

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

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 Umsetzung des europäischen Green Deals erfordert einen tiefgreifenden und zügigen Wandel in Wirtschaft und Unternehmensführung, wobei die Berichterstattung als ein zentraler Treiber dieses Transformationsprozesses fungieren soll.

Die CSRD und ESRS beheben Defizite in vorangegangenen Regelungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, indem sie klare Offenlegungspflichten festlegen, die Einbindung wesentlicher Stakeholder wie Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmervertreter*innen in den Umsetzungsprozessen vorsehen, die Vergleichbarkeit der Berichte verbessern und durch die verpflichtende externe Prüfung deren Qualität sichern. Damit soll die Nachhaltigkeitsberichterstattung verbessert und perspektivisch auf eine vergleichbare Stufe mit der finanziellen Berichterstattung gehoben werden.

Durch strengere Transparenzanforderungen schaffen CSRD und ESRS eine Grundlage, auf der Stakeholder – insbesondere Investor*innen und Arbeitnehmer*innenvertretungen – die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen bewerten und die Umsetzung der erforderlichen Veränderungen einfordern können. Letztlich zielt die Richtlinie darauf ab, eine Wirtschaft zu schaffen, die sowohl ökologisch als auch sozial verantwortlich handelt und dabei wettbewerbsfähig bleibt.

Die CSRD ist also kein bürokratischer Selbstzweck, sondern soll gezielt Veränderungen hin zu einer sozialeren und ökologischeren Wirtschaft erzeugen.

Eine nachhaltigkeitsbezogene Berichterstattung einschließlich der Identifikation und Bewertung von Chancen, Risiken und Auswirkungen in den Bereichen Soziales, Ökologie und Governance ist und bleibt ein wichtiges Instrument, um die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen mittel- und langfristig zu erhalten und die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Auch der vorliegende Referentenentwurf bekräftigt ausdrücklich die Ziele des European Green Deal. Vor diesem Hintergrund ist es unverständlich, dass die

21. Juli 2025

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

vorgelegten Änderungen die Berichtspflichten reduzieren und die Potenziale der CSRD nicht ausschöpfen wollen.

Trotz der Ankündigung, die Richtlinie eins zu eins umzusetzen, bleibt der Referentenentwurf in wesentlichen Punkten hinter den Anforderungen zurück und berücksichtigt die Ziele der Richtlinie nur selektiv. Ferner unterstützt der Referentenentwurf das sogenannte Omnibus-Vorhaben, das eine weitreichende Abschwächung der Berichtspflichten vorsieht. Aus unserer Sicht ist es jedoch entscheidend, dass die bestehenden Anforderungen in ihrer Substanz und Wirksamkeit erhalten bleiben. Die derzeit im Rahmen des Omnibus-Verfahrens vorgelegten Vorschläge würden jedoch auf eine deutliche Reduzierung hinauslaufen. Damit würde der ursprüngliche Regelungszweck der CSRD und der ESRS grundlegend in Frage gestellt.

Eine sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft kann nicht allein durch wenige Großunternehmen vorangetrieben werden, die auf Grundlage eines möglicherweise unzureichenden Standards über ihre Nachhaltigkeitsleistungen berichten.

Aus diesem Grund wenden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit dieser 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 Referentenentwurf 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 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.“* Im Referentenentwurf 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 Referentenentwurf 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.

Zudem sprechen wir uns dafür aus, die Möglichkeiten zur Befreiung von der Berichtspflicht bei der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung einzuschränken. Wir fordern, dass die Pflicht zur Einbeziehung jeder Berichtseinheit hervorgehoben wird, um eine präzise Darstellung der jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu gewährleisten.

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 „nachteilige Angaben“ so präzise definiert werden, dass die Unternehmensleitung keinen weitreichenden Ermessensspielraum bei der Auslegung hat.

Im Rahmen der Omnibus-Initiative hat die Europäische Kommission Vorschläge vorgelegt, die eine quantitative und qualitative Reduzierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD und ESRS zum Ziel haben. Obwohl die Änderungsvorschläge der Omnibus-Initiative bislang noch kein geltendes EU-Recht darstellen, wurde ein einzelner Punkt bereits im Referentenentwurf berücksichtigt: Unternehmen der ersten Welle mit bis zu 1.000 Beschäftigten sollen für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 nicht mehr berichtspflichtig sein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich gegen die geplante Begrenzung des Anwendungsbereichs auf Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten aus. Eine Reduzierung der berichtspflichtigen Unternehmen um rund 80 Prozent würde das Ziel der Richtlinie – die nachhaltige Transformation der Wirtschaft – gefährden. Des Weiteren wird die Einführung von einem Berichtsstandard, der

sich an dem stark vereinfachten VSME-Standard orientieren soll, abgelehnt, da er keine aussagekräftigen Informationen zur tatsächlichen Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen liefern würde.

