

# Stellungnahme



## Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf **der European Sustainability Reporting Standards**

Zur Vorlage beim Bundesministerium der Justiz.

### Finale Version

09.01.2023

### Inhaltsverzeichnis

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | Einleitung und Zusammenfassung .....  | 1  |
| 2   | Die neuen EU-Offenlegungspflichten als wichtiger Schritt in die richtige Richtung ..... | 3  |
| 3   | Zur Priorität Europäischer Standards und zur Rolle der EFRAG .....                      | 6  |
| 4   | Anmerkungen im Detail .....   | 7  |
| 4.1 | Anmerkungen zum ESRS 2 (General disclosure) .....                                       | 7  |
| 4.2 | Hinweise zu den Umweltstandards ESRS E1 bis ESRS E5 .....                               | 10 |
| 4.3 | Anmerkung zum ESRS S1 (Own workforce) .....   | 10 |
| 4.4 | Anmerkung zum ESRS S2 (Workers in the value chain) .....                                | 16 |

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand  
Abteilung Grundsatz und Gute Arbeit

**Rainald Thannisch**  
Referatsleiter für Mitbestimmung,  
Corporate Governance und CSR

rainald.thannisch@dgb.de

Telefon: 030/24060-605  
Telefax: 030/24060-405

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

www.dgb.de

## 1 Einleitung und Zusammenfassung

Mit Schreiben vom 1. Dezember 2022 hat das Bundesministerium der Justiz den Deutschen Gewerkschaftsbund dazu aufgefordert, Stellung zu den von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) erarbeiteten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zu nehmen.

Diese Standardentwürfe stehen im inhaltlichen Kontext zu der im November 2022 von den Europäischen Co-Gesetzgebern final beschlossenen Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive/CSRD), mit der die Europäische Kommission verpflichtet wird, zur Ergänzung der Richtlinie delegierte Rechtsakte zu erlassen, in denen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung festgelegt werden.

Beim Erlass der delegierten Rechtsakte ist die Kommission laut der EU-Richtlinie gehalten, unter bestimmten Voraussetzungen die fachliche Stellungnahme der EFRAG zu berücksichtigen, die am 22. November 2022 einen ersten Satz von ESRS an die Kommission übermittelt und gleichzeitig veröffentlicht hat.



Dieser erste Satz von ESRS basiert auf Vor-Entwürfen (Exposure drafts), die EFRAG bereits im April 2022 veröffentlicht hatte und zu denen der DGB im Rahmen einer öffentlichen Konsultation seinerzeit bereits Stellung bezogen hatte.

**Insgesamt begrüßt der DGB die Vorlage der ESRS als einen signifikanten Schritt hin zu einer qualitativ besseren Nachhaltigkeitsberichterstattung.**

Kritisch sehen wir hingegen, dass die neuen Standard-Entwürfe in ihrem Anspruch erkennbar hinter die im April 2022 veröffentlichten ersten Entwürfe zurückfallen. EFRAG stellt selbst gegenüber der EU-Kommission heraus, dass die Veränderungen gegenüber den Exposure drafts u.a. zu einer Reduzierung der Berichtsanforderungen (Disclosure requirements) um fast die Hälfte geführt hätten.<sup>1</sup> In der Tat kann angenommen werden, dass das angestrebte Ziel der Reduktion erreicht wurde. Andere Quellen unterstreichen diese Reduktionsbemühungen und sprechen bspw. von einer Reduktion der Offenlegungspflichten von 136 auf 84 und der Anzahl der quantitativen und qualitativen Datenpunkte von 2.161 auf 1.144.<sup>2</sup>

Außerdem unterliegt die Pflicht zur Veröffentlichung nunmehr – im Unterschied zu den vorherigen Entwürfen – grundsätzlich einer unternehmensinternen Prüfung nach dem Ansatz der doppelten Wesentlichkeit, wonach Informationen dann zu veröffentlichen sind, sofern sie entweder in Bezug auf die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt oder wesentlich in Bezug auf die Finanzperspektive oder beides sind. Nur noch rund 400 quantitative und qualitative Datenpunkte gelten automatisch als wesentlich, so dass eine Berichterstattung in jedem Fall vorzunehmen ist.

Besonders augenscheinlich sind die Rückschritte im Bereich der Corporate Governance, wo es anstelle von vormals zwei Standards nunmehr nur noch einen eher schmalen Standard gibt. Aber auch in dem aus gewerkschaftlicher Sicht besonders relevanten Standard ESRS S1 zum Thema Own workforce wurden Elemente progressiver Nachhaltigkeitsberichterstattung abgeschwächt.

Grundsätzlich positiv ist anzumerken, dass die Standards (an verschiedenen Stellen) die Bedeutung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht für eine nachhaltige Wertschöpfung widerspiegeln. Dabei wird regelmäßig auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als Referenzstandard für Due Diligence sowie auf weitere wichtige Standards/Initiativen wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verwiesen. Angesichts der Bedeutung des Themas und in Anbetracht der anstehenden Europäischen Due Diligence Regulierung (CSDDD) sollten die Berichtspflichten dazu ambitioniert und in Übereinstimmung mit internationalen Standards verpflichtend sein.

<sup>1</sup> Vgl. das Schreiben der EFRAG vom 22.11.2022 an EU Kommissarin McGuinness, im Internet veröffentlicht unter: <https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FSiteAssets%2F01%2520EFRAG%2527s%2520Cover%2520Letter%2520to%2520the%2520first%2520set%2520of%2520ESRS%252022%2520November%25202022.pdf>

<sup>2</sup> Vgl. Müller, Stefan (2022): EFRAG reduziert die Offenlegungspflichten in den ESRS-Entwürfen deutlich, Haufe News 24.11.2022 im Internet veröffentlicht auf: [https://www.haufe.de/finance/jahresabschluss-bilanzierung/efrag-verabschiedet-esrs-entwuerfe\\_188\\_580220.html](https://www.haufe.de/finance/jahresabschluss-bilanzierung/efrag-verabschiedet-esrs-entwuerfe_188_580220.html)



Eine Übergangszeit von drei Jahren (ESRS 1 Abschnitt 10.2, S. 24) zur Einholung wesentlicher Informationen zu Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens steht unseres Erachtens nicht in Einklang mit diesem Ziel und sollte verkürzt werden.

