21. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschussdrucksache 21(6)75a
vom 9. April 2026, 16:02 Uhr

Schriftliche Stellungnahme

der Sachverständigen Dr. Katrin Vitols

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen in der durch die Richtlinie (EU) 2025/794 geänderten Fassung
BT-Drucksachen 21/1857, 21/2465

Dem Ausschuss ist das vorliegende Dokument in nicht barrierefreier Form zugeleitet worden.

Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen in der durch die Richtlinie (EU) 2025/794 geänderten Fassung

10. April 2026

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

Einleitung und zusammenfassende Bewertung

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (fortan CSRD) verfolgt das Ziel, transparente und verlässliche Informationen zu den Auswirkungen, Risiken und Chancen von Unternehmen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten bereitzustellen. Als Rahmenwerk für die Berichterstattung entsprechender Nachhaltigkeitsinformationen dienen die Europäischen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (fortan ESRS).

Die aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen erfordern einen tiefgreifenden und zügigen Wandel von Wirtschaft und Unternehmensführung hin zu sozio-ökologischen Transformationsprozessen. Der Nachhaltigkeitsberichterstattung kommt dabei eine wichtige Steuerungs- und Lenkungsfunktion zu.

Ziel der CSRD sowie der ESRS war und ist es, eine Wirtschaft zu fördern, die sowohl ökologisch als auch sozial verantwortlich handelt und zugleich wettbewerbsfähig bleibt. Die CSRD und die ESRS stellen daher keinen bürokratischen Selbstzweck dar, sondern sind darauf ausgerichtet, gezielt Veränderungen hin zu einer sozialeren und ökologisch nachhaltigeren Wirtschaft zu bewirken. Eine nachhaltigkeitsbezogene Berichterstattung, einschließlich der Identifikation und Bewertung von Chancen, Risiken und Auswirkungen in den Bereichen Soziales, Ökologie und Governance, ist und bleibt ein zentrales Instrument, um die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen mittel- und langfristig zu sichern und Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Mit den ursprünglich geplanten Transparenzanforderungen sollten die CSRD und die ESRS eine Grundlage schaffen, auf der Stakeholder – insbesondere Investor*innen und Arbeitnehmer*innenvertretungen – die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen bewerten und die Umsetzung der erforderlichen Veränderungen einfordern können. Durch klare und einheitliche Offenlegungspflichten sowie die Einbindung wesentlicher Stakeholder wie Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen in die Umsetzungsprozesse sollten Defizite vorangegangener Regelungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung behoben werden. Darüber hinaus sollte sich die Vergleichbarkeit der Berichte verbessern und durch die verpflichtende externe Prüfung deren Qualität sichergestellt werden.

Im Rahmen des Omnibus-I-Pakets hat die Europäische Kommission den Anwendungsbereich der CSRD erheblich reduziert. Zugleich werden durch den aktuellen Entwurf der „Draft Simplified ESRS“ die inhaltlichen Anforderungen der „ESRS Set 1“ erheblich abgesenkt. Unternehmen, die nicht mehr

berichtspflichtig sind, können stattdessen freiwillig nach einem vereinfachten VSME-Standard berichten. Zugleich soll dieser freiwillige Standard als Obergrenze für Informationsabfragen entlang der Wertschöpfungskette dienen (Value Chain Cap), um Berichtspflichten für Lieferanten zu begrenzen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen diese Entwicklungen entschieden ab. Die Reduzierung des Anwenderkreises widerspricht dem Ziel der CSRD, verlässliche, vergleichbare und standardisierte Nachhaltigkeitsinformationen in der Breite der Wirtschaft bereitzustellen und so den sozial-ökologischen Wandel zu fördern. Zudem entfallen durch die Einschränkung des Anwendungsbereichs auch Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmer*innenvertretungen, insbesondere in Bezug auf Information, Konsultation und Stellungnahme.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass die bestehenden Berichtspflichten nach ESRS nicht bis zur Unkenntlichkeit verwässert werden. Eine sozial-ökologische Transformation kann nicht allein von wenigen Großunternehmen getragen werden, die zudem auf Grundlage möglicherweise unzureichender Standards über ihre Nachhaltigkeitsleistungen berichten. Ferner dürfen stark vereinfachte Standards wie der VSME weder als Maßstab noch als Obergrenze für die Berichterstattung von Unternehmen dienen, die nicht mehr unter den Anwendungsbereich der CSRD fallen.

