß zu fassen
- Schritt in die richtige Richtung, aber noch viel zu tun

Beispiele der Diakonie



Im Rahmen des Programms „cool+“ werden Mitarbeiter:innen mit Behinderungen in Kärnten im Café und Bistro „gernda“ oder in der Großküche in Waiern nach Gastronomie-Kollektivvertrag beschäftigt und entlohnt, obwohl sie nach gesetzlicher Definition „arbeitsunfähig“ gelten.



Auch das „Kowalski“ ist ein inklusiver Gastronomiebetrieb der Diakonie mit mehreren Standorten in Österreich. Menschen mit Behinderungen können im Café & Bistro Kowalski ihre Begabungen und Talente entwickeln und sich gezielt auf den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt vorbereiten.

Herzlichen Dank!



Andrea Werdenigg, M.A.
Sozialexpertin Menschen mit Behinderungen, Inklusion und Bildung
Schwarzspanierstraße 13, 1090 Wien
Mobil +43 (0) 664 889 20179
andrea.werdenigg@diakonie.at

Quellen

- Menschenrechtskonvention: <https://www.amnesty.de/alle-30-artikel-der-allgemeinen-erklaerung-der-menschenrechte>
- UN-Behindertenrechtskonvention: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/datenbanken/datenbank-fuer-menschenrechte-und-behinderung/detail/artikel-27-un-brk>
- Empfehlungen UN-Fachausschuss: <https://www.monitoringausschuss.at/wp-content/uploads/2023/12/UN-BRK-AT-Abschliessende-Bemerkungen-endg.-2023-09-28.pdf>
- Arbeiterkammer: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitundbehinderung/Kuendigungsschutz.html>

Fragerunde & Diskussion

Alle sind eingeladen

Ausblick

respACT-Webinar: Biodiversität

22. August 2024 | 14:00 – 15:30 Uhr | Zoom

respACT Infoveranstaltung

27. August 2024 | 09:30 – 10:15 Uhr | Zoom

respACT-Webinar: OECD-Leitsätze

27. August 2024 | 10:30 – 11:45 Uhr | Zoom

respACT-Webinar: Smart Sustainability

03. September 2024 | 10:00 – 11:00 Uhr | Zoom

csrTAG 2024: diversity² - It's in our nature!

16. Oktober 2024 | Bank Austria Center, Wien

eLearning-Kurs Inklusion & Diversität

[exklusiv für Mitgliedsunternehmen]

Vielen Dank!

Bleib informiert!

- Alle Termine findest Du im Terminkalender auf unserer Website
- Folge uns auf den Sozialen Netzwerken