**Der DGB appelliert sowohl an das Bundesministerium der Justiz als auch an die Europäischen Institutionen, die von der EFRAG vorgelegten Entwürfe in Blick auf eine wirksame und ambitionierte Berichterstattung nachzuschärfen. Erheblichen Verbesserungsbedarf sehen wir beispielsweise in den Bereichen angemessener Löhne, Vorstandsvergütung, Unternehmensmitbestimmung und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.**

**Außerdem ist der Katalog der in jedem Fall zu berichtenden Anforderungen zu vergrößern. Dabei sollte sichergestellt werden, dass alle Berichtsanforderungen aus ESRS S1 und ESRS S2 als wesentlich gelten und in allen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe und zugehörigem Sektor oder Branche stets zu berichten sind.**

**Keinesfalls dürfen die vorgelegten Standards noch weiter abgeschwächt oder verwässert werden.**

Zudem sollte sichergestellt werden, die in Zukunft zu veröffentlichenden Bündel weiterer Berichterstattungsstandards, z. B. die bereits angekündigten Branchen- sowie KMU-Standards, noch vor ihrer Weitergabe an die EU-Kommission in alle Amtssprachen zu übersetzen. Dazu sollten EFRAG die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Die ausschließliche Verfügbarkeit der Standardentwürfe in einem fachlich-technischen Englisch schließt unseres Erachtens breite Stakeholder-Kreise von der Diskussion dieser für die nachhaltige Zukunft Europas wesentlichen Themen aus und vergrößert damit tendenziell die Unwucht zugunsten der bereits heute die Debatte dominierenden Interessen von Standardsetzer\*innen, Unternehmensvertreter\*innen und Vertreter\*innen des Finanzmarktes.

Angesichts der knappen Fristsetzung fokussiert der DGB seine Rückmeldung neben einigen generellen Anmerkungen auf die Standardentwürfe ESRS 2 (General disclosures), ESRS S1 (Own workforce) und ESRS S2 (Workers in the value chain).

Die Bewertung des DGB kann den folgenden Seiten im Detail entnommen werden. Zunächst jedoch soll eine kurze Würdigung der neuen EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Rolle und Struktur der EFRAG erfolgen.

## 2 Die neuen EU-Offenlegungspflichten als wichtiger Schritt in die richtige Richtung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hatte mit seiner Stellungnahme vom 7. Juni 2021 positiv hervorgehoben, dass der von der EU-Kommission am 21. April 2021 vorgelegte Richtlinien-vorschlag zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) die bislang geltenden Vorgaben der nicht-finanziellen Berichterstattung in mehrfacher Hinsicht erweitert, gleichzeitig jedoch weitere Verbesserungen insbesondere mit Blick auf die Präzisierung der sozialen Belange



und die Einbeziehung des Betriebsrates in die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsberichte gefordert.<sup>3</sup>

Vor diesem Hintergrund begrüßt der DGB ausdrücklich, dass sich die Europäischen Co-Gesetzgeber in beiden Aspekten auf signifikante Fortschritte verständigen konnten. Inhaltlich sind aus gewerkschaftlicher Sicht insbesondere die CSRD-Ergänzungen und -Präzisierungen im Bereich der Sozialbelange von großer Bedeutung.

So gibt Artikel 29b Abs. 2 lit b), ii der neuen Richtlinie der EU-Kommission vor, u.a. dafür Sorge zu tragen, dass Unternehmen über „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“ zu berichten haben.

Mit Blick auf die Berichterstattung über die Unternehmensmitbestimmung konkretisiert Erwägungsgrund 49 dahingehend, dass in „Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die die Arbeitnehmerbeteiligung betreffen, [...] unter anderem festgelegt werden [sollte], welche Informationen über die Beteiligung von Arbeitnehmern an Verwaltungs- und Aufsichtsorganen offengelegt werden sollten.“

Angesichts der fortschreitenden Erosion der Unternehmensmitbestimmung<sup>4</sup> können diese Veröffentlichungspflichten künftig dabei helfen, Fälle von legaler oder illegaler Mitbestimmungsvermeidung aufzudecken und zu dokumentieren.

Ein echter Quantensprung wird auch hinsichtlich der Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretungen erreicht. So sieht Artikel 19a Absatz 5 explizit vor: „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.“

Für den DGB steht außer Frage, dass sich diese Vorgaben im deutschen Kontext auf Betriebsratsmitglieder und Gewerkschaften beziehen, die nunmehr verpflichtend bereits während der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsberichte einzubeziehen sind. Als geeignete nationale Ebene im Sinne des Art. 19a sind – falls vorhanden – insbesondere Gesamt- oder

---

<sup>3</sup> Vgl. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission über eine „Corporate Sustainability Reporting Directive“ vom 7. Juni 2021, im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-/02a>

<sup>4</sup> Vgl. grundlegend: Sick, Sebastian (2020): Erosion als Herausforderung für die Unternehmensmitbestimmung, in: Mitbestimmungsreport Nr. 58, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2020\\_58.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2020_58.pdf).



Konzernbetriebsräte bzw. der Wirtschaftsausschuss anzusehen. Sollten Europäische Betriebsräte oder SE-Betriebsräte ebenfalls im Unternehmen vorhanden sein, müssen sie zusätzlich zu den nationalen Gremien informiert und konsultiert werden. Jegliche Konsultation erfolgt in einer Weise, die es den Arbeitnehmervertreter\*innen ermöglicht, rechtzeitig und umfassend vor einer Entscheidung des Arbeitgebers eine begründete Antwort unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu erhalten und die geplanten Maßnahmen innerhalb der Mitbestimmungsgremien und mit ihrer Gewerkschaft zu beraten und zu erörtern.

Hinsichtlich der Banken und Versicherungen in öffentlicher Rechtsform sind die Vorgaben entsprechend auch für Personalrät\*innen umzusetzen.

Bezüglich der Weitergabe der Stellungnahme der betrieblichen Interessenvertretung an das Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan unterstreicht der DGB – mit Blick auf die Formulierung „gegebenenfalls“ – seine feste Auffassung, dass eine Mitteilung nur dann unterbleiben kann, sofern ein Kontrollorgan, regelmäßig ist das der Aufsichtsrat, nicht existiert.

Mit der oben geschilderten Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung erfolgt ein großer Schritt hin zu mehr Qualität in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Denn die Mitglieder der Betriebsräte und Personalräte sind anerkanntermaßen DIE Expert\*innen für gute Arbeit im Unternehmen, kennen die internen Prozesse und können somit wesentliche Informationen in die Erstellung der Nachhaltigkeitsberichte einbringen. Nicht minder wertvoll ist ihr Wissen um die Risiken, die in der Wertschöpfungskette auch mit Blick auf die Einhaltung von Arbeitnehmer\*innenrechten bestehen.