Die Einbindung von Arbeitnehmervertreter*innen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist entscheidend, um soziale Aspekte angemessen zu berücksichtigen und ein vollständiges Bild der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens zu erhalten. Dazu gehören insbesondere der Austausch über Unternehmensstrategien, Due-Diligence-Prozesse sowie die Identifikation und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Sinne der doppelten Wesentlichkeit und die Ableitung von Leistungszielen. Der Regierungsentwurf von 2025 berücksichtigt jedoch den in Erwägungsgrund 52 der CSRD vorgesehenen Dialog zwischen Arbeitnehmer*innenvertretungen und Management nur unzureichend. Es fehlen die im Erwägungsgrund festgelegten Vorgaben zum Dialog und zum Zeitpunkt der Einbindung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, diese Anforderungen an die Ausgestaltung des Dialogs aufzunehmen und sicherzustellen, dass Arbeitnehmervertreter*innen frühzeitig und kontinuierlich in den gesamten Berichterstattungsprozess eingebunden werden.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse bildet den Dreh- und Angelpunkt der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach ESRS. Aspekte sind nur dann zu berichten, wenn in der Wesentlichkeitsanalyse wesentliche Auswirkungen oder Risiken und Chancen identifiziert wurden. Die verpflichtende Einbindung von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertreter*innen als zentrale Interessengruppen in diesen Prozess ist daher unerlässlich.

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

Beteiligung von Arbeitnehmer*innenvertretungen bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung sichern

Die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen und ihrer 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 die Berücksichtigung finanzieller als auch sozialer Auswirkungen vorsieht.

Arbeitnehmer*innen sind direkt von Nachhaltigkeitsmaßnahmen eines Unternehmens betroffen, sei es in Bezug auf Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Gesundheits- 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 ihrer Mitbestimmungsgremien in die Berichterstattung sowie in die damit verbundenen Sorgfaltspflichten ist daher unverzichtbar. Der Richtlinientext der CSRD stellt klar, dass die Berichterstattung im Einklang mit den Rechten der Arbeitnehmer*innen auf Information und Anhörung erfolgen soll. Im Regierungsentwurf aus 2025 wird Art. 19a Abs. 5 der CSRD zum Prozess der Information und Konsultation von Arbeitnehmer*-innenvertretungen und zur Abgabe der Stellungnahme durch § 289b des HGB-E (bzw. § 315b hinsichtlich des Konzernnachhaltigkeitsberichts) 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 Arbeitnehmervertreter*innen 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 Arbeitnehmervertreter*innen ermöglicht, Stellung zu nehmen*."

Der Regierungsentwurf aus 2025 lässt Erwägungsgrund 52 der CSRD zur Einbindung von Arbeitnehmer*innenvertretungen jedoch unberücksichtigt. Es fehlen im Entwurf Hinweise auf den Dialogprozess sowie einen Meinungsaustausch 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.**

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 kein Raum für wirksame Einflussnahme und widerspricht den Ausführungen im Erwägungsgrund 52 hinsichtlich des Zeitpunktes. 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 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.

§ 289b HGB-E und § 315b HGB-E im Regierungsentwurf führen aus, dass eine Stellungnahme der betrieblichen Arbeitnehmervertreter*innen dem Aufsichtsrat und den Prüfer*innen des (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichts weitergeleitet werden muss. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften 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.

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 Abs. 2 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte, EBRG*).“ Weiterhin wird im Regierungsentwurf darauf hingewiesen, dass bei öffentlich-rechtlichen Kreditinstituten und Versicherungsunternehmen 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 aus 2025 begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich. Allerdings gehen diese Erläuterungen noch nicht weit genug: Wir möchten 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, ergibt sich neben der Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats auch die des SE-Betriebsrats. Wir fordern deshalb, dass, sofern ein Unternehmen über einen SE-Betriebsrat verfügt, diese zusätzlich zu den nationalen Gremien zwingend informiert und konsultiert werden müssen und ebenfalls eine Stellungnahme abzugeben haben.