Statt vorschneller Deregulierung fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die bestehenden Regelungen aus der CSRD konsequent umgesetzt und durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen ergänzt werden.

Basierend auf den bestehenden Regelungen und den Erfahrungswerten der kommenden Berichtsperioden, sollte in den kommenden Jahren eine zielgerichtete Weiterentwicklung der Berichtspflichten, begleitet von einem kontinuierlichen Stakeholder-Prozess, erfolgen.

Der sozial-ökologische Wandel kann nur gelingen, wenn Unternehmen, Beschäftigte und Gewerkschaften gemeinsam an fairen und nachhaltigen Lösungen arbeiten und langfristig planbare und transparente Rahmenbedingungen haben. Einseitige überhastete Maßnahmen, die vor allem den Schutz von Arbeitnehmer*innen und Umwelt schwächen, sorgen für Verunsicherung und gefährden den langfristigen nachhaltigen Entwicklungspfad.

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

Das „Substance Proposal“ (COM(2025) 81) in der jetzigen Form ist kein tragfähiger Vorschlag

Im Rahmen der Omnibus-Initiative hat die Europäische Kommission eine Reihe von Vorschlägen veröffentlicht, die darauf abzielen, die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der CSRD und den ESRS zu reduzieren. Konkret umfassen die Vorschläge eine Einschränkung des Kreises berichtspflichtiger Unternehmen, Kürzungen bei den Berichtsinhalten sowie eine Verschiebung der Erstanwendungszeitpunkte. Dem Referentenentwurf ist im Kapitel „A. Probleme und Ziel“ zu entnehmen, dass die Bundesregierung die umfangreichen Maßnahmen des sogenannten „Omnibus-Entlastungspakets“ ausdrücklich begrüßt und eine „signifikante Erleichterung und Vereinfachung“ der „bürokratischen Lasten“ für erforderlich hält. Die Vorschläge des „Substance Proposal“ (COM(2025) 81) werden von der Bundesregierung als „dringend notwendig“ angesehen und „mit Nachdruck“ unterstützt. Die „Stop-the-Clock“-Regelung (COM(2025) 80), die die Berichtspflicht für die Unternehmen der zweiten und dritten Welle im Anwenderkreis jeweils um zwei Jahre verschiebt, findet sich bereits im Referentenentwurf.

Die im Rahmen des Omnibus-Pakets vorgeschlagene Änderung des Anwendungsbereichs befindet sich auf EU-Ebene noch in Verhandlung. Besonders irritierend ist dabei, dass die Kommission weder die sonst üblichen Folgeabschätzungen veröffentlicht noch eine breite Konsultation mit den Gewerkschaften und der restlichen Zivilgesellschaft durchgeführt hat. Dennoch wird im Referentenentwurf die vorgeschlagene Änderung des Anwendungsbereichs bereits

vorweggenommen – eine aus unserer Sicht problematische Vorgriffsregelung ohne demokratische Legitimation.

Der Vorschlag zur Änderung der CSRD des „Substance Proposal“ führt aus, dass die Berichtspflichten nur noch für Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten, die zudem bestimmte Umsatz- oder Bilanzgrenzen überschreiten, gelten sollen und unabhängig davon, ob sie kapitalmarktorientiert sind. Nach Berechnungen der Europäischen Kommission würde dies 75 bis 82 Prozent der ursprünglich berichtspflichtigen Unternehmen von der Nachhaltigkeitsberichterstattung ausnehmen.