Die „unterjährig“ vorgesehene Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung ist zudem aus rein praktischen Erwägungen sinnvoll, legt doch die Erfahrung nahe, dass eine Diskussion des Nachhaltigkeitsberichts in der bilanzfeststellenden Sitzung des (mitbestimmten) Aufsichtsrats in aller Regel zu spät kommen wird, um noch Ergänzungen vornehmen zu können.

Aus Sicht des DGB ist es von großer Bedeutung, diese politischen Erfolge in angemessener Weise in der nationalen Gesetzgebung umzusetzen. Diesbezüglich sollte darauf hingewirkt werden, Befreiungsmöglichkeiten im Konzern einzugrenzen.

**Von großer Wichtigkeit ist es zudem, die Vorgaben CSRD vollumfänglich in die EFRAG Standards bzw. in die von der EU-Kommission erarbeiteten delegierter Rechtsakte zu integrieren. Keinesfalls dürfen die Standards hinter die EU-Richtlinie zurückfallen.**



### 3 Zur Priorität Europäischer Standards und zur Rolle der EFRAG

In seiner Stellungnahme zur CSRD hatte der DGB den Erlass „delegierter Rechtsakte“ und die fachliche Vorbereitung der Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) kritisiert und die Europäischen Institutionen nachdrücklich dazu aufgefordert, *„die Kriterien der Nachhaltigkeitsberichterstattung in einem demokratischen Prozess zu erarbeiten und diese Kernaufgabe nicht auf private Organisationen zu übertragen, denen es an demokratischer Legitimation fehlt.“*

Mit Blick auf die EFRAG sprach sich der DGB für eine dreigliedrige Zusammensetzung der entsprechenden Governance-Strukturen aus Vertreter\*innen von Wirtschaft, Gewerkschaften und NGOs sowie für eine Übernahme der Finanzierung aus EU-Mitteln aus.

Gut anderthalb Jahre später bleibt festzuhalten, dass die EU-Institutionen entgegen des gewerkschaftlichen Rates sowohl am Vorhaben der delegierten Rechtsakte als auch an der Beauftragung der EFRAG festgehalten haben. Und obwohl sich die Governance-Struktur der EFRAG zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für Stakeholder geöffnet hat, ist diese Struktur von der geforderten dreigliedrigen Besetzung weit entfernt. Im Gegenteil ist die Europäische Gewerkschaftsbewegung mit nur einem von 22 Mitgliedern des EFRAG Sustainability Reporting Board erheblich unterrepräsentiert.

Der DGB fordert die Europäischen Institutionen daher dazu auf, auf eine gleichberechtigte Vertretung relevanter Stakeholder-Interessen hinzuwirken und die dafür notwendige Finanzierung sicherzustellen.

Angesichts starker Stimmen aus der Wirtschaft, die sich für eine Stärkung internationaler Standards aussprechen, betont der DGB jedoch auch weiterhin ganz ausdrücklich die Notwendigkeit ambitionierter europäischer Berichterstattungsstandards zur Nachhaltigkeit. Insbesondere bei den sozialen Standards geht der DGB davon aus, dass eine weitere Annäherung an internationale Standards, insbesondere vor dem Hintergrund fehlender, hinreichender internationaler Vergleichsstandards nicht tragbar wäre.

**Es kann keinesfalls angehen, die Entwicklung progressiver Europäischer Berichterstattungsstandards zu Gunsten der Erarbeitung weniger ambitionierter internationaler Standards zu erschweren oder im Ergebnis zu verwässern.**

Auch wenn wir eine echte Einbeziehung der Co-Gesetzgeber in die Ausgestaltung der Berichterstattungsstandards eingefordert hatten, bleibt doch festzuhalten, dass auch die Zustimmungserfordernis seitens des Europäischen Parlamentes und des Rates zu delegierten Rechtsakten eine – wenn auch schwache, aber immerhin vorhandene - demokratische Kontrolle der diesbezüglichen Arbeit von EFRAG und Kommission ermöglicht. Somit verfügen die von der EU gewählten Verfahren der Erarbeitung und Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsstandards erheblich mehr an demokratischer Legitimation als es rein private Standardsetzer, wie beispielsweise das International Sustainability Standards Board (ISSB), für sich in Anspruch nehmen können.



**Insoweit darf die gegenüber EFRAG grundsätzlich nicht unkritische Position des DGB keinesfalls als Unterstützung rein privater und unregulierter Normungs- oder Standardsetzungsaktivitäten missverstanden werden.**

## 4 Anmerkungen im Detail

### 4.1 Anmerkungen zum ESRS 2 (General disclosure)

#### 4.1.1 Allgemeine Anmerkungen

Art 19a Abs. 3 lit. c) bis e) der CSRD geben dem Unternehmen u.a. vor, die nachfolgenden Informationen im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung in ihrem Lagebericht offenzulegen:

- *„eine Beschreibung der Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten sowie ihres Fachwissens und ihrer Fähigkeiten zur Wahrnehmung dieser Rolle oder ihres Zugangs zu solchem Fachwissen und solchen Fähigkeiten*
- *eine Beschreibung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Nachhaltigkeit;*
- *Angaben über das Vorhandensein von mit Nachhaltigkeitsaspekten verknüpften Anreizsystemen, die Mitgliedern der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane angeboten werden“*

Eine ambitionierte und angemessene Berichterstattung zu diesen Aspekten einer guten Corporate Governance würde aus Sicht des DGB einen wirklichen Mehrwert für externe und interne Stakeholder bedeuten und gleichzeitig spürbare Anreize dahingehend setzen, sowohl die Governance einzelner Unternehmen als auch die Entwicklung nationaler Corporate Governance Regime in Richtung Nachhaltigkeit weiterzuentwickeln.

Auch der neue Deutsche Corporate Governance Kodex 2022 als Best Practice für die Wirtschaft hat diese Zielrichtung einer gesteigerten Rolle der Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung deutlich artikuliert. Dem entspricht es, eine Verknüpfung von Strategie und Nachhaltigkeitszielen offensiv zu verankern. *„In der Unternehmensstrategie sollen neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden. Die Unternehmensplanung soll entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen.“* (A.1 DCGK). Dem entspricht es auch, dass das Risikomanagement und interne Kontrollsystem samt Compliance Management System nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken sollen. *„Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen.“* (A.3 DCGK). Diese weitreichende Verknüpfung von Unternehmensstrategie, Unternehmensplanung und Risikomanagement muss sich auch in den Standards zur Berichterstattung wider-





spiegeln. Der Kodex als Regelwerk der Wirtschaft für die Wirtschaft zeigt, dass diese ambitionierte Zielsetzung den Vorstellungen der deutschen Unternehmenswelt entspricht. Die EFRAG-Standards sollten hier nicht zurückfallen, sondern den gesetzten Rahmen ambitioniert ausfüllen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es jedoch fraglich, ob die EFRAG-Standards diese Zielvorgabe erfüllen, insbesondere weil die noch in den Exposure drafts enthaltenen Vorgaben deutlich reduziert wurden. So findet sich z. B. Transparenz zur Rolle und Verantwortung von Vorstand und Aufsichtsrat in Nachhaltigkeitsfragen in der vorherigen Form nicht mehr in den finalen Standards wieder.

