

Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)

Einleitung und zusammenfassende Bewertung

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (fortan CSRD)¹ verfolgt das Ziel, transparente und vergleichbare Informationen zu den Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten bereitzustellen. Als Rahmenwerk für die Offenlegung entsprechender Nachhaltigkeitsinformationen durch Unternehmen dienen die europäischen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, fortan ESRS).

Mit Schreiben vom 22. März 2024 hat das Bundesministerium der Justiz dem Deutschen Gewerkschaftsbund (fortan DGB) die Möglichkeit eingeräumt, eine Stellungnahme zum Referentenentwurf zur Umsetzung der CSRD in deutsches Recht einzureichen. Die CSRD ist bereits am 5. Januar 2023 in Kraft getreten. Daher erscheint es unverständlich, dass das Bundesministerium der Justiz bis März 2024 mit der Veröffentlichung eines Referentenentwurfs gewartet hat. Gemäß den Bestimmungen müssen die Mitgliedsstaaten die CSRD bis zum 6. Juli 2024 in ihre nationalen Gesetze überführen. Dies bedeutet, dass der verbleibende Zeitrahmen für politische Diskussionen und den Austausch über die Umsetzung der CSRD in Deutschland durch die späte Vorlage des Entwurfs stark eingeschränkt wird.

Der DGB hat stets betont, dass er die Verpflichtungen von Unternehmen zur Rechenschaftslegung und Publizität in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance begrüßt. Sie sind ein wichtiger Ausgangspunkt für die Arbeit der betrieblichen Arbeitnehmervertreter*innen, Gewerkschaften und eine unverzichtbare Voraussetzung mehr Verbindlichkeit im Bereich unternehmerischer Nachhaltigkeit zu schaffen. In seiner Stellungnahme zur CSRD² vom Juni 2021 befürwortete der DGB zusammen mit seinen Mitgliedsgewerkschaften

19. April 2024

Kontaktperson:

Dr. Katrin Vitols
Referatsleiterin Mitbestimmung,
Corporate Governance und CSR
Abteilung Grundsatz und Gute
Arbeit

Deutscher Gewerkschaftsbund

Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: +49 30 24 060-605

katrin.vitols@dgb.de
www.dgb.de

¹ Vollständig: Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Text von Bedeutung für den EWR), 16.12.2022

² Vgl. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission über eine „Corporate Sustainability Reporting Directive“ vom 7. Juni 2021. Download unter: <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++4267f1d8-c835-11eb-9b13-001a4a160123> [Datum des Abrufs: 04.04.2024]

dementsprechend die Ablösung der bisherigen Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (NFRD) sowie die Ausweitung des Kreises der berichtspflichtigen Unternehmen und des Umfangs der geforderten Informationen. Besonders positiv wurde die Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter*innen in die Erarbeitung der Berichtspflichten und ihre Möglichkeit zur Stellungnahme hervorgehoben.

Die CSRD und auch die ESRS markieren zweifellos einen bedeutenden Fortschritt hin zu einer verbesserten und verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung und einer umfassenden Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter*innen. Allerdings sind wir der Meinung, dass der vorliegende Referentenentwurf zur Umsetzung der CSRD in deutsches Recht Nachbesserungsbedarf aufweist.

Unsere Forderung ist eine umfassende Übernahme der Vorgaben aus der CSRD, insbesondere im Hinblick auf die Berücksichtigung der Arbeitnehmer*innenvertretungen als Zielgruppe der Berichterstattung sowie den Arbeitnehmer*innenrechten und Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen als relevante Themenbereiche der Nachhaltigkeitsberichterstattung. In Bezug auf die Wahlmöglichkeiten, die die CSRD den Mitgliedsstaaten bietet, sollte die Möglichkeit zur Unterlassung der Berichterstattung zum Schutz „vertraulicher Informationen“ überdacht werden. Zudem sprechen wir uns dafür aus, die Möglichkeiten zur Befreiung von der Berichtspflicht einzuschränken.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitnehmervertreter*innen angemessen in den Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung eingebunden werden. Daher ist es wichtig, dass die Einbindungsprozesse im Gesetzestext verbindlich festgelegt und konkretisiert werden, wobei zumindest die Vorgaben aus der CSRD übernommen werden sollten. Die Wesentlichkeitsanalyse bildet den Kernpunkt der Nachhaltigkeitsberichterstattung, und die Verpflichtung zur Einbindung von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertreter*innen als wichtige Interessengruppen in diesen Prozess muss für Unternehmen obligatorisch sein.

