



Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Regierungsentwurf 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 (CSRD) zielt darauf ab, Unternehmen zu einer transparenten und vergleichbaren Berichterstattung über Nachhaltigkeitsaspekte zu verpflichten. Dabei sollen insbesondere die Auswirkungen, Risiken und Chancen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung offengelegt werden.

Die CSRD adressiert bestehende Defizite in der Transparenz der Nachhaltigkeitsberichterstattung und verbessert die Qualität der Berichte. Sie ersetzt und erweitert die bisherige nicht-finanzielle Berichterstattung. Die Berichtspflichten werden detaillierter und einheitlicher, insbesondere in Bezug auf Angaben zu Strategien, Inhalten, Zielen, der Abdeckung der Wertschöpfungskette und der Beteiligung der Arbeitnehmer*innenvertretungen. Der Anwendungsbereich wird erweitert, und eine verpflichtende externe Prüfung der Berichte wird eingeführt. Damit soll die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf eine vergleichbare Stufe mit der finanziellen Berichterstattung gehoben werden.

Als Rahmenwerk für die Berichterstattung entsprechender Nachhaltigkeitsinformationen dienen die Europäischen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, fortan ESRS). Sie schaffen einheitliche Vorgaben für die Offenlegung.

Die CSRD ist kein bürokratischer Selbstzweck, sondern soll gezielt Veränderungen hin zu einer sozialeren und ökologischeren Wirtschaft erzeugen. Die Ziele des europäischen Green Deals und die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung setzen einen tiefgreifenden und zügigen Wandel von Wirtschaft und Unternehmensführung voraus, wobei die (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichte als ein Treiber dieses Transformationsprozesses dienen. Der Veränderungsdruck soll dabei über die Stakeholder der Unternehmen erzeugt werden, die als zentrale Zielgruppe der Berichterstattung fungieren. Die erhöhten Transparenzanforderungen schaffen die Grundlage, auf der die Stakeholder die Nachhaltigkeitsleistungen der Unternehmen bewerten und Druck zur Umsetzung der erforderlichen Veränderungen ausüben können. Letztlich zielt die Richtlinie darauf ab, eine Wirtschaft zu schaffen, die sowohl ökologisch als auch sozial verantwortlich handelt und dabei wettbewerbsfähig bleibt.

Am 24. Juli 2024 wurde der Regierungsentwurf zum CSRD-Umsetzungsgesetz veröffentlicht, obwohl die Richtlinie ursprünglich bis spätestens 6. Juli 2024 in

7. Oktober 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

deutsches Recht hätte umgesetzt werden müssen. Die Verzögerung, ebenso wie die Verschiebung der Berichtspflicht des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (fortan LkSG) auf Dezember 2025 für Daten aus dem Jahr 2023, erweckt den Eindruck, dass Unternehmen der Rechenschaftspflicht entzogen werden sollen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben bereits zum Referentenentwurf Stellung genommen und konkrete Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Allerdings wurden im Regierungsentwurf keine dieser Vorschläge berücksichtigt. Trotz der Ankündigung, die Richtlinie eins zu eins umzusetzen, bleibt der Entwurf in wesentlichen Punkten hinter den Anforderungen zurück und berücksichtigt die Ziele der Richtlinie nur selektiv. Aus diesem Grund wenden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erneut mit dieser zweiten Stellungnahme an die Politik.

Das Wichtigste in Kürze

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitnehmervertreter*innen in die Prozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung eingebunden werden. Dies umfasst den Austausch über Unternehmensstrategien, Due-Diligence-Prozesse, die Identifikation und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Sinne der doppelten Wesentlichkeit und die Ableitung von Leistungszielen. Die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen, ihren Mitbestimmungsgremien und Gewerkschaften ist entscheidend, um ein vollständiges Bild der Nachhaltigkeitsleistungen eines Unternehmens zu erhalten und soziale Aspekte angemessen zu berücksichtigen. Der Regierungsentwurf hat jedoch Erwägungsgrund 52 der CSRD, der einen Dialog zwischen Arbeitnehmer*innenvertretungen und dem Management vorschreibt, nicht übernommen. Erwägungsgrund 52 führt hinsichtlich der Einbindung der Arbeitnehmer*innen und ihren Mitbestimmungsgremien 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.“* Im Regierungsentwurf fehlen Hinweise auf einen Dialogprozess sowie einen Austausch zwischen Arbeitnehmer*innenvertretungen und dem Management. Zudem wird keine Festlegung von Grundsätzen hinsichtlich des zeitlichen Rahmens, des Ablaufs und des Inhalts des Austauschs vorgenommen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher die Aufnahme eines Absatzes, der Erwägungsgrund 52 der CSRD entspricht und die verpflichtende Einbindung der Arbeitnehmer*innenvertretungen über den gesamten Berichterstattungsprozess vorsieht.

Der Regierungsentwurf vernachlässigt einen weiteren zentralen Aspekt der CSRD: die klare Benennung von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmer*innenvertretungen als wichtige Zielgruppen der Berichterstattung, obwohl diese in der CSRD mehrfach hervorgehoben werden. Die Richtlinie fördert Transparenz und Vergleichbarkeit, um diesen Stakeholdern Einfluss auf Unternehmen zu ermöglichen. Angesichts der Bedeutung dieser Zusammenhänge für die effektive Umsetzung fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass

Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmer*innenvertretungen als Zielgruppe sowie der Sinn und Zweck der Richtlinie im Gesetzestext eindeutig benannt werden.

Die Wesentlichkeitsanalyse bildet den Dreh- und Angelpunkt der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Aspekte sind nur dann zu berichten, wenn in der Wesentlichkeitsanalyse wesentliche Auswirkungen oder Risiken und Chancen identifiziert wurden. Die Verpflichtung zur Einbindung von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertreter*innen als wichtige Interessengruppen in diesen Prozess muss für Unternehmen obligatorisch sein.

