ESA ELEKTROSCHALTANLAGEN GRIMMA GmbH

Richtlinie

Arbeits- und Menschenrechte

ESA ELEKTROSCHALTANLAGEN GRIMMA GmbH

Richtlinie Arbeits- und Menschenrechte

Version:	1.0
Veröffentlichungsdatum:	16.06.2026
Ersteller:	Sandra Rößger (Personalmanagement)
	Dr. Karen Schaarschmidt (Nachhaltigkeitsmanagement)

Revision	Datum	Ersteller	Beschreibung
1.0	12.12.2025	S. Rößger Dr. K. Schaarschmidt	Startdokument
2.0	11.02.2026	Dr. K. Schaarschmidt	Ergänzung: Einordnung in ESA Grimma-Nachhaltigkeitsrichtlinie
3.0	16.06.2026	S. Rößger Dr. K. Schaarschmidt	Ziele durch KPIs quantifiziert

Inhaltsverzeichnis

1. Unser Verständnis 4
   Verortung in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie 4
2. Anwendungsbereich 5
3. Unser Weg zur Richtlinie 5
   Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 5
   Analyse-Dokumentation 6
4. Verpflichtungen 7
   SDG 1: Keine Armut 7
      Sozialschutzsysteme 7
   SDG 5: Geschlechtergleichheit 7
      Diskriminierung beenden 7
      Teilhabe und Führung 7
      Gleichstellungspolitik 8
   SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum 8
      Zwangsarbeit/Kinderarbeit beenden 8
      Arbeitsrechte schützen 8
      Vollbeschäftigung 8
   SDG 10: Weniger Ungleichheiten 9
      Einkommenswachstum unterste 40 % 9
      Soziale Inklusion/Integration 9
      Chancengleichheit 9
   SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion 10
      Unternehmensberichterstattung 10
   SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen 10
      Rechtsstaatlichkeit 10
      Gewalt verringern 10
      Leistungsfähige Institutionen 10
5. Verantwortung und Überprüfung der Richtlinie 11
   Verantwortlichkeiten 11
   Überprüfung 11

Verweise

UNRIC. (10. 11 2025). *Ziele für nachhaltige Entwicklung*. Von https://unric.org/de/17ziele/ abgerufen

Abbildungsübersicht

Abb. 1 – Arbeits- und Menschrechtsrichtlinie im Kontext der Nachhaltigkeitsrichtlinie 4
Abb. 2 – Wesentlichkeitsanalyse | Arbeits- und Menschenrechte 5
Abb. 3 – Für die Richtlinie AMR des ESA Grimma wesentliche SDG‘s 6

1. Unser Verständnis

Wir als ESA Grimma Elektroschaltanlagen GmbH verpflichten uns, die Geschäftstätigkeiten so auszurichten, dass Sicherheit, Gesundheit und Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und Dritter, die von unseren Aktivitäten tangiert sind, geschützt und gefördert werden. Wir sind überzeugt, dass unser Erfolg nur auf Basis der Achtung der Menschenrechte, sicherer Arbeitsbedingungen sowie einer respektvollen und wertschätzenden Unternehmenskultur nachhaltig gelingen kann.

In unserer Richtlinie orientieren wir uns deshalb an den international anerkannten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, v. a. an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs).

Verortung in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie

Die folgende Abbildung zeigt die Verortung der Themen unserer Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie (AMR, blaue Markierung) innerhalb unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie „Verantwortung und Werte“. Sie verdeutlicht die Einbindung in unsere Gesamtstrategie und gleichzeitig die strukturelle Zuordnung im Nachhaltigkeitskontext. Mit dem Dokument „Verantwortung und Werte“ haben wir unser gemeinsames Selbstverständnis als Orientierung für den Arbeitsalltag festgehalten. Es unterstützt bei der Entscheidungsfindung und in der Zusammenarbeit intern wie extern. Es gilt für alle im Unternehmen und ist sichtbar veröffentlicht.