Der Referentenentwurf sieht auch Änderungen des Lieferkettensorgfaltpflichtengesetzes (fortan LkSG) vor. Es ist wichtig anzumerken, dass die CSRD keine entsprechenden Ausführungen zu einem Ersatz von Berichtspflichten enthält. Die Möglichkeit, die Berichtspflicht nach dem LkSG durch die CSRD zu ersetzen, wie im Referentenentwurf vorgesehen, sollte differenzierter ausgearbeitet werden, um Strategien zur Schwächung der Berichterstattung zu menschenrechtsbezogenen Aspekten zu unterbinden. Ein Ersatz für die Berichtspflichten nach dem LkSG wäre nur dann vertretbar, wenn sichergestellt werden kann, dass alle bisher von der Berichterstattung des LkSG erfassten Unternehmen auch weiterhin eine Nachhaltigkeitsberichterstattung vornehmen müssen, die qualitativ nicht hinter die des LkSG zurückfällt, und wenn ebenfalls sichergestellt werden kann, dass weder die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen des LkSG noch die Kontrollfunktion des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (fortan BAFA) Einschränkungen erfahren.

Die detaillierte Position des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften kann den folgenden Abschnitten entnommen werden.

Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmer*innenvertretungen als wichtige Zielgruppen der Berichterstattung

Die CSRD zielt darauf ab, das Verständnis, die Vergleichbarkeit und die Transparenz der Nachhaltigkeitsberichterstattung für die Stakeholder zu fördern.

Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmer*innenvertretungen werden in der CSRD mehrfach als bedeutende Stakeholder und Zielgruppen der Berichterstattung hervorgehoben. So erläutert Erwägungsgrund 9 der CSRD:

*„Wenn Unternehmen eine bessere Nachhaltigkeitsberichterstattung durchführen würden, würde dies letztendlich Bürgerinnen und Bürgern und Sparern, **einschließlich Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern, zugutekommen, indem sie angemessen informiert wären und sich so besser in den sozialen Dialog einbringen könnten.**“* Ferner weist Erwägungsgrund 14 darauf hin: *„Der Mangel an von Unternehmen bereitgestellten Nachhaltigkeitsinformationen schränkt zudem die Fähigkeit der Interessenträger ein, darunter die Akteure der Zivilgesellschaft,*

***die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter, mit den Unternehmen einen Dialog über Nachhaltigkeitsaspekte aufzunehmen.**“* Vor diesem Hintergrund ist es unverständlich, warum der Referentenentwurf Gewerkschaften - die übrigens im gesamten Referentenentwurf nicht erwähnt werden - und betriebliche Arbeitnehmer*innenvertretungen nicht an den entsprechenden Stellen des Entwurfs berücksichtigt, an denen die Zielgruppen der Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgeführt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, angesichts der eindeutigen und wiederholten Aussagen zum Zweck und zur Relevanz der CSRD für Arbeitnehmer*innenvertretungen einen entsprechenden Hinweis auf Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmer*innenvertretungen als Zielgruppe der Berichterstattung und wichtige Stakeholder in den Gesetzestext aufzunehmen.

Prozess der Information und Konsultation von Arbeitnehmervertreter*innen sowie Abgabe der Stellungnahme

Im Referentenentwurf wird Artikel 19a (5) der Richtlinie 2013/34/EU, wie sie durch die CSRD geändert wurde, durch § 289b Absatz 6 des HGB-E umgesetzt. Hier heißt es: *„Die Unternehmensleitung unterrichtet die Arbeitnehmervertreter auf geeigneter Ebene und erörtert mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen. Die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter wird gegebenenfalls den zuständigen Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen mitgeteilt.“* **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass der Begriff „geeignete Ebene“ durch den gesetzlich definierten Begriff „zuständige Ebene“ ersetzt wird, um eindeutig festzulegen, dass sich dies auf die jeweils zuständige Arbeitnehmer*innenvertretung gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz bezieht.**

Ähnlich ist auch in Bezug auf § 315b Abs. 5 HGB-E vorzugehen, der Artikel 29a (6) der geänderten Richtlinie 2013/34/EU umsetzt und auf „die Arbeitnehmervertreter auf geeigneter Ebene bei der Erstellung des Konzernnachhaltigkeitsberichts“ verweist. Es sollte angemerkt werden, dass im Hinblick auf die englische Originalfassung der CSRD davon auszugehen ist, dass mit dem Begriff „appropriate level“ sinngemäß die zuständige Ebene gemeint ist. In Übersetzungen der CSRD in andere Sprachen wird der entsprechende Begriff ebenfalls als „zuständige Ebene“ übersetzt.