Die Belange der eigenen Belegschaft und der Beschäftigten in der Lieferkette sind zwangsläufig als wesentlich anzusehen. Daher sollte die Berichterstattung zu den Standards ESRS S1 (Standard für die eigene Belegschaft) und ESRS S2 (Standard für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette) zwingender Bestandteil der Berichtspflicht sein.

Die Möglichkeit, die Berichtspflicht nach dem LkSG durch die CSRD bzw. ESRS zu ersetzen, wie im Regierungsentwurf 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. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Frist zur Erfüllung der Berichtspflicht nach LkSG erneut verlängert werden soll. Die Verzögerung erschwert die Kontrolle und Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte, da die Berichterstattung frühestens ab 2026 erfolgt und auf veralteten Daten aus 2023 basiert.

Zudem sprechen wir uns dafür aus, die Möglichkeiten zur Befreiung von der Berichtspflicht einzuschränken. Wir fordern, dass die Pflicht zur Einbeziehung jeder Berichtseinheit hervorgehoben wird, um eine präzise Darstellung der jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu gewährleisten. Außerdem bekräftigt der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, den Anwendungsbereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf alle größeren Unternehmen auszuweiten, unabhängig von ihrer Rechtsform.

Die CSRD bietet den Mitgliedstaaten die Wahloption, Unternehmen zu erlauben, „nachteilige Angaben“ in der Berichterstattung wegzulassen. Deutschland hat von dieser Option Gebrauch gemacht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass „nachteiligen Angaben“ so präzise definiert werden, dass die Unternehmensleitung keinen weitreichenden Ermessensspielraum bei der Auslegung hat.

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

Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmer*innenvertretungen als wichtige Zielgruppen der Berichterstattung im Gesetzestext benennen

Sowohl im Referenten- als auch im Regierungsentwurf wird betont, dass die CSRD weitgehend eins zu eins umgesetzt werden soll, ohne inhaltlich darüber hinauszugehen. Auffällig ist jedoch, dass wesentliche Teile, insbesondere relevante Erwägungsgründe, im Regierungsentwurf fehlen. So zielt die CSRD darauf ab, das Verständnis, die Vergleichbarkeit und die Transparenz der Nachhaltigkeitsberichterstattung für die Stakeholder zu fördern, damit diese befähigt werden, gezielt Einfluss auf Unternehmen auszuüben. Investor*innen spielen dabei eine zentrale Rolle, da sie ihre finanziellen Mittel verstärkt in nachhaltige Projekte investieren sollen. Ebenso wichtig sind Akteure der Zivilgesellschaft, die durch ihre öffentliche und politische Präsenz erheblichen Druck auf Unternehmen ausüben können. Auch Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmer*innenvertretungen werden in der CSRD mehrfach als wesentliche Zielgruppen der Berichterstattung hervorgehoben. So erläutert Erwägungsgrund 9 der CSRD zum Beispiel: *„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.**“*

Im Regierungsentwurf wird dagegen kaum auf das Zusammenspiel von Stakeholdern und den eigentlichen Sinn und Zweck der CSRD eingegangen, und relevante Interessengruppen werden nur selektiv erwähnt. So heißt es in der Begründung des Entwurfs unter Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen lediglich, dass *„die CSRD [...] Investoren, Verbrauchern und anderen Stakeholdern [hilft, die Verf.], den Nachhaltigkeitsbeitrag von Unternehmen zu bewerten.“*

Angesichts der hohen Bedeutung dieses Aspekts für die Effektivität der CSRD ist es unverständlich, warum der Regierungsentwurf nur ausgewählte Interessengruppen als Zielgruppen der Richtlinie nennt und damit dem umfassenden Sinn und Zweck der Berichterstattung nicht gerecht wird. Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmer*innenvertretungen werden in der Beschreibung der Zielgruppen und des Zwecks der Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht berücksichtigt, obwohl sie in der CSRD mehrfach als zentrale Stakeholder und Zielgruppen der Berichterstattung hervorgehoben werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, angesichts der klaren Aussagen in der CSRD, dass Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmer*innenvertretungen als wichtige Stakeholder und Zielgruppe der Berichterstattung im Gesetzestext aufgenommen werden.

Die Beteiligung von Arbeitnehmer*innenvertretungen bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung stärken

Die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen und ihren Mitbestimmungsgremien an der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist von zentraler Bedeutung, um ein vollständiges Bild der Nachhaltigkeitsleistungen eines Unternehmens zu erhalten. Die Beteiligung stellt sicher, dass soziale Aspekte nicht vernachlässigt werden, und untermauert das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit, das sowohl finanzielle als auch soziale Auswirkungen berücksichtigen soll.

Arbeitnehmer*innen sind direkt von Nachhaltigkeitsmaßnahmen eines Unternehmens betroffen, sei es in Bezug auf Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Gesundheit- und Sicherheitsstandards oder Umweltbelastungen am Arbeitsplatz. Ziele wie angemessene Löhne, sichere Arbeitsplätze und die Förderung von Vielfalt und Inklusion betreffen unmittelbar die Interessen der Belegschaft. Ihr Engagement und ihre Beteiligung sind zudem entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen. Durch ihre alltäglichen Erfahrungen im Unternehmen bringen Arbeitnehmer*innen und ihre Vertreter*innen wertvolles Wissen und praxisnahe Perspektiven ein. Über internationale gewerkschaftliche Netzwerke gewinnen sie häufig auch Kenntnisse über die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette. Ihre Perspektiven sind daher entscheidend für die Erstellung realistischer und ausgewogener (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichte und leisten einen maßgeblichen Beitrag zur Steigerung der Qualität und Glaubwürdigkeit der Berichterstattung.