Abb. 1 - Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie im Kontext der Nachhaltigkeitsrichtlinie

2. Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Standorte der ESA Grimma und richtet sich an alle Mitarbeitenden, Führungskräfte, Auszubildenden, Werkstudierenden und Praktikantinnen/Praktikanten sowie Zeitarbeitnehmer.

3. Unser Weg zur Richtlinie

Die vorliegende Richtlinie ist das Ergebnis eines strukturierten und nachvollziehbaren Analyseprozesses. Ziel war es, die für die ESA Grimma relevanten Themen vor dem Hintergrund der ESG-Vorschriften im Bereich „Soziales“ als Unternehmen zu identifizieren und ihre Relevanz zu bewerten.

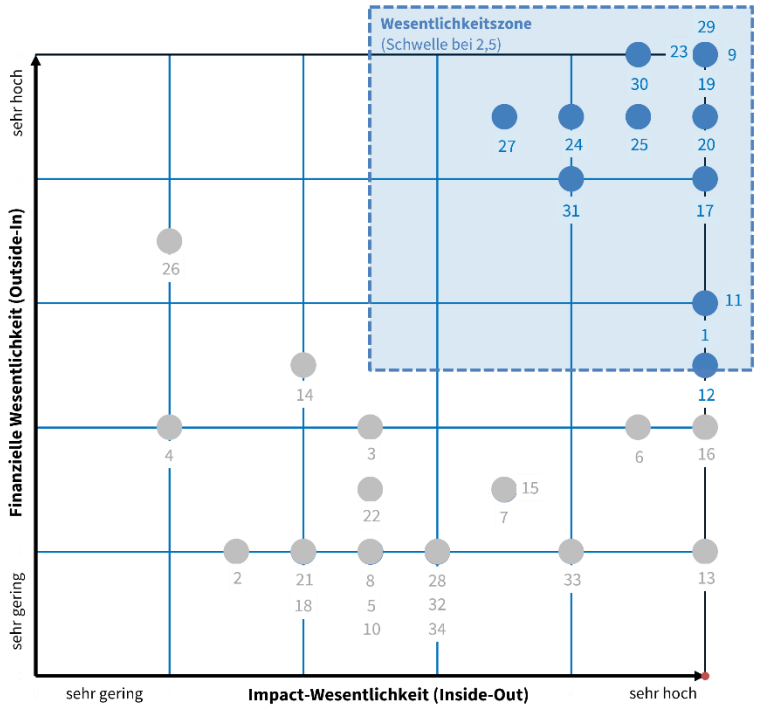
Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsprüfung basiert auf der bestehenden Stakeholder-Matrix sowie der zugehörigen Chancen- und Risikobetrachtung des Qualitätsmanagements. Diese werden regelmäßig aktualisiert und schrittweise um nachhaltigkeitsbezogene Aspekte erweitert. Zur Sicherstellung, dass unsere Bewertung möglichst vollständig erfolgt, werden anschließend zusätzlich die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs), insbesondere deren 169 Unterziele betrachtet. Diese werden hinsichtlich ihrer sozialen Relevanz für die Geschäftstätigkeit, die Wertschöpfungskette sowie den Einflussbereich der ESA Grimma analysiert.

Die identifizierten Arbeits- und Menschenrechts-Themen werden anschließend bewertet. Maßgeblich sind v. a. die möglichen Auswirkungen, die Bedeutung für das Unternehmen und die Einflussmöglichkeiten der ESA Grimma (Impact-Wesentlichkeit, Inside-out), haben. Gleichzeitig wird berücksichtigt, welche Erwartungshaltung externe Stakeholder an uns haben und ob gesetzliche und regulatorische Anforderungen eine Wirkung uns gegenüber entfalten (Finanzielle Wesentlichkeit, Outside-in).
Die Bewertung bildet die Grundlage für die Priorisierung der Themen in dieser Richtlinie und unterstützt die weitere Planung und Umsetzung von Maßnahmen.