- Demgegenüber beschreibt der DCGK (Grundsatz 6) ganz richtig: *„Überwachung und Beratung [des Aufsichtsrats] umfassen insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen.“* Er betont insbesondere die erforderliche Expertise und den Sachverstand der Aufsichtsratsmitglieder im Bereich der Nachhaltigkeit und fordert ein entsprechendes Kompetenzprofil und eine Qualifikationsmatrix, die auch die Nachhaltigkeitsqualifikation im Aufsichtsrat beschreiben soll. Dies betont die hervorgehobene Rolle und Verantwortung des Aufsichtsrats für Nachhaltigkeitsfragen. Angesichts dessen kann eine solche Beschränkung der EFRAG-Standards nicht befriedigen.

- Vor diesem Hintergrund ist es gleichwohl zu begrüßen, dass ein Unternehmen weiterhin die wichtigsten Merkmale seines Risikomanagement- und internen Kontrollsystems in Bezug auf die/den Prozess(e) der Nachhaltigkeitsberichterstattung offenlegen muss (ESRS 2 General disclosures, 2. Governance 32 -34). Bereits nach geltendem Recht müssen, freilich nur kapitalmarktorientierte, Gesellschaften in ihrem (Konzern-)Lagebericht „die wesentlichen Merkmale des internen Kontroll- und des Risikomanagementsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess“ beschreiben (§§ 289 Abs. 4, 315 Abs. 4 HGB). In diesem Kontext wäre es aus unserer Sicht geboten, offenzulegen, inwieweit die angesprochenen Systeme in der Lage sind auch ökologische und soziale Risiken belastbar, d.h. angemessen und wirksam, abzubilden und über Daten in einer hinreichenden Güte verfügen. In aller Regel geht es dabei um eine nachvollziehbare „Übersetzung“ vermeintlich weicher Risiken in die finanzorientierte Logik eines generellen Risikomanagementsystems.

In diesem Zusammenhang wäre es hilfreich, wenn relevante und häufig verwendete Begriffe wie Auswirkung, Risiko und Chance (sowie auch das gezielte Management dieser Aspekte) an geeigneter Stelle (etwa Appendix VI) definiert wären.

#### **4.1.2 Zur Berichts-anforderung GOV-1 – The role of the administrative, management and supervisory bodies**

Diese Berichts-anforderung gibt dem Unternehmen vor, die Zusammensetzung der Verwaltungs- und Aufsichtsorgane, ihre Aufgaben und Zuständigkeiten sowie den Zugang zu Fachwissen und Fähigkeiten in Bezug auf Fragen der Nachhaltigkeit offenzulegen.





Aus Sicht des DGB ist zu begrüßen, dass Ziffer 19 unmissverständlich die Offenlegung einer Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter\*innen in den administrative, management and supervisory bodies einfordert, womit die in Kapitel 2 dieser Stellungnahme beschriebene Verpflichtung zur Offenlegung der Unternehmensmitbestimmung aus der CSRD umgesetzt wird. Über die konkrete Anforderung hinausgehend sollte jedoch auch eine Offenlegungspflicht eingeführt werden, wenn ein Unternehmen die nationalen Vorschriften über die Vertretung der Arbeitnehmer\*innen in den Leitungsorganen ignoriert oder unter Ausnutzen von rechtlichen Schlupflöchern bewusst umgeht. Zudem sollte darüber berichtet werden müssen, wie Mitbestimmungsrechte in Fällen von grenzüberschreitenden Umwandlungen gesichert wurden.

Außerdem sollte auch offengelegt werden, welche Ausschüsse der Aufsichtsrat eingesetzt hat und wie deren personelle Zusammensetzung ist.

#### **4.1.3 Zur Berichtsanforderung GOV-3 - Integration of sustainability-related performance in incentive schemes**

Gemäß dieser Offenlegungspflicht muss das Unternehmen Informationen über die Einbeziehung seiner nachhaltigkeitsbezogenen Performanz in monetären Anreizsystemen offenlegen. Der DGB begrüßt diese Vorgaben, insbesondere auch, dass gemäß Ziffer 27 B) auch der diesbezügliche Anteil an der variablen Vergütung offengelegt werden muss.

Positiv ist auch, dass die Unternehmen über eine Verknüpfung mit dem Standard ESRS E1 (Climate Change), Ziffer 12, offenlegen müssen, inwieweit die Reduzierung von Treibhausgasen Gegenstand der Vorstandsvergütung ist. Unverständlich bleibt jedoch, warum darauf verzichtet wird, explizit auch die Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit wichtigen Zielen sozialer Verantwortung zu verknüpfen. Das Ausweisen einer solchen Offenlegungspflicht hätte sicherlich eine positive Signalwirkung gehabt.

Unklar bleibt ebenfalls, warum die Berichtsanforderung alleine auf die „sustainability-related performance“ fokussiert und keine konkreten Bezüge zur Nachhaltigkeits**strategie** aufweist, wie sie der Exposure draft 2-GOV 4 noch ausdrücklich vorsah. Und im Unterschied zur Berichtsanforderung G1-6 aus dem Vor-Entwurf fehlen explizite Vorgaben z. B. zu Clawbacks (Rückforderungen) oder Ruhestandsgehältern von Vorstandsmitgliedern.

Diese Berichtsanforderungen sind jedoch zentral für das Verständnis der Vergütungen von Vorstand bzw. Geschäftsführung und sollten daher genauso in die ESRS aufgenommen werden, wie ein transparenter „CEO to worker pay ratio“, der das Verhältnis des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung zu den Einkommen der Beschäftigten misst (siehe dazu auch die Ausführungen zu Berichtsanforderung S1-16). Auch wenn einige dieser Transparenz-Vorgaben in Deutschland mit dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) bereits eingeführt worden, so ist doch zu bedenken, dass sich diese Vorgaben ausdrücklich nur auf börsennotierte Gesellschaften beziehen, während der Anwendungsbereich der CSRD sehr viel breiter ist.