In der Begründung des Referentenentwurfs sind Ausführungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer*innenvertretungen zu finden, wobei „je nach Struktur des Unternehmens [...] regelmäßig der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat (§ 50 des Betriebsverfassungsgesetzes) zuständig sein“ wird. Des Weiteren wird ausgeführt: „Soweit das Unternehmen gemeinschaftsweit tätig ist, kann daneben eine Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats begründet sein (§ 1 Absatz 2 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte, EBRG).“ Weiterhin wird im Referentenentwurf darauf hingewiesen, dass bei öffentlich-rechtlichen Kreditinstituten regelmäßig der Personalrat die relevante Arbeitnehmer*innenvertretung ist. Bezüglich eines Konzernnachhaltigkeitsberichts wird auf die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats gemäß § 58 des Betriebsverfassungsgesetzes verwiesen.

Diese Konkretisierung von Artikel 19a der Bilanzrichtlinie durch die Ausführungen in der Begründung des Referentenentwurfs ist begrüßenswert. Allerdings gehen diese Erläuterungen noch nicht weit genug und lassen eine Reihe von Fragen auch hinsichtlich der praktischen Umsetzung offen. **Es sollte zunächst in § 289b Absatz 6 HGB-E darauf hingewiesen werden, dass es sich um „gesetzliche“ Arbeitnehmer*innenvertretungen handeln muss, damit sogenannten freiwilligen Gremien kein Vorschub geleistet wird, die im Unterschied zu Betriebs- und Personalräten über keine gesetzlich verankerten Rechte verfügen und deren Tätigkeit letztlich vom Gutdünken des Arbeitgebers abhängig ist.** Entsprechend sollte § 289b Abs. 6 HGB-E lauten: *Die Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs der Kapitalgesellschaft haben die gesetzlichen Arbeitnehmervertreter*innen auf zuständiger Ebene bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts über die vorgesehenen Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts zu unterrichten und mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen zu erörtern.*

Wir möchten außerdem darauf hinwirken, dass neben den betrieblichen Arbeitnehmer*innenvertretungen auch der Wirtschaftsausschuss als Gremium beteiligt wird. Zu diesem Zweck sollte § 106 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), der die wirtschaftlichen Angelegenheiten ausführt, über die das Unternehmen den Wirtschaftsausschuss zu unterrichten hat, um die Nachhaltigkeitsberichterstattung ergänzt werden.

Soweit das Unternehmen gemeinschaftsweit tätig ist, ist daneben eine Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats oder SE-Betriebsrats begründet (§ 1

Absatz 2 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte, EBRG und § 1 Abs. 1,2 i. V. m. § 2 Abs. 10, 11 SEBG). **Wir fordern deshalb, dass sofern ein Unternehmen über einen Europäischen Betriebsrat verfügt, dieser zusätzlich zu den nationalen Gremien zwingend informiert und konsultiert werden muss und ebenfalls eine Stellungnahme abzugeben hat.** Entsprechende Regelungen sollten auch für SE-Betriebsräte gelten, die bisher im Referentenentwurf nicht erwähnt werden. In diesem Zusammenhang sollten das Europäische Betriebsräte-Gesetz (EBRG) und das SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) an geeigneter Stelle um die rechtzeitige und verpflichtende Information und Konsultation sowie die Abgabe der Stellungnahme in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung ergänzt werden. Dies sollte sich sowohl auf die gesetzliche Auffanglösung (EBR/Beteiligung der Arbeitnehmer*innen kraft Gesetzes) als auch auf die Vereinbarungslösung (EBR/Beteiligung der Arbeitnehmer*innen kraft Vereinbarung) erstrecken.

Der DGB und seine Mitgewerkschaften fordern, dass die Arbeitgeber verpflichtet werden, sicherzustellen, dass den Arbeitnehmer*innenvertretungen die Möglichkeit eingeräumt wird, eine Stellungnahme abzugeben. Außerdem sollte eine klare Verfahrensbeschreibung in das Gesetz aufgenommen werden, die den Prozess der Stellungnahmeabgabe durch die Arbeitnehmer*innenvertretungen beschreibt. **Es muss im Gesetz verdeutlicht werden, dass ohne eine schriftliche Stellungnahme der Arbeitnehmer*innenvertretungen der Konsultationsprozess des Arbeitgebers nicht abgeschlossen werden kann.**