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.[1]

Verpflichtende Einbindung der Arbeitnehmer*innenvertretungen in die Wesentlichkeitsanalyse

Die Themenbereiche, die im aktuell gültigen ESRS S1-Standard für die eigene Belegschaft aufgeführt werden, umfassen Arbeitsbedingungen, wie angemessene Entlohnung, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Gesundheit und Sicherheit. Zudem werden der soziale Dialog, die Vereinigungsfreiheit sowie die Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer*innen und Tarifverhandlungen 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 (aktuell ESRS S2) behandelt – ebenso wie der Standard für

[1] Die Stellungnahme des DGB zum Referentenentwurf aus 2025 ist unter folgendem Link abrufbar: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/DGB_SN_CSRD_21.07.2025_1.pdf

die eigene Belegschaft – die Themen Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und weitere arbeitsbezogene Rechte. 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.

Nach den beiden Standards muss 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 und vollständig zu erfassen und zu bewerten.

Arbeitnehmer*innenvertretungen sind als anerkannte Expert*innen für arbeits- und arbeitsplatzbezogene Fragen bestens geeignet. Sie können 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 bewerten. Bei der Identifikation kurz-, mittel- und langfristiger Auswirkungen, Risiken und Chancen können Arbeitnehmervertreter*innen einen wichtigen Beitrag leisten. 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 an der Bewertung der Wesentlichkeit beteiligt werden und die vom Unternehmen gesetzten Schwellenwerte begutachten und validieren. Dies untermauert auch ESRS 1, 3.2.1 Nummer 43 (Draft Simplified ESRS) mit Verweis auf den wesentlichen Beitrag des Dialogs mit betroffenen Interessengruppen im Rahmen der laufenden Nachhaltigkeits-Due-Diligence-Maßnahmen zur Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen. Aus diesem Grund 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 konkrete Auswahl jedoch dem Unternehmen überlassen.

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 HGB-E könnte als geeigneter Ort dienen, um die Einbeziehung der Stakeholder und die Prozesse zur Wesentlichkeitsbewertung im Gesetzestext zu berücksichtigen.

ESRS-Berichtspflichten zu mitbestimmungsrelevanten Aspekten erhalten

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die ESRS als einen bedeutenden Fortschritt hin zu einer qualitativ hochwertigeren Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Einführung von Transparenzstandards ermöglichen den ESRS Stakeholdern, die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen zu bewerten und sich aktiv für Veränderungen einzusetzen.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass die vorgeschlagenen Änderungen der Datenpunkte im Zuge der Draft Simplified ESRS eine so starke Reduzierung der Berichtspflichten vorsehen. Sollten diese Anpassungen umgesetzt werden, ist höchst fraglich, ob die Nachhaltigkeitsberichterstattung das erforderliche wirtschaftliche Umsteuern weiterhin wirksam unterstützen kann. Die Reduktion der Berichtsinhalte würde in Kombination mit der drastischen Einschränkung des Anwenderkreises diesen Ansatz erheblich schwächen und die notwendigen sozial-ökologischen Transformationsprozesse ausbremsen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich daher ausdrücklich dafür ein, dass die bestehenden Berichtspflichten nicht bis zur Unkenntlichkeit verwässert werden. Genau dies würden jedoch die von der European Financial Reporting Advisory Group (fortan EFRAG) vorgelegten Vorschläge bewirken. Sollten diese in ihrer jetzigen Form umgesetzt werden, würde der eigentliche Regulierungszweck von CSRD und ESRS massiv in Frage gestellt.

Besonders gravierend sind die Kürzungen bei den Datenpunkten zur Altersstruktur, zu geschlechtsspezifischen Aufschlüsselungen und zu Nicht-Angestellten. Grundsätzlich halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften es für unerlässlich, dass die Datenpunkte zu eigenen Arbeitskräften (ESRS S1) sowie zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (ESRS S2) vollständig erhalten bleiben.

Es ist außerdem nicht nachvollziehbar, warum ohnehin freiwillige Standardaspekte aus den ESRS gestrichen wurden. Gleichzeitig wurden Datenpunkte, die dem Wesentlichkeitsvorbehalt unterlagen, nun als freiwillig deklariert, wie beispielsweise Leistungsbeurteilungen und Schulungsstunden nach Beschäftigungsart, Inanspruchnahme von Elternzeit und kaufkraftbereinigte Verdienstunterschiede. Diese Aspekte sind von hoher Relevanz und sollten nicht freiwillig sein.