Die Einbindung der Arbeitnehmer*innen und ihren Mitbestimmungsgremien in die Berichterstattung sowie in die damit verbundenen Sorgfaltspflichten ist daher unverzichtbar. Der Richtlinienentwurf der CSRD stellt klar, dass die Berichterstattung im Einklang mit den Rechten der Arbeitnehmer*innen auf Information und Anhörung erfolgen soll. Im Regierungsentwurf wird Art. 19a Abs. 5 der CSRD zum Prozess der Information und Konsultation von Arbeitnehmer*innenvertretungen und zur Abgabe der Stellungnahme durch § 289b Abs. 6 des HGB-E umgesetzt. Nach § 289b Abs. 6 HGB-E sind 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.*“

Die Anforderung, „*einschlägige Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen zu erörtern*“, muss so interpretiert werden, dass der gesamte Erstellungsprozess des (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichts diskutiert werden muss. Dies umfasst den Austausch über Unternehmenspolitik und -strategie in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte sowie das Nachhaltigkeitskonzept, einschließlich der Due-Diligence-Prozesse des Unternehmens. Auch die unternehmerischen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Sinne der doppelten Wesentlichkeit, wichtige Leistungsindikatoren sowie Ziele und deren Erreichung müssen mit den Arbeitnehmer*innenvertretungen diskutiert werden.

Erwägungsgrund 52 der CSRD führt hinsichtlich der Einbindung der Arbeitnehmer*innen und ihren Mitbestimmungsgremien aus: *„Dies setzt für die Zwecke dieser Änderungsrichtlinie die Aufnahme eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs 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.“*

Der Regierungsentwurf hat Erwägungsgrunds 52 der CSRD zur Einbindung der Arbeitnehmer*innenvertretungen ignoriert. Im Regierungsentwurf fehlen Hinweise auf einen Dialogprozess sowie einen Austausch von Meinungen zwischen Arbeitnehmer*innenvertretungen und dem Management. Zudem wird keine Festlegung von Grundsätzen hinsichtlich des zeitlichen Rahmens, des Ablaufs und des Inhalts des Austauschs vorgenommen. Dies stellt ein gravierendes Versäumnis dar. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher nachdrücklich die Aufnahme eines Absatzes in den Gesetzestext, der dem Erwägungsgrund 52 der CSRD entspricht.**

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 beteiligenden Gremien ausreichend Bearbeitungszeit eingeräumt werden. Entsprechend muss die Möglichkeit gegeben sein, dass Anmerkungen der Arbeitnehmervertreter*innen in die finale Version der (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichterstattung einfließen können. Zu diesem Zweck ist es notwendig, die Arbeitnehmer*innenvertretungen regelmäßig und kontinuierlich über das Jahr hinweg zu informieren und zu konsultieren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern zudem einen regelmäßigen, kontinuierlichen Austausch zwischen Arbeitnehmervertreter*innen und den für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortlichen Personen im Unternehmen.

Ursprünglich stellte der Referentenentwurf klar, dass die Arbeitnehmer*innenvertretungen während der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts eingebunden werden müssen. Der Passus, der die Einbindung der Arbeitnehmer*innenvertretungen bereits während der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts vorschreibt, wurde allerdings im Regierungsentwurf gestrichen. Ursprünglich lautete der Text: *„Die Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs der Kapitalgesellschaft haben die Arbeitnehmervertreter auf geeigneter Ebene bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts [gelöscht im RegE, die Verf.] 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 (§ 289b Abs. 6 HGB-E, RefE).“*

Der Regierungsentwurf verschlechtert die Regelung im Vergleich zum Referentenentwurf durch diese Löschung ganz erheblich. Zudem gibt es nun einen deutlichen Unterschied zwischen Nachhaltigkeitsberichten und Konzernnachhaltigkeitsberichten: Denn während die Pflicht zur Einbeziehung von Arbeitnehmer*innenvertretungen bei der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten

gestrichen wurde, bleibt sie bei Konzernberichten bestehen (vergleiche § 315b Abs. 5 HGB-E, RegE). Diese Ungleichbehandlung wirkt willkürlich und ist kritisch zu sehen. Wir fordern daher, dass die Einbeziehungspflicht während der Berichtserstellung auch für Nachhaltigkeitsberichte gilt. **Es muss eindeutig festgelegt werden, dass Arbeitnehmer*innenvertretungen bereits während der Erstellung der Nachhaltigkeitsberichte verpflichtend einbezogen werden. Eine Einbindung erst nach Abschluss des Erstellungsprozesses lässt kaum Raum für wirksame Einflussnahme und widerspricht den Ausführungen im Erwägungsgrund 52 hinsichtlich des Zeitpunktes.**

Das Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG), das unter anderem die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung regelt, kann als Orientierung für die Umsetzung von Erwägungsgrund 52 dienen. In § 1 Abs. 4 EBRG wird präzisiert, dass die Unterrichtung „*an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben [...] zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung [erfolgen muss, die Verf.], die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des [...] Unternehmens [...] vorzubereiten.*“ Art. 1 Abs. 5 der EBRG führt außerdem aus, dass der Konsultationsprozess „*den Arbeitnehmervertretern gestatten [muss, die Verf.], mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.*“

§ 289b Abs. 6 HGB-E im Regierungsentwurf führt aus, dass eine Stellungnahme der betrieblichen Arbeitnehmervertreter*innen dem Aufsichtsrat und den Prüfer*innen des (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichts weitergeleitet werden muss. 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 betrieblichen Arbeitnehmer*innenvertretungen der Konsultationsprozess des Arbeitgebers nicht abgeschlossen werden kann.**

In der Begründung des Regierungsentwurfs sind Ausführungen zur Beteiligung der betrieblichen 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 Regierungsentwurf 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 Art. 19a der CSRD durch die Ausführungen in der Begründung des Regierungsentwurfs 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 Abs. 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.**

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

Soweit das Unternehmen gemeinschaftsweit tätig ist, ist daneben eine Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats oder SE-Betriebsrats begründet (§ 1 Abs. 2 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 Regierungsentwurf nicht erwähnt werden. In diesem Zusammenhang sollten das 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 (Konzern-)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.