Nach §289b Abs. 6 HGB-E sind betriebliche Arbeitnehmer*innenvertretungen durch die Unternehmensleitung in Bezug auf „*Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts zu unterrichten.*“ Außerdem sind „*mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen zu erörtern.*“ Arbeitnehmervertreter*innen verfügen über wichtige Expertise und können auf Sachverhalte aufmerksam machen, die dem Management möglicherweise noch nicht bekannt waren. Hinsichtlich des Vorgehens muss klargestellt werden, dass die Arbeitnehmer*innenvertretungen verpflichtend bereits während der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsberichte einzubeziehen sind. Erwägungsgrund 52 der CSRD führt hierzu aus: „*Dies setzt für die Zwecke dieser Änderungsrichtlinie die **Aufnahme eines Dialogs und eines Meinungs-austauschs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder jeder anderen besser geeigneten Leitungsebene voraus, und zwar zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und mit einem Inhalt, der es den Arbeitnehmervertretern ermöglicht, Stellung zu nehmen.***“ Diese wichtigen Ausführungen fehlen im Referentenentwurf. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dringend, dass ein entsprechender Absatz in den Gesetzestext aufgenommen wird. Konkret müssen folgende Forderungen berücksichtigt sein:

- Es ist von entscheidender Bedeutung sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer*innenvertretungen in alle Prozesse zur Erfüllung der Berichtspflichten einbezogen wird. Dazu gehört ein Austausch über die Unternehmenspolitik und -strategie in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte sowie das Nachhaltigkeitskonzept, einschließlich der Due-Diligence-Prozesse des

Unternehmens. Ebenso müssen die unternehmerischen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Sinne der doppelten Wesentlichkeit, wichtige Leistungsindikatoren sowie Ziele und Zielerreichungen mit den Arbeitnehmer*innenvertretungen diskutiert werden.

- Die Informations- und Konsultationsprozesse mit den Arbeitnehmer*innenvertretungen müssen so gestaltet sein, dass diesen rechtzeitig alle erforderlichen Unterlagen vorgelegt werden und sie die Möglichkeit haben, sich vor entsprechenden Entscheidungen zu beteiligen. Aufgrund der sehr umfangreichen Materialien müssen den zu beteiligten Gremien mehrere Wochen Bearbeitungszeit eingeräumt werden. Entsprechend muss die Möglichkeit gegeben sein, dass Anmerkungen der Arbeitnehmervertreter*innen in die finale Version der Nachhaltigkeitsberichterstattung einfließen können. Zu diesem Zweck ist es notwendig, die Arbeitnehmer*innenvertretungen regelmäßig und kontinuierlich über das Jahr hinweg zu informieren und zu konsultieren.
- Arbeitnehmervertreter*innen müssen die Gelegenheit bekommen, sich mit den verantwortlichen Personen im Unternehmen auszutauschen, darunter dem Vorstandsmitglied, das für den Bereich Nachhaltigkeit zuständig ist, sowie anderen Personen, die für spezifische Nachhaltigkeitsbereiche verantwortlich sind. Es ist außerdem wichtig, einen festen Rahmen für den Austausch zu etablieren, um sicherzustellen, dass die Kommunikation strukturiert stattfindet und eine effektive Zusammenarbeit und einen kontinuierlichen Dialog über Nachhaltigkeitsbelange im Unternehmen ermöglicht.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften plädieren grundsätzlich dafür, dass wesentliche Ausführungen unmittelbar in den Gesetzestext aufgenommen werden sollten, um die Bedeutung und Einhaltung der Vorgaben zu erhöhen. Daher fordern wir, dass relevante Bestimmungen nicht in die Gesetzesbegründung des HGB verlagert werden dürfen.

Überprüfung des Wesentlichkeitsvorbehalts hinsichtlich der ESRS für die eigene Belegschaft (ESRS-S1) und die Beschäftigten in der Lieferkette (ESRS-S2)

Artikel 29b der Bilanzrichtlinie in der durch die CSRD geänderten Fassung präzisiert den Gegenstand der Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Informationen, die Unternehmen zu Sozial- und Menschenrechtsaspekten offenlegen müssen, umfassen u. a. Gleichbehandlung und Chancengleichheit, verschiedene Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (darunter Arbeitszeit und angemessene Löhne), sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten, Tarifverhandlungen, einschließlich des Anteils der Arbeitnehmer*innen, für die Tarifverträge gelten, und Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer*innen.