## 4.2 Hinweise zu den Umweltstandards ESRS E1 bis ESRS E5

Es ist dem DGB angesichts der knappen Fristsetzung nicht möglich, sich detailliert zu den klima- und umweltpolitischen Standards ESRS E1 bis ESRS E5 zu äußern.

Der DGB begrüßt, dass die ESRS die Auswirkungen der Unternehmung auf die Umwelt ausführlich betrachten und entsprechende Offenlegungspflichten vorgeben.

Allgemein soll jedoch auf die bereits in unserer Stellungnahme zum Entwurf der CSRD geäußerte Position verwiesen werden, dass es vor dem Hintergrund des dringend notwendigen nachhaltigen Umbaus von Wirtschaftsstrukturen von zentraler Bedeutung ist, soziale, ökonomische und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit zusammenzudenken. Führen nachhaltige Veränderungen von Produktions- und Dienstleistungsprozessen zu Beschäftigungsverlusten oder einer Prekarisierung von Arbeit, erzeugt dies Widerstand und gefährdet die Akzeptanz des nachhaltigen Umbaus der europäischen Wirtschaft.

Wir plädieren daher dafür, die ESRS noch stärker in Richtung einer übergreifenden Sichtweise der Nachhaltigkeit auszugestalten, die auf soziale, ökonomische und ökologische Aspekte gleichermaßen Rücksicht nimmt.

## 4.3 Anmerkung zum ESRS S1 (Own workforce)

### 4.3.1 Allgemeine Bewertung

Der DGB begrüßt die Vorlage des Standard ESRS S1 (Own workforce). Der Standardentwurf bietet insgesamt eine überzeugende und tragfähige Basis für die Offenlegung von Nachhaltigkeitsinformationen.

Viele der im Rahmen dieses Standards offenzulegenden Informationen werden eine für die Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften förderliche Wirkung entfalten, ermöglichen sie es doch, Defizite in der Übernahme sozialer Verantwortung durch ein Unternehmen direkt anzusprechen und zielgerichtet zu überwinden. Auch externe Stakeholder z. B. aus dem Finanzmarkt oder aus Nichtregierungsorganisationen wird es zukünftig besser möglich sein, die soziale Verantwortung der Unternehmen mit Blick auf die eigenen Arbeitnehmer\*innen und ihre Interessenvertretungen zu bewerten.

Positiv zu bewerten ist auch, dass nach „Objective“ Ziffer 8 die Zielstellung des Standards auch darin besteht, die Berichtspflichten so auszugestalten, dass Unternehmen ihre Übereinstimmung mit internationalen und europäischen Menschenrechtsinstrumenten und -konventionen offenlegen. Bedauerlich ist hingegen, dass im Gegensatz zum ersten Entwurf die EU-Taxonomie für nachhaltige Aktivitäten, insbesondere im Hinblick auf den Ansatz und die Anforderungen an die Berichterstattung gemäß der sozialen Mindeststandards („minimum safeguards“) keine Erwähnung mehr finden.



Angesichts der zentralen Bedeutung der Arbeitnehmer\*innen für die nachhaltige Zukunft der Unternehmen in der gegenwärtigen sozial-ökologischen Transformation, sollten die Berichtsansforderungen dieses Standards jedoch – über die Ziffern S1-1 bis S1-9 hinausgehend – allesamt in den Katalog der in jedem Fall zu berichtenden Anforderungen übernommen werden. Diese unbedingte Veröffentlichungspflicht sollte für alle Unternehmen und nicht nur für größere Unternehmen gelten. Außerdem sollten eine Reihe von Verbesserungen vorgenommen werden, die in den folgenden Unterkapiteln dargestellt werden.

Vor allem sollte geprüft werden, die Verschlechterungen gegenüber den Exposure drafts zurückzunehmen. Als besonders problematisch betrachtet es der DGB in diesem Kontext, dass die vormalige Berichtsansforderung **S1-24 – Work stoppages** aus den Exposure drafts nicht länger in dem Standard enthalten ist. Aus gewerkschaftlicher Sicht gehören Angaben über Streiks und Aussperrungen jedoch eindeutig zu den wesentlichen sozialen Informationen, über die stets berichtet werden sollte.

#### **4.3.2 Zu Berichtsansforderung S1-7 – Characteristics of non-employee workers in the undertaking's own workforce**

Es ist positiv, dass diese Berichtsansforderung einen Einblick in die Beschäftigungspolitik des Unternehmens eröffnen will. Dieser Blick sollte jedoch um eine Darstellung nach Geschlecht und Ländern ergänzt werden.

#### **4.3.3 Zu Berichtsansforderung S1-8 – Collective bargaining coverage and social dialogue**

Diese Berichtsansforderung ist von besonderer Bedeutung für den DGB. Das Unternehmen hat Informationen darüber offenzulegen, inwieweit die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen seiner eigenen Belegschaft durch Tarifverträge abgedeckt sind und Betriebsräte bzw. Personalräte auf den jeweiligen Ebenen gebildet sind und inwieweit seine Arbeitnehmer\*innen im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) auf betrieblicher und europäischer Ebene in den sozialen Dialog einbezogen sind.

Die Offenlegung zur Frage der Tarifabdeckung bietet zudem die Möglichkeit, dass Unternehmen sich dauerhaft mit dieser Frage beschäftigen und dadurch möglicherweise selbst in die Tarifbindung gehen. Dies würde indirekt die politische Zielsetzung der EU-Mindestlohn-Richtlinie unterstützen, wonach Mitgliedstaaten eine Tarifabdeckung von mindestens 80% erreichen müssen.

Positiv zu bewerten ist insbesondere Ziffer 62 mit Offenlegungspflichten bezüglich betrieblicher Interessenvertretung sowie die Offenlegung von Vereinbarungen mit Europäischen Betriebsräten bzw. SE- oder SCE-Betriebsräten. Zu begrüßen ist auch, dass die Definition des



Begriffs der „workers´ representatives“ im Anhang A die Vielfalt betrieblicher Interessenvertretungen in Europa (und weltweit) abbildet, die sich je nach Land durch betriebliche Gewerkschaftsorgane oder gewählte Betriebsräte oder Mischsysteme auszeichnet.<sup>5</sup>

Allerdings werden die Berichtspflichten nach Ziffer 62 (a) auf Länder im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) begrenzt, was nicht sachdienlich ist, weil es betriebliche bzw. gewerkschaftliche Interessenvertretungen auch in anderen Staaten jenseits des EWR gibt. Um einen vollständigen Überblick über die Existenz von betrieblichen Interessenvertretungen zu geben, sollte diese Offenlegungspflicht daher auf alle Staaten weltweit erweitert werden.