Es sollte außerdem 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. Im Regierungsentwurf lautet § 289b Abs. 6 des HGB-E der Art. 19a (5) der CSRD umsetzt: „*Die Unternehmensleitung unterrichtet die Arbeitnehmervertreter auf geeigneter Ebene und erörtert mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen.*“ **Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften 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 CSRD

umsetzt und auf „die Arbeitnehmervertreter auf geeigneter Ebene bei der Erstellung des Konzernnachhaltigkeitsberichts“ verweist.

Im Regierungsentwurf wurde in der Begründung zu § 289b Absatz 6 HGB-E ein neuer Hinweis eingefügt: „Für Unternehmen, die keinen Betriebsrat haben, begründet die Vorschrift keine Pflicht zur Errichtung eines Betriebsrats.“ Wir betrachten diesen Hinweis als überflüssig und inhaltlich unzutreffend und fordern seine Streichung. Die Entscheidung zur Gründung eines Betriebsrats liegt ausschließlich bei den Beschäftigten.

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.

Kein Wesentlichkeitsvorbehalt für die Berichterstattung zur eigenen Belegschaft (ESRS-S1) und die Beschäftigten in der Lieferkette (ESRS-S2)

Art. 29b der CSRD legt fest, dass die Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung die spezifischen Informationen definieren, die Unternehmen zu den Sozial- und Menschenrechtsaspekten offenlegen müssen. Es werden folgende Aspekte aufgeführt:

- i. *Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, einschließlich Geschlechtergerechtigkeit und gleichem Lohn bei gleichwertiger Arbeit, Ausbildung und Kompetenzentwicklung, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Vielfalt;*
- ii. *Arbeitsbedingungen, einschließlich sicherer Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Löhne, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten, Tarifverhandlungen, einschließlich des Anteils der Arbeitnehmer, für die Tarifverträge gelten, Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gesundheit und Sicherheit;*
- iii. *Achtung der Menschenrechte, Grundfreiheiten, demokratischen Grundsätze und Standards, die in der Internationalen Charta der Menschenrechte und anderen grundlegenden Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen, einschließlich des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und der Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker, sowie in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den grundlegenden Übereinkommen der IAO, der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, der europäischen Sozialcharta und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgelegt sind.*

Diese konkreten Ausführungen der CSRD zeigen deutlich, dass Unternehmen die genannten Sozial- und Menschenrechtsfaktoren offenlegen „müssen.“ Ein

Wesentlichkeitsvorbehalt ist in der CSRD nicht vorgesehen. Auch in früheren Entwürfen der ESRS war die Berichterstattung über die eigene Belegschaft (ESRS S1) und über die Beschäftigten in der Lieferkette (ESRS S2) verpflichtend. Erst im Laufe der Verhandlungen um die ESRS und die Abschwächung der Standards wurde ein Wesentlichkeitsvorbehalt eingeführt, was zu einer Reduzierung der verpflichtenden Berichtspflichten führte.

Gemäß diesem Vorbehalt müssen nur die Aspekte im (Konzern-)Nachhaltigkeitsbericht aufgeführt werden, die das Unternehmen als wesentlich erachtet. Die Reduzierung der Berichtspflichten auf freiwillige Angaben birgt das Risiko, dass Unternehmen die Berichterstattung zur eigenen Belegschaft (ESRS S1) und zu den Beschäftigten in der Lieferkette (ESRS S2) als nicht wesentlich einstufen. Dies gilt besonders dann, 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.

Der Regierungsentwurf hat die Ausführungen aus Art. 29b der CSRD nicht vollständig übernommen, sodass auch hier eine 1:1-Umsetzung der Richtlinie ausblieb. Zudem ist hervorzuheben, dass der Entwurf für § 289c HGB-E in Bezug auf die Ausführungen zu Arbeitnehmer*innenbelangen in den Nachhaltigkeitsberichten hinter den derzeitigen Anforderungen des § 289c HGB zur nichtfinanziellen Berichterstattung zurückbleibt. Im § 289c HGB werden „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 die Ausführungen hinsichtlich der Arbeitnehmer*innenbelange des aktuellen § 289c HGB beibehalten werden, und um Artikel 29b der CSRD ergänzt werden, da sonst faktisch ein Rückschritt in Hinblick auf die Berichterstattung arbeitnehmer*innenrelevanter Themen droht.**

Verpflichtende Einbindung der Arbeitnehmer*innenvertretungen in die Wesentlichkeitsanalyse

Die Themenbereiche, die im ESRS S1-Standard für die eigene Belegschaft aufgeführt werden, umfassen zum Beispiel angemessene Entlohnung, sozialen Dialog, Vereinigungsfreiheit sowie die Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer*innen. Zudem werden Tarifverhandlungen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gesundheit und Sicherheit genannt. Im Bereich Gleichbehandlung und Chancengleichheit werden unter anderem die Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erwähnt. Darüber hinaus

gibt es Offenlegungsanforderungen zu Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Der soziale Standard für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2) behandelt – ähnlich wie der Standard für die eigene Belegschaft – die Themen Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und weitere arbeitsbezogene Rechte. Ergänzend wird der Zugang zu Wasser und sanitären Einrichtungen thematisiert. Mit diesen Standards werden die Offenlegungsanforderungen für Unternehmen festgelegt, um darzulegen, wie sie sowohl negativ als auch positiv die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und andere arbeitsbezogene Rechte ihrer eigenen Beschäftigten und derer entlang der Lieferkette beeinflussen.