Entsprechende Ausführungen fehlen im Referentenentwurf. Darüber hinaus bleiben die Vorschläge des Referentenentwurfs zu § 289c HGB-E hinsichtlich des Inhalts der Nachhaltigkeitsberichte hinter den Anforderungen des § 289c HGB zur nichtfinanziellen Berichterstattung zurück. Im aktuellen § 289c HGB werden beispielsweise „Arbeitnehmerbelange“ ausführlich erläutert und umfassende Maßnahmen zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung, Arbeitsbedingungen, Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, sozialer Dialog, Achtung der Rechte der Gewerkschaften sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz erwähnt. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass wenigstens diese Ausführungen beibehalten werden, da sonst faktisch ein Rückschritt in Hinblick auf die Berichterstattung arbeitnehmerrelevanter Themen droht.**

In seiner Stellungnahme zur ESRS³ vom Januar 2023 begrüßte der DGB die ESRS als einen bedeutenden Schritt hin zu einer qualitativ hochwertigeren Nachhaltigkeitsberichterstattung. Kritisch angemerkt wurde jedoch unter anderen die substantielle Schwächung der Nachhaltigkeitsberichterstattung, insbesondere durch die Verringerung der Anzahl der obligatorischen Berichtspflichten im Zuge der Überarbeitung der Entwürfe. Während die Berichterstattung zur eigenen Belegschaft (ESRS-S1) und zu den Beschäftigten in der Lieferkette (ESRS-S2) in früheren Entwürfen der ESRS verbindlich war, unterliegen sie nun einem Wesentlichkeitsvorbehalt. Gemäß diesem Vorbehalt müssen nur die Aspekte im Nachhaltigkeitsbericht aufgeführt werden, die das Unternehmen als wesentlich erachtet. Diese Reduzierung der früheren Berichtspflichten auf freiwillige Angaben kann dazu führen, dass Unternehmen die Berichterstattung zur eigenen Belegschaft (ESRS-S1) und zu den Beschäftigten in der Lieferkette (ESRS-S2) als nicht wesentlich einstufen, insbesondere wenn Arbeitnehmer*innenvertretungen nicht in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen werden. **Die Belange der eigenen Belegschaft und der Beschäftigten in der Lieferkette sind jedoch zwangsläufig als wesentlich anzusehen. Daher sollte die Berichterstattung zu diesen beiden Standards zwingender Bestandteil der Berichtspflicht sein.**

Verpflichtende Einbindung der Arbeitnehmer*innenvertretungen in die Wesentlichkeitsanalyse

Die Einbindung der betrieblichen Arbeitnehmer*innenvertretungen durch Information, Konsultation und die Möglichkeit zur Stellungnahme ist ein entscheidender Schritt zur Verbesserung der Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Arbeitnehmervertreter*innen bringen als anerkannte Expert*innen für gute Arbeit umfassendes Wissen ein und können wesentliche Informationen zur

³ Vgl. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf der European Sustainability Reporting Standards zur Vorlage beim Bundesministerium der Justiz, 09.01.2023, Download unter: https://www.dgb.de/downloadcenter?search_text=European+Sustainability+Reporting+Standards&start_date=1900-01-01&end_date=2999-12-31&tab_category= [Datum des Abrufs: 04.04.2024]

Erstellung der Berichte beitragen. Darüber hinaus verfügen sie über ein fundiertes Verständnis für die Risiken in der Wertschöpfungskette, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten, was sich positiv auf die Überwachung von Compliance- und Risikomanagementsystemen auswirkt. Nur durch ihre Beteiligung können wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit angemessen bewertet werden. Es gibt keine festgelegten Grenzwerte dafür, was als wesentlich anzusehen ist, und Unternehmen sind nicht verpflichtet, ihre Schwellenwerte für die Beurteilung der Wesentlichkeit offenzulegen. Generell sollten das Ausmaß, der Umfang und die Unabänderlichkeit bei der Festlegung von Schwellenwerten für die Wesentlichkeit gemäß den ESRS berücksichtigt werden. Es ist daher von entscheidender Bedeutung sicherzustellen, dass Arbeitnehmer*innenvertretungen das Recht haben, an der Bewertung der Wesentlichkeit beteiligt zu werden. Obwohl die Einbindung von Anspruchsgruppen gemäß den ESRS in die Wesentlichkeitsanalyse vorgesehen ist, bleibt die Auswahl und konkrete Umsetzung letztendlich dem Unternehmen überlassen. Negativ anzumerken ist auch, dass die Handlungshilfen der EFRAG keine verpflichtende Einbeziehung der Arbeitnehmer*innenvertretungen vorsehen. Die Handlungshilfe für die Wesentlichkeitsanalyse von EFRAG legt zwar die Beteiligung der Arbeitnehmer*innenvertretungen nahe, schreibt sie aber nicht verbindlich vor. **Wir fordern daher, dass im deutschen Gesetzestext zur Umsetzung der CSRD festgehalten wird, dass Gewerkschaften sowie Beschäftigte und ihre Vertreter*innen als Stakeholder in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen werden müssen.** § 289c Abs. 2 Nr. 6b HGB-E könnte als geeigneter Ort dienen, um die Einbeziehung der Stakeholder und die Prozesse zur Wesentlichkeitsbewertung im Gesetzestext zu berücksichtigen.