Auf Grundlage der Analyse erfolgt im nächsten Schritt die Themenerarbeitung, die für die ESA Grimma als mittelständisches, inhabergeführtes Unternehmen der Elektrotechnik im Landkreis Leipzig wesentlich sind.

Abb. 2 – Wesentlichkeitsanalyse | Arbeits- und Menschenrechte



Themenverzeichnis
blau=innerhalb der Wesentlichkeitszone

1 Sozialschutzsysteme
2 Substanzmissbrauch
3 Allgemeine Gesundheitsversorgung
4 Verschmutzung reduzieren
5 Berufliche und tertiäre Bildung
6 Qualifikationen für Beschäftigung
7 Disparitäten beseitigen
8 Bildung für nachhaltige Entwicklung
9 Diskriminierung beenden
10 Unbezahlte Care-Arbeit
11 Teilhabe und Führung
12 Gleichstellungspolitik
13 Trinkwasser für alle
14 Effiziente Wassernutzung
15 Produktivität steigern
16 Menschenwürdige Arbeitsplätze
17 Vollbeschäftigung
18 Jugendbeschäftigung
19 Zwangsarbeit/Kinderarbeit beenden
20 Arbeitsrechte schützen
21 Nachhaltige Industrialisierung
22 Forschung und Innovation
23 Einkommenswachstum unterste 40 %
24 Soziale Inklusion
25 Chancengleichheit
26 Stadt-Land-Verbindungen
27 Unternehmensberichterstattung
28 Bewusstsein für Nachhaltigkeit
29 Gewalt verringern
30 Rechtsstaatlichkeit
31 Leistungsfähige Institutionen
32 Partizipative Entscheidungen
33 Zugang zu Informationen
34 Partnerschaften fördern

In unsere Analyse sind neben den Voranalysen aus dem Qualitätsmanagement v. a. die Unterziele berücksichtigt worden. Die SDGs dienen folgend als Berichts- und Strukturierungsebene. Ein SDG ist für uns wesentlich, wenn mindestens eines seiner Unterziele für das Unternehmen nach Analyse wesentlich ist. Innerhalb unserer Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie werden damit folgende SDGs tangiert:

- SDG 1: Keine Armut
- SDG 5: Geschlechtergleichheit
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 10: Weniger Ungleichheiten
- SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Für jedes als wesentlich identifizierte Unterziel leiten wir unternehmensspezifische Ziele ab: zunächst qualitativ, anschließend quantitativ (siehe Kapitel Verpflichtungen). Für jedes quantitative Ziel legen wir geeignete KPIs fest und implementieren die dafür notwendigen Prozesse, um eine regelmäßige, verlässliche Datenerhebung, Prüfung und Auswertung sicherzustellen.

Abb. 3 – Für die Richtlinie AMR des ESA Grimma wesentliche SDG‘s

Quelle: https://unric.org/de/17ziele/#sdg-de-materialien (19.08.2025), eigene Bearbeitung

Analyse-Dokumentation

Der gesamte Analyse- und Bewertungsprozess ist dokumentiert. Ziel ist, transparent und nachvollziehbar zu arbeiten und eine methodische Vergleichbarkeit bei Wiederholungen sicherzustellen. Dadurch fundieren wir unseren Anspruch, die Wesentlichkeitsanalyse in regelmäßigen Abständen zu überprüfen, an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Wir sehen die Richtlinie als Bestandteil eines fortlaufenden Verbesserungsprozesses, um so Maßnahmen rund um Arbeits- und Menschenrechte dauerhaft und wirksam in den unternehmerischen Entscheidungen und Prozessen des Unternehmens zu verankern.

4. Verpflichtungen

Im Folgenden werden unsere Ziele strukturiert entlang der für uns relevanten SDGs dargestellt. Pro SDG folgen die Erarbeitung qualitativer Ziele bzw. Verpflichtungen, die anschließende Konkretisierung durch quantitative Ziele sowie die zugehörigen KPIs.