Wie bereits erläutert, muss nach den beiden Standards nur berichtet werden, wenn wesentliche Auswirkungen oder Risiken und Chancen im Umgang mit eigenen Beschäftigten oder Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette durch die Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden. Gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit sind im Lagebericht Angaben zu machen, die das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Arbeitnehmer*innenbelange und Umwelt (Inside-out-Perspektive) sowie der Risiken und Chancen von Nachhaltigkeitsaspekten für das Unternehmen (Outside-in-Perspektive) ermöglichen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer*innenvertretungen ist entscheidend, um wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte gemäß der doppelten Wesentlichkeit korrekt zu bewerten.

Arbeitnehmer*innenvertretungen sind als anerkannte Expert*innen für arbeits- und arbeitsplatzbezogene Fragen bestens geeignet, Auswirkungen sowie Chancen und Risiken im Zusammenhang mit Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und Arbeitnehmer*innenrechten für die eigenen Beschäftigten und die Arbeitskräfte in der Lieferkette fundiert zu bewerten. Daher ist es unerlässlich, dass Arbeitnehmer*innenvertretungen ein Recht auf Mitwirkung an der Wesentlichkeitsbewertung erhalten.

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.

Arbeitnehmervertreter*innen sollten an allen Schritten einer Wesentlichkeitsanalyse beteiligt werden, da sie die Interessen der Belegschaft direkt vertreten und einen einzigartigen Einblick in den operativen Alltag sowie die Herausforderungen der Mitarbeitenden haben. Die Schritte der Wesentlichkeitsanalyse nach

der Handlungshilfe von EFRAG umfassen: die Festlegung des Scopes und eine systematische Analyse des Unternehmenskontexts, einschließlich der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette; die Erstellung einer Longlist potenziell wesentlicher Themen; die Identifikation unternehmensspezifischer kurz-, mittel- und langfristiger Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Basis des internen Risikomanagements und des Feedbacks aus Stakeholder-Dialogen; die Wesentlichkeitsbewertung nach Kriterien wie Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit; sowie abschließend die Zusammenstellung der wesentlichen Themen.

Die Einbindung von Arbeitnehmervertreter*innen bei der Festlegung des Scopes und der Analyse des Unternehmenskontexts sorgt dafür, dass relevante Themen aus Sicht der Arbeitnehmer*innen berücksichtigt werden. Besonders wichtig ist, 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. Auch bei der Identifikation kurz-, mittel- und langfristiger Auswirkungen, Risiken und Chancen leisten Arbeitnehmervertreter*innen einen wichtigen Beitrag. Sie haben einen umfassenden Überblick über die Auswirkungen und Risiken der unternehmerischen Tätigkeiten auf die Beschäftigung, da sie direkt mit den Mitarbeitenden kommunizieren und deren Anliegen sowie Beschwerden entgegennehmen. Sie erhalten wertvolle Informationen aus dem Arbeitsalltag, die ihnen helfen, potenzielle Probleme frühzeitig zu identifizieren und zu adressieren. Es gibt keine festgelegten Grenzwerte dafür, was als wesentlich anzusehen ist, und Unternehmen sind nicht verpflichtet, ihre Schwellenwerte für die Beurteilung der Wesentlichkeit offenzulegen. Es ist daher von entscheidender Bedeutung sicherzustellen, dass Arbeitnehmer*innenvertretungen das Recht haben, an der Bewertung der Wesentlichkeit beteiligt zu werden und die vom Unternehmen gesetzten Schwellenwerte zu begutachten und zu validieren.

Zudem bedarf es einer gesetzlichen Konkretisierung bezüglich der Art und Weise und der Prozesse, 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.

Ein weiterer Ansatzpunkt für eine verpflichtende Berichterstattung über Arbeitnehmer*innenbelange findet sich in § 289 Absatz 3a HGB-E und § 315 Abs. 3a HGB-E, der vorschreibt, dass ein Unternehmen im (Konzern-)Lagebericht die wichtigsten immateriellen Ressourcen anzugeben hat. Als wichtigste immateriellen Ressourcen werden im Regierungsentwurf solche Ressourcen definiert, die ohne physische Substanz sind und von denen das Geschäftsmodell der Gesellschaft bzw. des Konzerns grundlegend abhängt und die eine Wertschöpfungsquelle für die Gesellschaft bzw. den Konzern darstellen. In der Begründung zum Gesetzesentwurf werden Beispiele angeführt: *„Angaben über die Fähigkeiten oder Erfahrungen von Arbeitnehmern, ihre Loyalität gegenüber der Gesellschaft und ihre Motivation zur Verbesserung von Prozessen oder aber Angaben über die*

Qualität der Beziehungen zwischen der Kapitalgesellschaft und ihren Interessenträgern einschließlich Kunden, Lieferanten und lokalen Gemeinschaften, die von der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft betroffen sind.“

Allerdings fehlt es an einer Präzisierung, wie die Definition und Identifikation dieser Ressourcen erfolgen sollen. Dieses Verfahren sollte im Gesetz klar geregelt werden. Naheliegender wäre es, sich hierbei an den Schritten der EFRAG-Handlungshilfe zur Wesentlichkeitsanalyse zu orientieren. **Besonders bedeutsam ist auch hier die verpflichtende Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Vertreter*innen in die Definition der wichtigsten immateriellen Ressourcen.** Arbeitnehmervertreter*innen sollten in die Definition immaterieller Ressourcen einbezogen werden, da sie die Kenntnisse, Fähigkeiten und Motivation der Mitarbeitenden gut einschätzen können, die entscheidend für den langfristigen Unternehmenserfolg sind. Ihre Rolle in der Gestaltung der Beziehungen zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden beeinflusst zudem die Qualität der Arbeitsprozesse. Durch ihre Einbindung wird sichergestellt, dass das Humankapital als zentrale Quelle der Wertschöpfung umfassend erfasst wird.