Zudem bedarf es einer gesetzlichen Konkretisierung bezüglich der Art und Weise, wie die Beschäftigten und Arbeitnehmer*innenvertretungen in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen werden. Es sollten klare Richtlinien für das Verfahren der Wesentlichkeitsanalyse festgelegt werden, die sich an den Schritten orientieren, wie sie in den Handlungshilfen von EFRAG zur Wesentlichkeitsanalyse beschrieben sind. Besonders wichtig ist dabei, dass den Beschäftigten und Arbeitnehmer*innenvertretungen bereits in der Phase der Erstellung der sogenannten Long-List Mitspracherechte eingeräumt werden, um sicherzustellen, dass ihre Anliegen von Anfang an angemessen berücksichtigt werden.

Engere Definition von „Vertraulichen Informationen“

In Artikel 19a Abs. 3 der Richtlinie 2013/34/EU, wie sie durch die CSRD geändert wurde, wird den Mitgliedstaaten die Möglichkeit eingeräumt, Informationen über zukünftige Entwicklungen oder laufende Verhandlungen aus der Berichterstattung auszuschließen, wenn eine Offenlegung ernsthaften Schaden für die Geschäftslage des Unternehmens bedeuten würde. Im Referentenentwurf wird von diesem Wahlrecht Gebrauch gemacht und auf die Möglichkeit verwiesen, vertrauliche Angaben wegzulassen (§ 289e, HGB-E). **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften betrachten es kritisch, dass Unternehmen dadurch**

die Möglichkeit erhalten, als „vertraulich“ eingestufte Informationen von der Berichterstattung auszuschließen, selbst wenn entsprechende Aspekte den Kriterien der doppelten Wesentlichkeit entsprechen. Die Definition von „vertraulichen Informationen“ sollte daher so präzise sein, dass die Unternehmensleitung keinen weitreichenden Ermessensspielraum bei der Auslegung hat. Es muss auch deutlich gemacht werden, dass „vertrauliche Informationen“ nicht dazu verwendet werden dürfen, die Diskussion über Nachhaltigkeitsaspekte mit Arbeitnehmer*innenvertretungen zu verweigern.

Einschränkung der Befreiungsmöglichkeiten im Konzern

Im Rahmen der bisherigen konsolidierten Finanzberichterstattung werden in der Praxis regelmäßig nach HGB und IFRS zulässigen Vereinfachungen hinsichtlich der Einbeziehung von Tochterunternehmen vorgenommen, sofern diese von lediglich untergeordneter Bedeutung für die Vermögens, Finanz- und Ertragslage im Konzern sind. Im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt sich allerdings die Frage, ob es gerechtfertigt ist, die aus der Sicht des Management-Approach befreiten Unternehmen gleichsam auch von der Nachhaltigkeitsberichterstattung auszunehmen.

Nach ESRS 2.5 ist eine Bestätigung zu geben, dass der Konsolidierungskreis analog dem des Konzernabschlusses ist. Unsere Einschätzung ist, dass ein auf Grundlage der Finanzberichterstattung festgelegter Konsolidierungskreis nicht ohne weitere Prüfung durch das Mutterunternehmen auch für die Nachhaltigkeitsberichterstattung pauschal zugrunde gelegt werden darf, da, dem Konzept der doppelten Wesentlichkeit folgend, einer 1:1 Befreiung mitunter eine andere Wirkungswesentlichkeit entgegenstehen kann. In den konsolidierten Nachhaltigkeitsbericht müssen gemäß Art. 29a Abs. 1 der Bilanzrichtlinie in der durch die CSRD geänderten Fassung solche Informationen aufgenommen werden, die für das Verständnis der Auswirkungen der Gruppe auf Nachhaltigkeitsaspekte sowie für das Verständnis der Chancen und Risiken der Nachhaltigkeitsaspekte für den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die Lage der Gruppe erforderlich sind.