Wir fokussieren uns dabei zunächst auf ausgewählte Themenfelder, um die Konkretisierung (quantitative Ziele und KPIs) priorisiert voranzubringen. In unserem kontinuierlichen Weiterentwicklungsprozess werden diese sukzessive erweitert. Unser Anspruch ist ein fundierter Start mit abgegrenzten und realistisch umsetzbaren Einheiten, die wir Schritt für Schritt ausbauen und vertiefen. Wir berücksichtigen dabei die Lage der Themen in der Wesentlichkeitszone (siehe Abb. 2) und stellen so gleichzeitig sicher, dass wir auch eine Umsetzung realisieren können.

SDG 1: Keine Armut

Sozialschutzsysteme Aufbau und Ausbau sozialer Sicherungssysteme (z. B. Renten, Kranken-, Arbeitslosenversicherung)		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir unterstützen durch einen höheren Arbeitgeberzuschuss zur freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge (bAv).	_Selbstverpflichtung der ESA Grimma zur Unterstützung der Altersvorsorge **Manifestation durch eine Versorgungs-VO** _Bezuschussung für alle die bAv aktiv nutzenden Mitarbeitenden seitens des Arbeitgebers über den verpflichtenden Anteil von 15 % hinaus **100 % aller Mitarbeitenden**	2019 2023
Wir prüfen die Einhaltung des MiLoG in unserer Liefer- und Dienstleistungskette.	_Aktive Nachweisprüfung bei Lieferanten und Dienstleistern, die aus den Einkaufsabteilungen (2025: 3) heraus gesteuert werden (z. B. für alle Lieferanten/Dienstleister bis 80 % Beschaffungsvolumen) _Stichprobenartige Audits (z. B. Top 20 Lieferanten/Dienstleister)	2028 2030

SDG 5: Geschlechtergleichheit

Diskriminierung beenden Schutz vor Benachteiligung und Ausgrenzung		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir verbessern den Schutz vor Diskriminierung.	_Zugang zu neutraler Unterstützung: Benennung von 2 Vertrauens-Ansprechpartnern (1x männlich, 1x weiblich) _Nachhalten der Arbeitsanweisung „Aufhängen von Abbildungen und Zeichen“ **Reminder halbjährlich** (Personalabteilung) **Kontrolle halbjährlich** (Führungskräfte)	2023 2026

*Zum Thema „Diskriminierung beenden“ gehört inhaltlich auch das Thema „Hinweisgeberschutzsystem“. Dieses wird in unserer „Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz“ thematisiert.

Teilhabe und Führung Beteiligung von weiblichen Mitarbeitenden und ausgewogene Besetzung von Führungspositionen		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir streben eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungspositionen an.	_Frauenanteil in Führungspositionen ≥ **27 %**	2023

Gleichstellungspolitik Strategische Förderung von Gleichstellung im Unternehmen		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir setzen uns zum Ziel, den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen	_Frauenanteil im Unternehmen **≥ 16 %**	2023

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Zwangsarbeit/Kinderarbeit beenden Menschenrechte in der Lieferkette		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir prüfen unsere Lieferketten und stellen sicher, dass auch hier Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel ausgeschlossen werden.	_Regelmäßige Lieferantenbefragung **1x jährlich** _Lieferantenbewertung **1x jährlich** _Erstellung und Veröffentlichung einer Lieferantenrichtlinie	2028 2028 2027
Wir verhindern aktiv Kinderarbeit im eigenen Wirkungskreis.	_Anteil minderjähriger Beschäftigte unter 15 Jahren **0 %** _Einhaltung von Pausenzeiten (mtl. Kontrolle) bei minderjährigen Beschäftigten (15-17 Jahre) von 1 Stunde **100 %**	(seit 1992)