#### **4.3.4 Zu Berichts-anforderung S1-9 – Diversity indicators**

Diese Berichts-anforderung enthält Offenlegungspflichten zur Verteilung der Geschlechter in Anzahl und Prozentsatz auf der obersten Führungsebene und zur Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen, was zu begrüßen ist. Es fällt jedoch auf, dass das Kriterium der ethnischen Diversität nicht einbezogen ist. Diese Auslassung sollte noch einmal überdacht werden.

#### **4.3.5 Zu Berichts-anforderung S1-10 – Adequate wages**

Es ist zu begrüßen, dass das Unternehmen offenlegen muss, ob alle Arbeitnehmer\*innen der eigenen Belegschaft gemäß den geltenden Benchmarks angemessen entlohnt werden oder nicht, und wenn nicht, welche Gruppe von Arbeitnehmer\*innen keinen angemessenen Lohn erhält und welcher Prozentsatz der eigenen Belegschaft unterhalb des angemessenen Lohns bezahlt wird. Problematisch ist jedoch, dass zur Bestimmung angemessener Löhne gemäß AR 73 der Mindestlohn als Referenz genommen wird. Es darf jedoch bezweifelt werden, dass Mindestlöhne dem Kriterium eines „angemessenen Lohns“ entsprechen. Mindestlöhne können immer nur eine untere Haltelinie festlegen, aber nie den branchen- und arbeitsplatzbezogenen jeweils im Einzelfall angemessenen Lohn abbilden.

Stattdessen schlägt der DGB vor, dass repräsentative Tarifverträge als Maßstab für eine "angemessene Entlohnung" dienen sollten. Diejenigen Unternehmen, die Tarifverträge anwenden, wären von der Berichtspflicht zu dieser Norm befreit. Alle anderen Unternehmen müssten Angaben über den Anteil der Beschäftigten machen, die weniger als das branchenübliche Entgelt gemäß dem geltenden Tarifvertrag verdienen. Darüber hinaus sollten die Unternehmen aufgefordert werden, diese Informationen für alle Arbeitnehmer\*innen des Unternehmens offen zu legen, einschließlich derjenigen, die bei Subunternehmern beschäftigt sind.

Angesichts der Komplexität der Begrifflichkeit eines angemessenen Lohns sehen wir es zudem als kritisch an, dass diese Offenlegungspflicht pauschal beantwortet werden kann,

---

<sup>5</sup> Vgl. für einen Überblick die Angaben auf: <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Quer-durch-Europa>



wenn nach Einschätzung des Unternehmens alle Arbeitnehmer\*innen angemessen bezahlt werden.

#### **4.3.6 Zu Berichts-anforderung S1-11 – Social protection**

Es ist positiv zu bewerten, dass das Unternehmen anzugeben hat, ob die Arbeitnehmer\*innen durch eine soziale Sicherung gegen Einkommensverluste aufgrund schwerwiegender Lebensereignisse abgesichert sind, und wenn nicht, die Länder, in denen dies nicht der Fall ist, sowie die Prozentsätze in diesen Ländern, die nicht geschützt sind, anzugeben sind.

Angesichts der Komplexität der Begrifflichkeit der sozialen Sicherheit betrachtet der DGB es kritisch, dass diese Offenlegungspflicht pauschal beantwortet werden kann.

#### **4.3.7 Zur Berichts-anforderung S1-12– Persons with disabilities**

Wir begrüßen, dass das Unternehmen den prozentualen Anteil von Menschen mit Behinderungen an der Belegschaft offenzulegen hat. Es sollte jedoch überlegt werden, die in Ziffer 77 unverbindlich gehaltene Offenlegung einer Aufschlüsselung nach dem Geschlecht verbindlich anzulegen.

#### **4.3.8 Zur Berichts-anforderung S1-13 – Training and skills development indicators**

Das Unternehmen hat gemäß dieser Berichts-anforderung offen zu legen, inwieweit es seinen Mitarbeiter\*innen Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen anbietet, was zu begrüßen ist. Es sollte jedoch überlegt werden, die als freiwillig („may“) gekennzeichnete Offenlegung zu nicht angestellten Beschäftigten verpflichtend auszugestalten.

#### **4.3.9 Zur Berichts-anforderung S1-14 – Health and safety indicators**

Es ist zu begrüßen, dass das Unternehmen Informationen darüber offenlegen muss, inwieweit seine eigene Belegschaft von seinem Arbeitsschutzmanagementsystem erfasst wird, sowie über die Zahl der Vorfälle im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen bei den eigenen Beschäftigten. Darüber hinaus müssen die Zahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen anderer Arbeitnehmer\*innen, die auf dem Betriebsgelände des Unternehmens arbeiten, offengelegt werden.

Letztere Angabe sollte aus Sicht des DGB – identisch zu den Offenlegungspflichten zu eigenen Arbeitnehmer\*innen – unbedingt um die Anzahl der nicht-tödlichen Verletzungen und Erkrankungen ergänzt werden. Nur so können die Offenlegungspflichten eine wirksame Frühwarnfunktion hinsichtlich der Belastung z. B. von Werkvertragsarbeitnehmer\*innen übernehmen.

Problematisch ist aus Sicht des DGB, dass die im Anhang B aufgelisteten „Application Requirements“ 81 und 82 eine Normierung bzw. Zertifizierbarkeit voraussetzen, die der DGB



im Bereich des Arbeitsschutzes dann als problematisch ansieht, wenn sie über den Bereich der Produktnormung hinausgeht und in den Bereich der von den Sozialpartnern zu regelnden Fragen eingreift. Hier sollte eine Neuformulierung erfolgen.

Zum Thema „mental illness“ (AR 88) sei darauf hingewiesen, dass es wiederkehrende Debatten mit Arbeitgebervertreter\*innen gibt, ob psychische Erkrankungen aus der Arbeit oder aus dem Privatleben resultieren. Dies geht einher mit dem Versuch, das Thema zu individualisieren und ihm vor allem über die individuelle „Resilienz“ zu begegnen. Wir setzen dem entgegen, dass es selbstverständlich eine Vielzahl von Faktoren in der Arbeitswelt gibt, die systematisch und belastend auf die Psyche einwirken. Dies ist vor allem durch den Begriff „psychosocial risks“ abgebildet, dessen Übernahme in die Berichts-anforderung wir empfehlen.

#### **4.3.10 Zu Berichts-anforderung S1-15 – Work-life balance indicators**

Diese Offenlegungspflicht sieht vor, dass das Unternehmen offen zu legen hat, in welchem Umfang die Arbeitnehmer\*innen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben und diesen in Anspruch nehmen.