So könnte es - bislang zulässigerweise - nicht konsolidierte Konzernunternehmen von finanziell untergeordneter Bedeutung geben, die allerdings in Regionen mit kritischen Länderindizes, z. B. mit bekannter Gefahr erheblicher menschenrechtlicher Verletzung, beispielsweise hinsichtlich Vereinigungsfreiheit oder für Korruption, liegen, oder die in Nähe zu schützenswerten Naturgebieten liegen und wo die Gefahr schwerwiegender Umweltverschmutzungen aufgrund der dortigen strukturellen Gegebenheiten regelmäßig virulent ist. Unter Umständen wird es auch in der Finanzberichterstattung bislang nicht konsolidierte Konzerntöchter geben, die, wenn auch nicht einzeln, jedoch in der Summe eine Wirkungswesentlichkeit zeigen.

Unseres Erachtens wird die Vielfalt innerhalb von Konzernen bereits in der Wesentlichkeitsanalyse nicht angemessen berücksichtigt werden können, weil zentrale Parameter wie Schwellenwerte, Indikatoren oder Methoden der Messbarkeit allein in ein unternehmerisches Ermessen gestellt werden. Angesichts dessen ist es unwahrscheinlich, dass die verschiedenen Konzernunternehmen reibungslos in einen gemeinsamen Nachhaltigkeitsbericht des Mutterunternehmens integriert werden können, ohne dass relevante Informationen verloren gehen.

Deshalb plädieren wir dafür, die Einbeziehungspflichten jeweils nebeneinander zu überprüfen. Festgestellte Abweichungen sind nachvollziehbar zu erläutern. Davon unberührt bleibt, dass in allen Fällen in den Nachhaltigkeitsberichten das Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen umfassend zu beschreiben ist.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen außerdem kritisch darauf hin, dass im Zuge der Umsetzung der veränderten EU-Bilanzierungsrichtlinie die Schwellenwerte für die Bestimmung der Unternehmensgrößenklassen in Deutschland drastisch angehoben wurden. Dies hat zur Folge, dass sich die Anzahl der Unternehmen, die gemäß der CSRD Bericht erstatten müssen, deutlich verringert hat.⁴

Unverständlich bleibt auch, warum nicht-haftungsbeschränkte Personenhandelsgesellschaften und Stiftungen weiterhin nicht erfasst werden. Diese Privilegierung ist auch aus wettbewerbspolitischer Sicht klar abzulehnen. Es gibt keinen sachlich rechtfertigenden Grund, warum z.B. der CO₂-Ausstoß einer Kommanditgesellschaft (mit natürlichen Personen als Anteilseigner*innen) oder die in einem Stiftungsunternehmen möglicherweise begangene Behinderung einer Betriebsratswahl weniger von öffentlichem Interesse sein sollte als das entsprechende Verhalten einer Aktiengesellschaft oder größeren GmbH. **Der DGB bekräftigt daher seine Forderung, den Anwendungsbereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung über die von der Bilanzierungsrichtlinie erfassten Unternehmen hinaus auf alle größeren Unternehmen, ungeachtet ihrer Rechtsform, auszuweiten.**

Klarheit und Differenzierung bei der Wahloption zur Berichtspflicht nach LkSG und CSRD

Um doppelte Berichtspflichten zu vermeiden, schlägt der Referentenentwurf vor, Unternehmen die Möglichkeit einzuräumen, die Berichtspflichten gemäß dem

⁴ Vgl. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf einer Formulierungshilfe zur Anhebung der Schwellenwerte für die Unternehmensgrößenklassen nach der Richtlinie 2013/34/EU (Bilanzrichtlinie); 05.01.2024. Download unter: <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++a03a957a-b470-11ee-8ef6-001a4a160123> [Datum des Abrufs: 04.04.2024]

LkSG durch die Anforderungen der CSRD zu ersetzen (Ersetzungsbefugnis; § 10, Abs. 5 und 6, LkSG-E). Es ist jedoch von entscheidender Bedeutung zu beachten, dass die Berichtspflichten zwischen dem LkSG und der CSRD erhebliche Unterschiede aufweisen, insbesondere hinsichtlich der Adressaten, des Zwecks und der inhaltlichen Anforderungen. Es bleibt unklar, warum das Bundesministerium der Justiz im Rahmen des Referentenentwurfs die Unterschiede zwischen den Berichtspflichten nicht näher erläutert hat. Aus eigenen Analysen im Zuge der Vorbereitung dieser Stellungnahme geht hervor, dass ein vollständiger Ersatz der Berichtspflichten nach dem LkSG durch die CSRD und ESRS aufgrund zahlreicher Inkonsistenzen aus gewerkschaftlicher Sicht problematisch ist.

