

Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu “Commission Delegated Regulation amending Delegated Regulation (EU) 2023/2772 as regards the simplification of certain sustainability reporting standards“ sowie “Annexes to the Commission Delegated Regulation”

Einleitung und zusammenfassende Bewertung

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

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

Die ESRS wurden ursprünglich entwickelt, um Defizite früherer Regelungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung zu beheben. Sie zielten darauf ab, transparente, verlässliche und vergleichbare Informationen über die Nachhaltigkeitsauswirkungen, Risiken und Chancen unternehmerischen Handelns bereitzustellen, und adressierten damit insbesondere die mangelnde Verbindlichkeit und Vergleichbarkeit vorheriger Rahmenwerke.

Die ursprüngliche Version der ESRS legte klare Offenlegungspflichten fest und sah die Einbindung wesentlicher Stakeholder – insbesondere von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertreter*innen – in die Umsetzungsprozesse vor. Sie sicherte außerdem die Qualität der Berichte durch eine verpflichtende externe Prüfung. Damit wurde die Nachhaltigkeitsberichterstattung gestärkt und perspektivisch auf eine mit der finanziellen Berichterstattung vergleichbare Stufe gehoben.

Durch die Einführung strengerer Transparenzstandards ermöglichten die ESRS Stakeholdern, die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen zu bewerten und sich aktiv für Veränderungen einzusetzen. Arbeitnehmervertreter*innen wurden Beteiligungsmöglichkeiten eingeräumt, darunter die Abgabe von Stellungnahmen sowie die Einbindung in den Prozess der Erstellung der Nachhaltigkeitsberichte.

Ziel der CSRD sowie der ESRS war und sollte auch weiterhin sein, eine Wirtschaft zu fördern, die ökologisch und sozial verantwortlich handelt und zugleich wettbewerbsfähig bleibt. Die CSRD und die ESRS stellen daher keinen bürokratischen Selbstzweck dar, sondern müssen darauf ausgerichtet sein, gezielt Veränderungen zu bewirken. Eine nachhaltigkeitsbezogene Berichterstattung, einschließlich

2. Juni 2026

Kontaktperson:

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

Deutscher Gewerkschaftsbund

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

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

der Identifikation und Bewertung von Chancen, Risiken und Auswirkungen in den Bereichen Soziales, Ökologie und Governance, ist und bleibt ein zentrales Instrument, um die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen mittel- und langfristig zu sichern und die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Die Europäische Union hat sich das Ziel gesetzt, bis 2050 eine nachhaltige und vollständig dekarbonisierte Wirtschaft zu erreichen. Auch die aktuelle EU-Kommission betont weiterhin die zentrale Bedeutung nachhaltigen Wirtschaftens als strategisches Element europäischer Wirtschafts- und Industriepolitik. Vor diesem Hintergrund ist es nicht nachvollziehbar, dass die im Verordnungsentwurf vorgeschlagenen Änderungen der ESRS eine umfangreiche Reduzierung der Berichtspflichten vorsehen. Sollten diese Anpassungen umgesetzt werden, ist es höchst fraglich, ob die Nachhaltigkeitsberichterstattung die erforderliche wirtschaftliche Umsteuerung weiterhin wirksam unterstützen kann. Die Reduktion der Berichtsinhalte würde in Kombination mit der drastischen Einschränkung des Anwenderkreises der CSRD diesen Ansatz erheblich schwächen und die notwendigen sozial-ökologischen Transformationsprozesse ausbremsen. **Eine sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft kann nicht allein von wenigen Großunternehmen getragen werden, die zudem auf Grundlage unzureichender Standards über ihre Nachhaltigkeitsleistungen berichten.**

Die vorgeschlagenen Änderungen in den ESRS gefährden sowohl das Ziel einer nachhaltigen und sozial-ökologischen Wirtschaftsentwicklung als auch die bereits erzielten Fortschritte.

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften können die vorgeschlagenen Änderungen der ESRS nicht akzeptieren und sprechen sich ausdrücklich gegen deren Annahme aus:

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die durch den Verordnungsentwurf gestrichenen Datenpunkte in den ESRS S1 – insbesondere zu Altersstruktur, Geschlecht, Nicht-Angestellten und Vergütung – sowie den ESRS S2 erhalten bleiben und Datenpunkte im Bereich der eigenen Beschäftigten und Arbeitnehmer*innen in der Wertschöpfungskette verpflichtend offengelegt werden. Analog zur „Explanation ID 177 – Mapping sustainability matters with disclosure requirements“ der EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) sollen diese Angaben für ESRS S1 und S2 nicht dem Wesentlichkeitsvorbehalt unterliegen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die Vorgaben zur Berichterstattung über die Einbindung von

Arbeitnehmer*innenvertretungen und anderen Stakeholdern vollständig erhalten bleiben.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren die Einführung vereinfachter Wesentlichkeitsansätze und die fehlende verbindliche Einbindung von Arbeitnehmer*innenvertretungen. Beschäftigte und ihre Vertreter*innen müssen zwingend in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen werden; zudem muss die Verordnung klare Vorgaben zu Verfahren und Prozessen ihrer Mitwirkung enthalten.
- Die vorgesehenen Regelungen zu „unverhältnismäßigem Aufwand oder Kosten“, der stärkere Rückgriff auf Schätzungen sowie die Vorgabe, bestimmte Informationen nicht berichten zu dürfen, schaffen erhebliche Ermessensspielräume und Rechtsunsicherheiten. Dadurch drohen eine Verschlechterung der Datenqualität, ein erhöhtes Risiko von Greenwashing und eine zu restriktive Berichterstattung.