Keine Schwächung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) durch die Wahl der Berichterstattung

Das LkSG ist seit Januar 2023 in Kraft und verpflichtet Unternehmen aus dem Anwendungsbereich zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten innerhalb ihrer eigenen Geschäftstätigkeit und der Lieferkette. Unter die Kernelemente der Sorgfaltspflicht fallen die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit (z. B. eines/er Menschenrechtsbeauftragte/n), die Verabschiedung einer Grundsatzerklärung, Risikomanagement und Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen und Maßnahmen zur Abwendung negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen (sog. Wirkungsanalyse), Beschwerdeverfahren und Berichterstattung.

Der Regierungsentwurf sieht vor, Unternehmen die Möglichkeit einzuräumen, die Berichtspflichten gemäß dem LkSG durch die Anforderungen der CSRD zu ersetzen. Unternehmen sollen die Wahl zwischen einer Berichterstattung haben, um sog. „doppelte“ Berichtspflichten zu vermeiden.

Es ist 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. Die Wahloption der Berichtspflichten nach dem LkSG oder nach der CSRD bzw. den ESRS ist aufgrund zahlreicher Inkonsistenzen aus gewerkschaftlicher Sicht problematisch.

Die CSRD legt Transparenzregeln zur Berichtserstattung fest, ohne jedoch unternehmerische Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit vorzuschreiben.¹ Im

¹ Eine Ausnahme stellt die Wesentlichkeitsanalyse dar, die nach ESRS durchgeführt werden muss.

Gegensatz dazu enthält das LkSG eine Reihe konkreter Due Diligence-Maßnahmen, über die berichtet werden muss. Bei vollständiger Berichtspflicht – wenn also Risiken oder Menschenrechtsverletzungen bekannt sind – müssen Fragen zur Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen in den Bereichen Grundsaterklärung, Präventionsmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle, Risikomanagement und Menschenrechtsbeauftragten und Beschwerdeverfahren beantwortet werden.

Wir veranschaulichen dies anhand eines Beispiels. Unternehmen sind gemäß § 6 Abs. 2 LkSG verpflichtet, eine Grundsaterklärung zur Menschenrechtsstrategie zu formulieren, nachdem Risiken identifiziert wurden. Diese Erklärung soll das Engagement des Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte und umweltbezogenen Pflichten widerspiegeln und muss von der Unternehmensleitung verabschiedet werden, um deren Unterstützung für die Strategie zu bekräftigen. Die Grundsaterklärung muss mindestens folgende Elemente enthalten:

- Eine Beschreibung des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 LkSG).
- Die identifizierten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken auf Basis der Risikoanalyse (§ 6 Abs. 2 Nr. 2 LkSG).
- Die Festlegung von Erwartungen an Beschäftigte und Zulieferer in der Lieferkette (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 LkSG).

Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch spezifische Fragen im Bericht abgefragt, wie etwa, ob eine Grundsaterklärung vorliegt, die auf der Risikoanalyse basiert, und welche Elemente sie umfasst. Zudem wird abgefragt, ob die Erklärung im Berichtszeitraum kommuniziert wurde, einschließlich der Bestätigung, dass sie an Beschäftigte, den Betriebsrat, die Öffentlichkeit und direkte Zulieferer weitergegeben wurde.

Durch die Beantwortung konkreter Fragen bietet die Berichterstattung nach LkSG eine klare Grundlage zur Überprüfung der Umsetzung der dort festgelegten Sorgfaltspflichten. Da die ESRS ausschließlich auf die Transparenz in der Berichterstattung fokussiert und keine konkreten Vorgaben zur Ausgestaltung von Maßnahmen macht, werden die spezifischen Anforderungen an die Due-Diligence-Maßnahmen, wie sie im LkSG vorgeschrieben sind, nicht erfasst.

Es gehört zu den großen Errungenschaften des LkSG, dass das BAFA gemäß § 13 LkSG als staatliche Behörde die Berichte prüft und bei Mängeln Nachbesserungen verlangen kann.

Die zentrale Frage bei einem möglichen Ersatz der Berichtspflichten ist, ob das BAFA die Umsetzung der Anforderungen des LkSG auch im Rahmen von (Konzern-)Lageberichten effektiv kontrollieren könnte. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften betonen, dass die Wahloption für die Berichtspflichten nach dem LkSG nur dann vertretbar wäre, 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.