Arbeitsrechte schützen Sichere und faire Arbeitsbedingungen		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir verpflichten uns zu einem kontinuierlichen Schutz von Mitarbeitendengesundheit und -sicherheit.	_Arbeitsschutzschulungen bei Neueinstellung **100 %** _Jährliche Arbeitsschutzschulungen aller Mitarbeitenden **100 %** _ Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle ≥ 1 Tag **≤ 2** _Anzahl Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen **0** _Unabhängig zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem **ja** _Interne Grippe-Impfangebot für Mitarbeitende **ja** _Bereitstellung von Trinkwasserspendern **ja**	(mind. seit 2022) (mind. seit 2022) 2023 2023 (mind. seit 2018) 2016 2004

Vollbeschäftigung Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir geben hohe Beschäftigungssicherheit für unsere Mitarbeitenden.	_Anteil befristeter Verträge **≤ 3 %**	2023
Wir ermöglichen eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.	_Gewährleistung flexibler Arbeitszeitmodelle unter Einbindung von Arbeitszeitkonten **ja** _Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (Erhebung via Mitarbeitendenbefragung) **90 %**	(mind. seit 2002) 2023
Wir stehen für menschenwürdige Beschäftigung ein.	_Fluktuationsquote ≤ **10 %**	2023

SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Einkommenswachstum unterste 40 % Faire, transparente und leistungsbezogene Vergütung		
Ziel-Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir überprüfen regelmäßige Entgelte und die Einhaltung von gesetzlichen Auflagen zum Mindestlohn.	_Entgeltprüfung anhand des MiLoG **monatlich** _Anteil Mitarbeitende mit Entgeltüberprüfung **100 %**	--- (seit 2025)
Wir verpflichten uns, gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit zu leisten.	_Bereinigter Gender-Pay-Gap MA mit beruflicher Ausbildung **0 %** MA mit weiterführendem Abschluss **0 %** MA mit Hochschulabschluss **0 %**	2027

Soziale Inklusion/Integration Einbindung und Zugehörigkeit aller Menschen		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir stellen eine ausgewogene Gewichtung der Altersstruktur unserer Belegschaft sicher. (Generationenvielfalt)	_Anteil Beschäftigter 50+ **≥ 30 %**	2023
Wir fördern ein inklusives Arbeitsumfeld für Menschen mit Behinderung.	_Anteil Beschäftigter GdB 50+ **≥ 3 %**	2023
Wir berücksichtigen inklusive Wertstätten der Region in unserer Wertschöpfungskette.	_Zusammenarbeit mit der AWO Sachsen (Werkstatt Grimma) **ja**	(seit 2019)
Wir bieten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an.	_Jeder Mitarbeitende mit ≥ 42 Tage/Jahr Arbeitsunfähigkeit erhält ein Angebot zu einem Eingliederungsgespräch inkl. einer eigens gewählten Vertrauensperson. **100 %**	(seit 2022)

Chancengleichheit Diskriminierungsfreie Personalprozesse		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir ermöglichen einen gleichberechtigten Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Karrieremanagements.	_(Digitale) Checkliste der jährlichen Weiterbildungsmaßnahmen für jeden Mitarbeitenden **100 %**	2028

SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

Unternehmensberichterstattung Nachhaltigkeitsmanagement und Transparenz		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir berichten transparent zu Themen der Arbeits- und Menschrechte.	_Veröffentlichung folgender HR-tangierender Berichte …Richtlinie Arbeits- und Menschenrechte …Bericht zur Richtlinie Arbeits- und Menschenrechte …Richtlinie „Verantwortung und Werte“ …Nachhaltigkeitsbericht	2025
Wir stellen uns regelmäßig einer neutralen EcoVadis-Bewertung.		2024