Außerdem fordern wir, dass die Vorgaben zur Berichterstattung über die Einbindung von Arbeitnehmer*innenvertretungen und anderen Stakeholdern vollständig erhalten bleiben. Die entsprechenden Anforderungen in S1-2 wurden in den Draft Simplified ESRS deutlich verkürzt und beschränken sich nun weit-

gehend auf die Offenlegung, wie das Unternehmen mit Beschäftigten bzw. ihren Vertretungen interagiert und inwiefern deren Perspektiven berücksichtigt werden. Demgegenüber ist der aktuell gültige ESRS S1 deutlich umfangreicher und konkreter ausgestaltet. Er verlangt unter anderem Angaben zu den Phasen, der Art und Häufigkeit der Einbindung sowie zur ranghöchsten verantwortlichen Position im Unternehmen, die sicherstellt, dass die Ergebnisse in das Unternehmenskonzept einfließen.

Gravierend sind zudem die Kürzungen im Datenpunkt SBM-2 zu den Interessen und Standpunkten der Interessenträger. Weitgehend entfallen sind Angaben dazu, ob und wie Unternehmen ihre Interessenträger einbinden und wie dieser Prozess organisiert ist. Zudem fehlen Informationen darüber, inwieweit die Interessen der Stakeholder in Strategie und Geschäftsmodell einfließen, welche Änderungen sich daraus ergeben (einschließlich geplanter Maßnahmen und Zeitrahmen) und wie Leitungs- und Aufsichtsorgane darüber informiert werden. Diese Angaben sind jedoch zentral, um die tatsächliche Wirksamkeit der Stakeholdereinbindung beurteilen zu können.

Der DGB fordert daher konkret, die gestrichenen und präzisen Anforderungen aus den bestehenden ESRS wieder aufzunehmen, insbesondere zu Art, Zeitpunkt und Umfang der Einbindung von Arbeitnehmer*innenvertretungen. Zudem müssen Unternehmen verpflichtet werden, offenzulegen, wie Stakeholderinteressen tatsächlich in Strategie und Geschäftsmodell einfließen und zu welchen Änderungen dies führt. Nur so kann eine wirksame, überprüfbare und sozial ausgewogene Nachhaltigkeitsberichterstattung sichergestellt werden.[2]

VSME ist kein Ersatz für verbindliche Berichterstattung

Unternehmen, die nicht mehr berichtspflichtig sind, sollen freiwillig nach einem vereinfachten Standard berichten können. Vorgeschlagen wird hierfür Annex I der Empfehlung (EU) 2025/1710, der auf dem von der EFRAG entwickelten VSME-Standard basiert. Der VSME-Standard wurde ursprünglich für kleine, nicht berichtspflichtige Unternehmen entwickelt und ist inhaltlich im Vergleich zu den ESRS stark reduziert. Er umfasst nur wenige Datenpunkte und lässt zentrale Themen weitgehend unberücksichtigt. Die Einführung eines freiwilligen Berichtsstandards auf einem minimalen Niveau, wie er im Annex I vorgesehen ist, steht dem Ziel der CSRD und ESRS, eine nachhaltigere Wirtschaft zu fördern, direkt entgegen. Zudem entfallen durch Annex I zentrale Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer*innenvertretungen, die unter der CSRD ausdrücklich vorgesehen sind. **Würde der VSME-Standard künftig als Referenz für einen Großteil der Unternehmen gelten, blieben wesentliche Nachhaltigkeitsinformationen unzugänglich. Eine solche Ausweitung würde aus Sicht des DGB und seiner**

[2] Die vollständige Stellungnahme des DGB zu den Draft Simplified ESRS ist unter folgendem Link abrufbar: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/SN_DGB_ESRS_Simplified.pdf

Mitgliedsgewerkschaften die Transparenz der Berichterstattung deutlich verringern und eine wirksame Nachhaltigkeitssteuerung untergraben.