Nach dem neuen Vorschlag müsste das BAFA auf den (Konzern-)Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmen zurückgreifen, und hier stellt sich die Frage, wie es diese effektiv nutzen kann. Die Annahme, dass das BAFA diese Berichte im Detail prüfen kann, ist unrealistisch, da sie weder spezifisch auf die Sorgfaltspflichten des LkSG ausgerichtet sind noch einem standardisierten Format mit klaren Vorgaben folgen. Kritisch ist außerdem, dass der Regierungsentwurf dem BAFA die Möglichkeit entzieht, Unternehmen zur Nachbesserung von inhaltlichen Mängeln in (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichten aufzufordern. Anders als beim LkSG könnte das BAFA somit nicht mehr sicherstellen, dass Berichte die geforderten Informationen enthalten, was seine Kontrollfunktion erheblich schwächt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren, dass im Informationspapier zum Regierungsentwurf die Berichtspflichten des LkSG, die die Einhaltung der Menschenrechte kontrollierbar machen sollen, als bürokratischer Aufwand abgetan werden und von unverhältnismäßigen Belastungen für Unternehmen gesprochen wird. Die fortwährenden Aufdeckungen von Missständen, insbesondere in Ländern des globalen Südens, weist auf reale Gefahren ausbeuterischer und umweltzerstörerischer Herstellungs- und Beschaffungsprozesse hin. Angesichts der Verletzungen von Menschen- und Umweltrechten sowie der gleichzeitig erkennbaren Regulierungs- und Durchsetzungslücken internationaler Rechtsnormen kommt der Verantwortung von Unternehmen eine besondere Bedeutung zu. Die Auffassung, dass die Berichterstattung über die Achtung der Menschenrechte lediglich „bürokratischer Aufwand“ sei, ignoriert die erheblichen negativen Auswirkungen wirtschaftlicher Tätigkeiten auf Menschenrechte und Umwelt. Zudem wird der anspruchsvolle Entwicklungsprozess der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie des darauf basierenden Nationalen Aktionsplans in Deutschland völlig missachtet. Diese Initiativen haben deutlich gemacht, dass freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft keine wirklichen Veränderungen bewirken.

Das Argument der übermäßigen Bürokratie wird zudem durch den Kostenplan des Regierungsentwurfs entkräftet. Demnach betragen die durchschnittlichen Kosten für die Berichterstattung nach dem LkSG nur etwa 1.060 Euro pro Unternehmen. Das maximale Entlastungspotenzial wird auf rund 5,5 Millionen Euro geschätzt, vorausgesetzt, alle 5.200 betroffenen Unternehmen nutzen die Wahloption zur ESRS-Berichterstattung. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass alle Unternehmen, insbesondere solche wie Stiftungen, nicht haftungsbeschränkte Personengesellschaften, juristische Personen des öffentlichen Rechts und eingetragene Vereine, die dem LkSG jedoch nicht der CSRD unterliegen, auch zur ESRS-Berichterstattung wechseln.

Aus dem Papier der Bundesregierung „*Wachstumsinitiative – neue wirtschaftliche Dynamik für Deutschland*“ vom 5. Juli 2024 geht hervor, dass die Europäische Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) noch in dieser Legislaturperiode durch eine Änderung des LkSG umgesetzt werden soll. Dies würde dazu führen, dass künftig

nur noch etwa ein Drittel der bisher unter das LkSG fallenden Unternehmen – weniger als 1.000 – direkt erfasst werden. Wir weisen an dieser Stelle darauf hin, dass diese Einschränkung des Anwendungsbereichs des LkSG angesichts des in der CSDDD enthaltenen Regressionsverbots europarechtswidrig ist. Würde man aber die Anzahl von 1.000 betroffenen Unternehmen für die Berechnung der Einsparungen heranziehen, ergäben sich lediglich Einsparungen von etwas über einer Million Euro.

Zudem wird im Regierungsentwurf die Einsparung bei der Prüfung der Berichte zur Sorgfaltspflicht durch das BAFA mit null beziffert. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass die Kosten eher steigen werden, da das BAFA nicht mehr auf den strukturierten Fragebogen zugreifen kann, der die gesetzlichen Verpflichtungen detailliert abfragte. Ohne diese standardisierte Grundlage wird die Überprüfung komplexer und zeitaufwändiger werden, was zusätzliche Ressourcen erfordert.

Die Wahlmöglichkeit der Berichtspflicht ist nur gerechtfertigt, wenn der (Konzern-)Nachhaltigkeitsbericht mindestens dieselben Inhalte wie eine Berichterstattung nach dem LkSG aufweist. Das LkSG legt detaillierte Vorgaben fest und definiert, was als „wesentlicher“ Bestandteil des (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichts zu verstehen ist.

Dem steht entgegen, dass die Berichterstattung nach den ESRS für die eigenen Beschäftigten und derer entlang der Lieferkette unter einem Wesentlichkeitsvorbehalt steht. Unternehmen müssen nur dann über die Einhaltung von Menschenrechten berichten, wenn diese als „wesentlich“ eingestuft werden. Kritisch ist, dass der Regierungsentwurf vorsieht, die Berichtspflicht nach dem LkSG aufzuheben, sobald ein Unternehmen einen (Konzern-)Nachhaltigkeitsbericht gemäß ESRS erstellt – unabhängig davon, ob die Achtung der Menschenrechte als wesentlich erachtet wird. Dies birgt das Risiko, dass Unternehmen menschenrechtsbezogene Aspekte als nicht wesentlich einstufen und dadurch die Berichtspflicht umgehen.

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. Die konsolidierte Berichterstattung zu

menschenrechtsbezogenen Aspekten in Unternehmen stellt insbesondere aufgrund komplexer globaler Lieferketten eine Herausforderung dar. Auswirkungen und Risiken einzelner Tochtergesellschaften könnten im Gesamtbild untergehen, was zu einem Verlust an Transparenz und Sichtbarkeit von Menschenrechtsverletzungen führt. Zudem kann die Verantwortlichkeit unklar werden, da Zuständigkeiten verschwimmen. Eine differenzierte Berichterstattung für einzelne Tochterunternehmen ist daher sinnvoll, um lokale menschenrechtliche Herausforderungen angemessen zu adressieren.