Die CSRD legt Transparenzregeln fest, ohne jedoch unternehmerische Maßnahmen vorzuschreiben (mit Ausnahme der Wesentlichkeitsanalyse). Das LkSG sieht dagegen die Durchführung umfangreicher Due Diligence-Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte vor. Die Umsetzung dieser Maßnahme wird durch die Berichterstattung abgefragt. Hierunter fallen z. B. Fragen zur* m Menschenrechtsbeauftragten, zur Grundsatzerklärung, zu Präventionsmaßnahmen und zum Beschwerdemechanismus, wenn es sich um einen vollständigen Bericht handelt.

Ein Ersatz für die Berichtspflichten nach dem LkSG wäre nur dann vertretbar, wenn sichergestellt werden kann, dass alle bisher von der Berichterstattung des LkSG erfassten Unternehmen auch weiterhin eine Nachhaltigkeitsberichterstattung vornehmen müssen, die qualitativ nicht hinter die des LkSG zurückfällt, und wenn ebenfalls sichergestellt werden kann, dass weder die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen des LkSG noch die Kontrollfunktion des BAFA Einschränkungen erfahren. Zu den wichtigen Funktionen des BAFA gehört neben der Kontrollfunktion bei der Berichterstattung auch die Befassung mit Beschwerden über menschenrechtliche Verstöße sowie auch informell-vorbereitende Schritte in Fällen wie dem Streik der LKW-Fahrer*innen in Gräfenhausen.⁵

Anzumerken ist, dass selbst wenn das BAFA die Nachhaltigkeitsberichte als Teil der Lageberichte einsieht und damit seine Kontrollfunktion grundsätzlich nicht eingeschränkt wird, sich die Frage stellt, wie es diese effektiv nutzen kann. Die Annahme, dass das BAFA die Berichte im Detail prüfen kann, ist unrealistisch, da sie in einem völlig anderen Format vorliegen und nicht auf die Sorgfaltspflichten nach dem LkSG ausgerichtet sind. Vor diesem Hintergrund fordern wir eine personelle Verstärkung des BAFA, um die Nachhaltigkeitsberichte als Teil der Lageberichte angemessen prüfen zu können.

⁵ Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle - BAFA (2023): Bessere Arbeitsbedingungen in der Transportbranche: Austausch zu Sorgfaltspflichten in der Praxis. Pressemitteilung vom 16.10.2023; https://www.bafa.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/Lieferketten/2023_17_arbeitsbedingungen_transportbranche.html [Datum des Abrufs: 16.04.2024]

Es ist wichtig anzumerken, dass gemäß dem vorliegenden Referentenentwurf eine Berichtspflicht nach dem LkSG entfällt, sobald ein Unternehmen einen Nachhaltigkeitsbericht gemäß der CSRD erstellt – scheinbar unabhängig davon, ob die Achtung der Menschenrechte im Unternehmen oder in der Lieferkette vom berichterstattenden Unternehmen als „wesentlich“ und damit berichtspflichtig identifiziert wurde. Im Rahmen dieser Stellungnahme wurden bereits auf die Risiken einer unzureichenden Wesentlichkeitsanalyse hingewiesen und eine verpflichtende Einbindung von Arbeitnehmer*innenvertretungen gefordert. Zudem haben wir bereits erläutert, dass die Berichterstattung zu den Nachhaltigkeitsaspekten aus ESRS S-1 und ESRS S-2, die die Achtung der Menschenrechte einschließen, verbindlich gemacht werden sollte. **Zumindest sollten Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des LkSG fallen, aber die menschenrechtsbezogenen Nachhaltigkeitsaspekte aus ESRS S-1 und ESRS S-2 als nicht wesentlich bewerten, weiterhin verpflichtet werden, über menschenrechtsbezogene Nachhaltigkeitsaspekte zu berichten, da ansonsten die Gefahr besteht, die Berichtspflicht nach dem LkSG zu umgehen.**

Des Weiteren möchten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften darauf hinweisen, dass die Möglichkeiten der konsolidierten Berichterstattung in Hinblick auf menschenrechtsbezogene Aspekte zu überdenken ist. Das LkSG sieht eine separate Berichterstattung für Tochterunternehmen vor, die in seinen Anwendungsbereich fallen.

Ferner ist anzumerken, dass die Berichtspflicht im Rahmen des LkSG bereits besteht. Allerdings wird das BAFA erstmalig zum Stichtag 1. Juni 2024 das Vorliegen der Berichte nachprüfen. Der Referentenentwurf schlägt nun vor, die Berichtspflicht nach dem LkSG bis mindestens 31. Dezember 2024 zu verschieben. **Es ist nicht nachvollziehbar, warum dieser Spielraum, der Unternehmen bereits durch das BAFA gewährt wurde, nun im Rahmen der Umsetzung der CSRD erneut verlängert werden soll.**