Im Vergleich zu den Vorentwürfen fällt negativ auf, dass auf die Offenlegung der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Rückkehr- und Weiterbeschäftigungsquoten von Arbeitnehmer\*innen, die Mutterschafts-, Vaterschafts- und/oder Elternurlaub genommen haben, verzichtet wird.

Außerdem erscheint es fragwürdig, warum auf die Offenlegung weiterer Anforderungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wie dem Angebot familiengerechter Arbeitszeiten, betrieblichen Maßnahmen zur Frauenförderung oder dem Angebot von Kinderbetreuung verzichtet wird.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass Art 29 Abs. 2 lit b), ii der CSRD ausdrücklich Angaben zur „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ einfordert, weshalb es besonders unverständlich bleibt, warum diese Berichts-anforderung nicht in den Katalog derjenigen Berichts-anforderungen aufgenommen wird, über die in jedem Fall zu berichten ist. Diese Entscheidung sollte revidiert werden.

#### **4.3.11 Zu Berichts-anforderung S1-16 – Compensation indicators (pay gap and total compensation)**

Diese Berichts-anforderung sieht vor, dass das Unternehmen das prozentuale Lohngefälle zwischen Frauen und Männern sowie das Verhältnis zwischen der Vergütung der höchstbezahlten Person und dem Median der Vergütung seiner Beschäftigten offenlegen muss.

Beide Offenlegungsvorgaben werden vom DGB ausdrücklich begrüßt.



Es fällt jedoch auf, dass entgegen den Vor-Entwürfen darauf verzichtet wird, offenlegen zu müssen, welche Maßnahmen, das Unternehmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps ergriffen hat. Diese zentrale Information sollte daher in den aktuellen Standard eingepflegt werden und auch auf das allgemeine Lohngefälle ausgeweitet werden müssen.

Die Offenlegungspflichten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle sollten zudem vollständig an die EU-Entgelttransparenzrichtlinie angepasst werden. Wenn die Richtlinie in Kraft tritt und umgesetzt wird, muss jedes Unternehmen mit einem geschlechtsspezifischen Unterschied von fünf Prozent und mehr seine Gehaltsstrukturen analysieren. Natürlich ist nicht jeder Unterschied in der Entlohnung auf Diskriminierung zurückzuführen. Aber jeder Gender Gap ist ein Gradmesser für den Stand der Gleichstellung. Die Umsetzung der Richtlinie sollte deshalb im Zusammenhang mit der CSRD-Richtlinie dokumentiert werden.

Hinsichtlich des Gender Pay Gaps ist daher eine Darstellung des unternehmensinternen geschlechtsspezifischen Lohngefälles wünschenswert. Dazu sollte die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in den einzelnen Entgeltstufen dokumentiert werden. Das diesbezügliche Analyseinstrument sollte benannt werden, denn entscheidend für die Identifizierung bestehender Benachteiligungen ist die Art und Weise, wie die Entgeltanalyse durchgeführt wird: Es muss mittelbare *und* unmittelbare Diskriminierung aufdecken.

Mit Blick auf das Verhältnis zwischen der Vergütung der höchstbezahlten Person und dem Median der Vergütung der Beschäftigten sollte zudem erwogen werden, zusätzlich auch explizit eine „CEO to worker pay ratio“ auszuweisen, die nicht nur das Verhältnis einer Person ausweist, sondern strukturiert Informationen hinsichtlich des Verhältnisses der Beschäftigteneinkommen zur Vergütung von Vorstand bzw. Geschäftsführung sowie zur Vergütung von Führungskräften der obersten Ebene erlaubt.<sup>6</sup> Insgesamt sollte darauf geachtet werden, auch Pensionsleistungen und Sachbezüge einzubeziehen. Eine solche Offenlegungspflicht könnte alternativ auch in GOV-3 erfolgen (siehe oben).

#### **4.3.12 Zu Berichts-anforderung S1-17 – Incidents, complaints and severe human rights impacts and incidents**

Diese Berichts-anforderung verpflichtet die Unternehmen, die Zahl der arbeitsbedingten Vorfälle und/oder Beschwerden und schwerwiegenden menschenrechtlichen Auswirkungen und Vorfälle innerhalb der eigenen Belegschaft sowie alle damit verbundenen wesentlichen Geldbußen oder Sanktionen für den Berichtszeitraum offenzulegen. Der DGB begrüßt diese Offenlegungspflichten nachdrücklich.

---

<sup>6</sup> Es ist vorstellbar, dass die höchstbezahlteste Person in wenigen Unternehmen nicht die\*der CEO, sondern ein\*e andere Mitarbeiter\*in ist, z. B. im Bankenbereich ein\*e sehr erfolgreiche Investmentbanker\*in. Für die Berichterstattung wäre es in diesem Fall daher besonders wesentlich, zusätzlich auch einen CEO to worker pay ratio auszuweisen.



## 4.4 Anmerkung zum ESRS S2 (Workers in the value chain)

### 4.4.1 Allgemeine Bewertung

Wie in der Einleitung erwähnt begrüßen wir den Ansatz, die Berichtspflichten im Einklang mit maßgeblichen internationalen und europäischen Due Diligence-Standards auszugestalten. Diese Zielstellung wird im Gegensatz zum Exposure draft jedoch nicht mehr ausdrücklich erklärt. Insbesondere wurden die Verweise auf die EU-Taxonomie, insbesondere die Anforderungen und Berichtspflichten bezüglich der sozialen Mindeststandards, sowie die bevorstehende europäische Due Diligence Richtlinie gestrichen.

Es sollte in der weiteren Bearbeitung der Standards bzw. einer Überprüfung auf Konsistenz der Anforderungen mit weiteren Berichtspflichten geachtet werden, so dass unterschiedliche Anforderungen vermieden werden.

Der Standard ESRS S2 (Workers in the value chain) überzeugt grundsätzlich mit klaren Berichtsanforderungen. Im Unterschied zu anderen Standards gab es weniger Abstriche im Vergleich zu den Exposure drafts, was zu begrüßen ist. Einige wenige Verbesserungsvorschläge können den folgenden Ausführungen entnommen werden.

Im Vergleich zu anderen Standards fällt jedoch ebenfalls auf, dass auf die Anforderung zur Veröffentlichung quantifizierbarer KPIs verzichtet wird; dem Vernehmen nach soll dies in den sektorspezifischen Standards nachgeholt werden. Insbesondere vor dem Hintergrund der anstehenden CSDDD sollte diese Vorgehensweise überdacht werden. Der DGB fordert die EFRAG und die Europäischen Instanzen daher dazu auf, diese Anforderungen bereits in den vorliegenden Standards umzusetzen.