Unternehmen, die dem LkSG unterliegen, müssen jährlich einen Bericht über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten erstellen und diesen spätestens vier Monate nach Geschäftsjahresende an das BAFA übermitteln. Ursprünglich sollte das BAFA ab dem 1. Juni 2024 erstmals die Berichte überprüfen. Der Referentenentwurf sah eine Verschiebung der Berichtspflicht auf den 31. Dezember 2024 vor, doch der Regierungsentwurf verschiebt die Frist nun auf frühestens den 31. Dezember 2025 für Geschäftsjahre, die vor dem 1. Januar 2024 begonnen haben. **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. Die Verzögerung erschwert die Kontrolle und Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte, da die Berichterstattung verspätet erfolgt und auf veralteten Daten aus 2023 basiert.**

Zudem ist der Anwenderkreis der betroffenen Unternehmen nach der CSRD gestaffelt, sodass die Berichtspflicht erst ab 2029 für alle betroffenen Unternehmen tatsächlich gilt. Außerdem können Unternehmen mit weniger als 750 Beschäftigten die Berichterstattung zu Aspekten ihrer eigenen Beschäftigten um ein Jahr hinauszögern, während alle Unternehmen im ersten Jahr der Berichterstattung die Angaben zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette auslassen dürfen. Unternehmen mit weniger als 750 Beschäftigten können die Informationen zu Arbeitnehmer*innen in der Lieferkette sogar um zwei Jahre aufschieben.

Weitere Erläuterungen zu den Befreiungsmöglichkeiten im Konzern notwendig

Die CSRD ermöglicht es, Tochterunternehmen von der Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung zu befreien (vgl. § 289b HGB-E). Voraussetzung für diese Befreiung ist, dass das betreffende Tochterunternehmen im Konzernlagebericht der Muttergesellschaft einbezogen wird. Nach der CSRD umfasst der Konsolidierungskreis ein Mutterunternehmen mit all seinen Tochterunternehmen.² Nach § 296 Abs. 2 HGB zur Finanzberichterstattung braucht ein Tochterunternehmen dagegen in den Konzernabschluss nicht einbezogen werden, wenn es für die Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns von untergeordneter Bedeutung angesehen wird.

² Die Befreiungsmöglichkeiten gelten nicht für große kapitalmarktorientierte Unternehmen von öffentlichem Interesse.

Es sollte deutlicher hervorgehoben werden, dass Tochterunternehmen, die aufgrund ihrer Unwesentlichkeit nicht in den Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung einbezogen werden, dennoch für die Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden müssen. Dies ergibt sich aus dem abweichenden Wesentlichkeitskonzept der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Denn es könnte Tochterunternehmen 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.

Bei der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung muss das Unternehmen prüfen, ob es signifikante Unterschiede in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen bei den Tochtergesellschaften gibt. Das Mutterunternehmen ist verpflichtet, erhebliche Unterschiede zwischen den nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten des Konzerns und denen einzelner Tochterunternehmen im Konzernbericht darzustellen (§ 315c HGB-E). Dennoch besteht die Gefahr, dass durch die konsolidierte Berichterstattung spezifische Auswirkungen und Risiken einzelner Tochtergesellschaften verwässert und unzureichend differenziert behandelt werden. Kleinere oder besonders betroffene Tochterunternehmen könnten zusammengefasst oder weniger detailliert behandelt werden, was dazu führen kann, dass kritische Aspekte unentdeckt bleiben. Dies erschwert es den Anspruchsgruppen, problematische Unternehmensbereiche zu identifizieren. 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.

Wir fordern deshalb, dass die Pflicht zur Einbeziehung jeder Berichtseinheit hervorgehoben wird, um eine präzise Darstellung der jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu gewährleisten. Ein differenzierter Ansatz soll die spezifischen Herausforderungen der verschiedenen Unternehmensbereiche sichtbar machen. Abweichungen sollten transparent und nachvollziehbar erklärt werden, um die Glaubwürdigkeit der Berichterstattung zu erhöhen und potenzielle Unstimmigkeiten offenzulegen.

Darüber hinaus ist es entscheidend, dass jeder (Konzern-)Nachhaltigkeitsbericht das Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen detailliert beschreibt. Dies sollte klarstellen, welche Themen als wesentlich gelten, auf welcher Basis diese Auswahl getroffen wurde und wie die Entscheidungen zustande kamen.

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.³

Unverständlich bleibt auch, warum nicht-haftungsbeschränkte Personenhandels-gesellschaften 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 oder die Zahlung angemessener Löhne in einem Stiftungsunternehmen weniger von öffentlichem Interesse sein sollte als das entsprechende Verhalten einer Aktiengesellschaft oder größeren GmbH. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen daher ihre Forderung, die bereits zum Entwurf der ESRS geäußert wurde, den Anwendungsbereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung über die von der Bilanzierungsrichtlinie erfassten Unternehmen hinaus auf alle größeren Unternehmen, ungeachtet ihrer Rechtsform, auszuweiten.**

„Nachteilige Angaben“ präzisieren

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 Regierungsentwurf wird von diesem Wahlrecht Gebrauch gemacht und auf die Möglichkeit verwiesen, nachteilige Angaben wegzulassen (§ 289e, HGB-E). **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren, dass Unternehmen durch diese Regelung die Möglichkeit erhalten, als „nachteilig“ eingestufte Informationen von der Berichterstattung auszuschließen, selbst wenn die Auswirkungen, Risiken und Chancen dieser Aspekte gemäß den Kriterien der doppelten Wesentlichkeit als wesentlich eingestuft werden. Die Definition von „nachteiligen Angaben“ sollte daher so präzise sein, dass die Unternehmensleitung keinen weitreichenden Ermessensspielraum bei der Auslegung hat.** Es muss auch deutlich gemacht werden, dass nachteilige Informationen nicht dazu verwendet werden dürfen, die Diskussion über Nachhaltigkeitsaspekte mit Arbeitnehmer*innenvertretungen zu verweigern.

³ 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]