Der Referentenentwurf sieht nun vor, dass Unternehmen der Welle 1, die im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 1.000 Mitarbeitende beschäftigen, für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 nicht mehr berichtspflichtig sind. Im Rahmen von Übergangsvorschriften werden entsprechende Ausnahmen für Geschäftsjahre vorgesehen, die vor dem 1. Januar 2027 beginnen. In der Folge würden damit sogar Unternehmen aus dem Anwendungsbereich herausfallen, die bislang noch unter die Berichterstattungspflichten der Non-Financial Reporting Directive (NFRD) fallen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen die Forderung nach einer Erhöhung des Schwellenwertes auf 1.000 Mitarbeitende für die Berichtspflicht entschieden zurück. Es ist nicht nachvollziehbar, warum an einer derart massiven Abweichung festgehalten wird, obwohl bereits andere Stakeholder vermittelnde Positionen vertreten (z. B. EZB).¹ Die drastische Reduzierung des Anwenderkreises widerspricht dem zentralen Ziel der CSRD, zuverlässige, vergleichbare und standardisierte Nachhaltigkeitsinformationen in der gesamten Wirtschaft bereitzustellen, um so den sozial-ökologischen Wandel zu fördern.

Darüber hinaus hätte die Einschränkung des Anwendungsbereichs weiterreichende Folgen für Arbeitnehmer*innenvertretungen. Die CSRD gewährt ihnen Beteiligungsrechte, insbesondere durch die Möglichkeit, Stellungnahmen zur Berichterstattung abzugeben und einen Austausch über Unternehmensstrategien, Due-Diligence-Prozesse sowie die Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Sinne der doppelten Wesentlichkeit zu führen. **Eine starke Reduzierung des Anwendungsbereichs würde dazu führen, dass Arbeitnehmer*innenvertretungen in vielen Unternehmen diese Rechte verlieren, was einen massiven Rückschritt bei der Mitbestimmung bedeuten würde.**

Zudem könnten bestehende Datenlücken bei einer Umsetzung der geplanten Einschränkungen des Anwendungsbereiches nicht geschlossen werden, obwohl fehlende und unzureichende Nachhaltigkeitsdaten eine der größten Herausforderungen für nachhaltige Investitionen darstellen. Bei Kreditinstituten würden Datenlücken entstehen, welche die von der Finanzaufsicht geforderte effektive

¹ European Central Bank (2025): Opinion of the European Central Bank of 8 May 2025 on proposals for amendments to corporate sustainability reporting and due diligence requirements (CON/2025/10), https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/legalecb.leg_con_2025_10.en.pdf

Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken erheblich beeinträchtigen würden. Eine weitgehende Umsetzung der CSRD und ESRS ist daher wichtig, um verlässliche Informationen bereitzustellen und nachhaltige Investitionen zu fördern.

Unternehmen, die nach dem Omnibus-Vorschlag nicht mehr unter die CSRD-Berichtspflicht fallen, sollen die Möglichkeit erhalten, freiwillig nach einem noch zu entwickelnden vereinfachten Standard zu berichten. Dieser soll auf Basis des freiwilligen VSME-Standards (Voluntary Reporting Standard for Small and Medium Sized Enterprises) entwickelt werden, der von EFRAG erstellt wurde. Zudem soll dieser neue Standard als Grundlage für Nachhaltigkeitsinformationen in der Lieferkette dienen und Lieferanten vor einem Trickle-down-Effekt schützen. Im Referentenentwurf wird dies als positive Maßnahme befürwortet. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen eine solche Absenkung der Berichtsstandards entschieden ab. **Ein freiwilliger Standard auf minimalem Niveau steht dem Ziel der CSRD und ESRS, eine nachhaltigere Wirtschaft zu fördern, direkt entgegen.**

Zur Entlastung von KMUs hat die EFRAG mit dem ESRS LSME bereits einen Entwurf eines Berichtsstandards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung kleiner und mittelgroßer Unternehmen entwickelt. Dieser Standard beinhaltet bereits erhebliche Erleichterungen gegenüber dem ESRS Set 1 und begrenzte mit dem LSME-Cap auch den Berichtsumfang für die Anforderungen, die Unternehmen für die eigene Berichterstattung an KMUs in der Wertschöpfungskette stellen dürfen.

Der VSME-Standard wiederum wurde speziell für Kleinstunternehmen entwickelt und enthält nur stark eingeschränkte Berichtsaspekte mit wenigen Kennzahlen. Im Bereich der Sozialstandards umfasst der VSME beispielsweise lediglich: Anzahl der Beschäftigten (befristet/unbefristet, Geschlecht), meldepflichtige Arbeitsunfälle und Todesfälle durch Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen, Vergütung (Mindestlohn, Tarifbindung, geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede) und Weiterbildungsstunden. Wenn Unternehmen in der Lieferkette lediglich dem VSME-Standard unterworfen würden, blieben entscheidende Nachhaltigkeitsinformationen unzugänglich. Auftraggebende Unternehmen könnten dann beispielsweise keine Angaben zu Arbeitnehmer*innenrechten von Zulieferern anfordern. Dies würde den eigentlichen Zweck der Nachhaltigkeitsberichterstattung entlang der Wertschöpfungskette untergraben.

Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass ein vereinfachter Standard wie der VSME keinesfalls als Obergrenze für Angaben in der Lieferkette dienen darf.

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

Im Referentenentwurf 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 Referentenentwurf fehlen. So zielt die CSRD darauf ab, das Verständnis, die Vergleich-

barkeit 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 Referentenentwurf 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 Referentenentwurf 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.

Auffällig ist außerdem, dass im Referentenentwurf lediglich Unternehmen zur aktiven Unterstützung aufgerufen werden – *„die Bundesregierung bittet alle betroffenen deutschen Unternehmen, sich gegenüber EFRAG aktiv in die noch zu erfolgenden Konsultationsverfahren einzubringen“* –, während zivilgesellschaftliche Akteure ungenannt bleiben. Dass die zivilgesellschaftliche Perspektive, die eigentlich die Zielgruppe der Berichterstattung darstellt, nicht gleichermaßen berücksichtigt werden soll, ist äußerst problematisch. Gerade diese Akteure bringen wichtige soziale und ökologische Sichtweisen ein, die sicherstellen, dass die Berichterstattung nicht allein von wirtschaftlichen Interessen geprägt ist.

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 Referentenentwurf 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 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 Referentenentwurf hat Erwägungsgrund 52 der CSRD zur Einbindung der Arbeitnehmer*innenvertretungen ignoriert. Es 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 erste Referentenentwurf aus dem Jahr 2024 klar, dass die Arbeitnehmer*innenvertretungen während der Erstellung des (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichts eingebunden werden müssen. Ursprünglich lautete der Text: *Die Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs des Mutterunternehmens haben die Arbeitnehmervertreter auf geeigneter Ebene bei der Erstellung des (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichts [gelöscht im RegE, die Verf.] über die vorgesehenen [gelöscht im RegE, die Verf.] Inhalte des (Konzern-)Nachhaltigkeitsberichts zu unterrichten und mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen zu erörtern (§ 289b HGB-E bzw. § 315b HGB-E, RefE).*

Durch die neue Regelung im Referentenentwurf werden die Chancen auf eine wirksame Einbindung deutlich eingeschränkt. **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 HGB-E und § 315b HGB-E im Referentenentwurf 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 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 Referentenentwurfs 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 Referentenentwurf 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 Referentenentwurfs ist begrüßenswert. Allerdings gehen diese

Erläuterungen noch nicht weit genug und lassen eine Reihe von Fragen hinsichtlich der praktischen Umsetzung offen.

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 (§ 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 oder ein 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.

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.“ Eine Wesentlichkeitsbewertung ist in der CSRD nicht vorgesehen. Allerdings wurde durch die ESRS nun ein Wesentlichkeitsvorbehalt eingeführt. 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.**

Verpflichtende Einbindung der Arbeitnehmer*innenvertretungen in die Wesentlichkeitsanalyse

Die Themenbereiche, die im ESRS S1-Standard für die eigene Belegschaft aufgeführt werden, umfassen zum Beispiel 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 (ESRS S2) behandelt – ebenso wie der Standard für 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.

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 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 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 von der Phase der Erstellung der Long-List Mitspracherechte bis zur Bewertung der

Datenpunktmaterialität eingeräumt werden, um sicherzustellen, dass ihre Anliegen von Anfang an angemessen berücksichtigt werden. 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 Abs. 3a HGB-E und § 315 Abs. 3a HGB-E, die vorschreiben, dass ein Unternehmen im (Konzern-)Lagebericht die wichtigsten immateriellen Ressourcen anzugeben hat. Als wichtigste immateriellen Ressourcen werden im Referentenentwurf 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.

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.

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 liegen – also etwa dort, wo eine Gefahr erheblicher menschenrechtlicher Verletzungen oder ein erhöhtes Risiko schwerwiegender Umweltverschmutzungen aufgrund struktureller 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

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

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.

„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 Referentenentwurf 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.