Angesichts der zentralen Bedeutung der Arbeitnehmer\*innen für die nachhaltige Zukunft der Unternehmen in der gegenwärtigen sozial-ökologischen Transformation, sollten die Berichtsanforderungen dieses Standards allesamt in den Katalog der in jedem Fall zu berichtenden Anforderungen übernommen werden.

### 4.4.2 Zu Berichtsanforderung S2-1 – Policies related to value chain workers

Gemäß dieser Berichtsanforderungen muss ein Unternehmen seine Politik beschreiben, die sich mit dem Management seiner wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer\*innen in der Wertschöpfungskette sowie den damit verbundenen wesentlichen Risiken und Chancen befassen, und eine Zusammenfassung des Inhalts der Politik vorlegen.

Der DGB begrüßt in diesem Kontext, dass nach Ziffer 19 u.a. über die Verletzungen der Prinzipien des UN Global Compact und der OECD Guidelines for Multinational Enterprises zu berichten ist.

Positiv ist auch, dass an verschiedenen Stellen Offenlegungspflichten zu Kinder- und Zwangsarbeit adressiert werden. Angesichts vielfältiger Berichte über Behinderungen von Gewerkschaftsarbeit bzw. Gewerkschaftsgründungen sollte jedoch erörtert werden, die Wahrung der Vereinigungsfreiheit explizit in der Berichtsanforderung anzusprechen, auch



wenn deren Relevanz durch die Verweise auf die o. g. internationalen Standards grundsätzlich sichergestellt ist.

Im Gegensatz zu den Exposure drafts müssen die Kommunikationskanäle, wie Beschäftigte in der Wertschöpfungskette Kenntnis von Richtlinien und deren Inhalte erhalten, nicht mehr angegeben werden. Das ist jedoch wesentlich, um diese auch anwenden zu können bzw. dagegen Beschwerden einzureichen.

#### **4.4.3 Zu Berichts-anforderung S2-2 – Processes for engaging with value chain workers about impacts**

Gemäß dieser Offenlegungspflicht, die vom DGB begrüßt wird, hat das Unternehmen seine allgemeinen Verfahren für die Einbeziehung der Arbeitnehmer\*innen in der Wertschöpfungskette und ihrer Vertreter\*innen in Bezug auf tatsächliche und potenzielle wesentliche Auswirkungen auf diese offenlegen.

Sehr positiv ist, dass gemäß Ziffer 22. (d) die Existenz von Globalen Rahmenabkommen (GRA, englisch: Global Framework Agreements) bzw. weiterer Vereinbarungen mit Globalen Gewerkschaften in Bezug auf Menschen-/Arbeitsrechte und dessen Funktionsweise benannt werden müssen. Allerdings war im Exposure draft noch gefordert, dass „any“ GRA oder andere Vereinbarung, die ein Unternehmen vereinbart hat, veröffentlicht werden muss, im jetzigen Standard ist die Forderung mit „if applicable“ eingeschränkt. Damit eine starke Signalwirkung zugunsten dieser wichtigen und in der Praxis oftmals hochwirksamen Instrumente gesetzt wird, fordern wir die ursprüngliche Formulierung beizubehalten. Es ist richtig, dass AR 20. ausdrücklich herausstellt, dass damit die von einem multinationalen Unternehmen zusammen mit einer „Global Union Federation“ vereinbarten Abkommen gemeint sind.

#### **4.4.4 Zu Berichts-anforderung S2-3 – Processes to remediate negative impacts and channels for value chain workers to raise concerns**

Das Unternehmen muss die Verfahren beschreiben, die es eingerichtet hat, um negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer\*innen in der Wertschöpfungskette, die das Unternehmen nachweislich verursacht oder zu denen es beigetragen hat, zu beheben oder an deren Behebung es mitwirkt, sowie die Kanäle, die den Arbeitnehmer\*innen in der Wertschöpfungskette zur Verfügung stehen, um Bedenken zu äußern und deren Behebung zu veranlassen.

Diese Vorgaben werden vom DGB begrüßt, sollten jedoch um die ausdrückliche Erwähnung von Gewerkschaften ergänzt werden. Es sollte deutlich werden, dass die o. g. Informationskanäle nicht nur dem\*der einzelnen Arbeitnehmer\*in sondern auch Gremien wie Betriebsräten und auch den Gewerkschaften offen stehen müssen und dass darüber zu berichten ist. Auch der Exposure draft blieb hinsichtlich dieser Aspekte wenig konkret, nannte in Ziffer 23 jedoch immerhin neben den Arbeitnehmer\*innen in der Lieferkette auch deren „legitimate representatives“. Hier sollte nachgesteuert werden.



#### **4.4.5 Zu Berichts-anforderung S2-4 – Taking action on material impacts on value chain workers, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to value chain workers, and effectiveness of those actions**

Das Unternehmen muss seine Ansätze zur Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitnehmer\*innen in der Wertschöpfungskette, zur Minimierung wesentlicher Risiken und zur Verfolgung wesentlicher Chancen in Bezug auf Arbeitnehmer\*innen in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen offenlegen. Dies ist aus gewerkschaftlicher Sicht zu begrüßen.

Diese Berichts-anforderung zeichnet sich aus gewerkschaftlicher Sicht durch umfangreiche und wirksame Berichts-anforderungen aus. Zu erörtern wäre jedoch, das in den Exposure drafts (S2-5, Ziffer 32) ausdrücklich beschriebene Ziel, das Leben der Arbeitnehmer\*innen in der Lieferkette zu verbessern, in dieser Deutlichkeit auch in die Delegierten Rechtsakte zu übernehmen.

#### **4.4.6 Zur Berichts-anforderung S2-5 – Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities**

Das Unternehmen legt die zeitgebundenen und ergebnisorientierten Ziele in Bezug auf die Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer\*innen in der Wertschöpfungskette und/oder die Förderung positiver Auswirkungen auf Arbeitnehmer\*innen in der Wertschöpfungskette; und/oder das Management wesentlicher Risiken und Chancen in Bezug auf Arbeitnehmer\*innen in der Wertschöpfungskette offen.

Dies ist aus gewerkschaftlicher Sicht zu begrüßen. Es fällt jedoch auf, dass – im Gegensatz zur gleichlautenden Berichts-anforderung S2-4 im Exposure draft – nur noch eine zusammenfassende Beschreibung der o. g. Ziele erforderlich ist. Es wäre zu erörtern, zur vorherigen Formulierung zurückzukehren.