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Rechtsstaatlichkeit Rechtskonforme und faire Unternehmensführung		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir unterstützen regionale Verbände des THW und der Feuerwehr.	_Gewährleistung der Einsätze, für die Mitarbeitende freigestellt werden **100 %** _Zahl der Freistellungen für Weiterbildungsmaßnahmen (THG, Feuerwehr) **100 %**	2023 2023
Wir fördern gezielt Schulungsmaßnahmen für Ersthelfer und Brandschutz.	_Zahl Ersthelfer größer als gesetzliche Mindestanforderung (10 %) **> 35** _Zahl Brandschutzhelfer größer als gesetzliche Mindestanforderung (5 %) **> 17**	2026 2026

Gewalt verringern Gewaltfreie Arbeits- und Lebensräume		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir achten auf ein respektvolles und gewaltfreies Arbeitsumfeld.	_Anteil geschulter Führungskräfte für Konfliktprävention **100 %**	2026

Leistungsfähige Institutionen Verantwortungsvolle Organisationsstrukturen		
Verpflichtung	Ziel mit KPIs	Ziel-Jahr
Wir fördern einen regelmäßigen, partizipativen Dialog und damit eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung.	_Frauenanteil im Beiratsgremium: ≥ **25 %** _Beiratssitzungen pro Jahr **≥ 4** _Vertretene Fachbereiche im Beirat **Repräsentationsindexbereich zwischen 0,9 ≤ 1,1** _Regelmäßige Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung **aller 3 Jahre**	2023 2006 2027 2023

5. Verantwortung und Überprüfung der Richtlinie

Verantwortlichkeiten

Die Achtung und Einhaltung der Grundsätze dieser Richtlinie ist eine gemeinsame Aufgabe aller Beschäftigten der ESA Grimma in deren jeweiligem Verantwortungsbereich.

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Richtlinie. Sie schafft die organisatorischen Rahmenbedingungen, berücksichtigt arbeits- und menschenrechtliche Aspekte bei ihren unternehmerischen Entscheidungen und stellt sicher, dass zugehörige Prozesse stetig weiterentwickelt werden.

Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die Richtlinieninhalte in ihren Abteilungen umzusetzen, ihre Mitarbeitenden zu sensibilisieren und auf die Einhaltung der definierten Grundsätze hinzuwirken.

Auch von Geschäftspartnern und Lieferanten erwartet die ESA Grimma, dass sie die geltenden gesetzlichen Anforderungen einhalten und die Regulatorik zu Arbeits- und Menschenrechten respektieren. Diese Erwartung kommunizieren wir im Rahmen der bestehenden Geschäftsbeziehungen angemessen.

Überprüfung

Die Wirksamkeit der Richtlinie wird regelmäßig überprüft. Sofern nötig, werden Anpassungen vorgenommen und veränderte gesetzliche Anforderungen, neue Erkenntnisse oder geänderte Rahmenbedingungen berücksichtigt. Das Richtliniendokument wird versioniert nach Aktualisierung.

Gleichzeitig berichten wir in einem separaten Dokument sowie im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht zu unseren Ergebnissen.

Folgende Rhythmen zur Überprüfung sind definiert:

- Überprüfung der Leitlinie: 1 x jährlich, rollierend
- Bericht zur Leitlinie: 1 x jährlich, zum Abschluss des Geschäftsjahres

Als Geschäftsführung der ESA Grimma stehen wir ausdrücklich hinter dieser Richtlinie. Wir leben diesen Anspruch aktiv im gemeinsamen Arbeitsalltag.

Jörg Reinker
Geschäftsführer

Ronny Gaitzsch
Geschäftsführer

ESA ELEKTROSCHALTANLAGEN GRIMMA GmbH

ESA ELEKTROSCHALTANLAGEN GRIMMA GmbH
Broner Ring 30
04668 Grimma
Telefon: +49 3437 9211-0
Telefax: +49 3437 9211-26
E-Mail: info@esa-grimma.de | nachhaltigkeit@esa-grimma.de

www.esa-grimma.de