Besonders kritisch ist, dass der VSME-Standard keine Wesentlichkeitsanalyse vorsieht und damit ein zentrales Instrument zur Identifikation nachhaltigkeitsbezogener Risiken und Auswirkungen fehlt. Ohne die doppelte Wesentlichkeit besteht die Gefahr, dass relevante ESG-Risiken nicht erkannt oder unzureichend adressiert werden. Der Verzicht auf unternehmensbezogene Analysen sowie auf die systematische Einbindung von Stakeholdern schwächt die Nachhaltigkeitssteuerung erheblich und erhöht das Risiko von Fehleinschätzungen. Zudem fehlen in den VSME eine systematische Erfassung finanzieller Risiken sowie verbindliche externe Prüfungen. Insgesamt ist ein solcher minimalistischer Standard nicht geeignet, unterschiedliche Geschäftsmodelle angemessen abzubilden, und würde die Qualität und Aussagekraft der Berichterstattung und das Risikomanagement deutlich senken.

Im Bereich Sozialstandards umfasst das Basismodul der VSME lediglich Datenpunkte zur Anzahl der Beschäftigten, meldepflichtige Arbeitsunfälle und Todesfälle, Vergütung und Schulungsstunden. Maßgebliche Angaben fehlen jedoch – etwa zu Prozessen der Einbindung der Arbeitnehmerschaft und zum sozialen Dialog, darunter die Existenz von Betriebsräten, die Rechte der Arbeitnehmer*innen auf Information, Anhörung und Mitbestimmung sowie globale Rahmenvereinbarungen mit Gewerkschaftsföderationen. Auch Datenpunkte zu Arbeitszeit, sozialer Absicherung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Karriereentwicklung sowie zu Vielfalt und Inklusion fehlen vollständig.

Besonders kritisch ist, dass der VSME-Standard nahezu keine Angaben zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette verlangt. Risiken und Auswirkungen in der Lieferkette der nicht berichtspflichtigen Unternehmen – etwa zu Arbeitnehmer*innenrechten, Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und eine angemessene Unterbringung sowie Wasser- und Sanitärversorgung – werden nicht erfasst. Gerade in der nachgelagerten Wertschöpfungskette treten aber die größten Risiken und die schwerwiegendsten (menschenrechtlichen) Auswirkungen auf.

Durch die Einführung des „Value Chain Cap“ können zentrale Nachhaltigkeitsinformationen entlang der Lieferkette so nicht mehr ausreichend erhoben werden. Damit fehlen auch zentrale Datenpunkte für eine wirksame menschenrechtliche Sorgfaltspflicht nach der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), die als Grundlage für Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie zur Wirksamkeitskontrolle von Unternehmen dienen, die unter den Geltungsbereich der Regulierungen fallen. Ohne diese Informationen können Unternehmen keine fundierten Risikobewertungen in der Lieferkette vornehmen.

Zudem stellen fehlende oder unzureichende Nachhaltigkeitsinformationen eine der größten Herausforderungen für Finanzmarktteilnehmer dar. Diese Datenlücken beeinträchtigen die von der Bankenaufsicht geforderte effektive Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken erheblich. ESG-Risiken sind für die

Finanzaufsicht von besonderer Relevanz, da sie Ausfallrisiken erhöhen, Sicherheiten entwerten und Geschäftsmodelle destabilisieren können.

Die vorgesehene Reduzierung des Anwenderkreises der CSRD in Verbindung mit den eingeschränkten Transparenzanforderungen der VSME steht im klaren Widerspruch zu den Informationsbedürfnissen berichtspflichtiger Unternehmen, des Kapitalmarktes sowie weiterer Stakeholder. Es ist zu erwarten, dass sich relevante Informationsflüsse außerhalb des VSME entwickeln. Dies würde die angestrebte einheitliche Transparenz unterlaufen und die Wirksamkeit der gesetzlichen Regulierung insgesamt schwächen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, auch für nicht berichtspflichtige Unternehmen Standards zu entwickeln, die aussagekräftige Informationen zu sozialen und ökologischen Aspekten sowie zur Einbindung von Arbeitnehmer*innenvertretungen sicherstellen.[3]

[3] Die vollständige Stellungnahme des DGB zu den VSME ist unter folgendem Link abrufbar: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/SN_DGB_Annex1_VSME_final.pdf