Die nachstehenden Abschnitte enthalten die detaillierte Position des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zum Verordnungsentwurf der Kommission zu den ESRS.

Berichterstattung zur eigenen Belegschaft und zu Beschäftigten in der Lieferkette muss verpflichtend sein

Die Berichterstattung zur eigenen Belegschaft (ESRS S1) sowie zu den Beschäftigten in der Lieferkette (ESRS S2) deckt zentrale Aspekte von Beschäftigungsformen, sozialem Dialog und Tarifverhandlungen sowie von Arbeitsbedingungen ab – insbesondere Entlohnung, Arbeitszeit, Gesundheit und Sicherheit, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie arbeitsbezogene Menschenrechte.

Diese Angaben sind für Arbeitnehmer*innenvertretungen von zentraler Bedeutung, da sie Transparenz über die Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Beschäftigten schaffen und eine sachgerechte Bewertung der Unternehmensstrategien ermöglichen. Auf dieser Grundlage können Mitbestimmungsrechte wirksam ausgeübt, Verbesserungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eingefordert und unternehmerische Veränderungen beeinflusst werden – nicht zuletzt, weil die Nachhaltigkeitsberichterstattung als öffentlich zugängliche Dokumentation zusätzlichen Handlungsdruck zur Beseitigung von Missständen, zur Umsetzung von Maßnahmen und zur Einhaltung von Zielen erzeugt.

Die Anzahl der Angaben in den ESRS S1 und S2 wurde erheblich reduziert, indem zahlreiche Datenpunkte gestrichen wurden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Wiedereinführung dieser Angaben, da die vorgenommenen Kürzungen aus unserer Sicht unverhältnismäßig sind. Zu den besonders bedeutsamen gestrichenen Angaben in Hinblick auf ESRS S1 zählen beispielsweise:

- Aufstellung der Altersstruktur im Unternehmen

- Angaben zu Nicht-Angestellten (mit Ausnahme ihrer Gesamtzahl), beispielsweise zur angemessenen Entlohnung, zu Schulungsstunden, Karriereentwicklungsgesprächen sowie zu Todesfällen infolge arbeitsbedingter Erkrankungen
- Aufschlüsselungen nach Geschlecht, beispielsweise bei Teilzeitbeschäftigten, Mitarbeiter*innen ohne garantierte Arbeitszeit, Beschäftigten mit Behinderung, Maßnahmen zu Schulung und Kompetenzentwicklung bzw. Aus- und Weiterbildung sowie der Inanspruchnahme von Elternzeit
- Bereinigte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, beispielsweise nach der Arbeitnehmer*innenkategorie oder dem Land bzw. Segment
- Angaben zu Rentenzahlungen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften warnen eindringlich, dass diese Kürzungen zu einer eingeschränkten Berichterstattung und zum Verlust entscheidender Informationen führen werden. Besonders gravierend ist dies bei den Datenpunkten zur Altersstruktur, zu geschlechtsspezifischen Aufschlüsselungen und zu Nicht-Angestellten. Grundsätzlich halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften es für unerlässlich, dass die Datenpunkte zu eigenen Arbeitskräften (ESRS S1) sowie zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (ESRS S2) vollständig erhalten bleiben.

In den von der EFRAG erarbeiteten „Draft Simplified ESRS“ waren zumindest zentrale Datenpunkte von ESRS S1 verpflichtend zu berichten, darunter S1-5 mit Angaben zur Belegschaft – etwa zur Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht, Vollzeitbeschäftigung, Zeitarbeit, Nullstundenverträgen sowie zur Fluktuationsrate festangestellter Mitarbeiter*innen – sowie S1-6 zur Anzahl externer Nicht-Angestellter („non-employees“). Im aktuellen Verordnungsentwurf unterliegen hingegen sämtliche Datenpunkte der ESRS S1 und S2 dem Wesentlichkeitsvorbehalt. Damit müssen nur noch diejenigen Aspekte im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen werden, die das Unternehmen selbst als wesentlich einstuft. Dies birgt die Gefahr, dass Unternehmen die Berichterstattung zu ESRS S1 und S2 als „nicht wesentlich“ bewerten – insbesondere dann, wenn Arbeitnehmer*innenvertretungen nicht verbindlich in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen werden.

Die Belange der eigenen Belegschaft und der Beschäftigten in der Lieferkette sind jedoch zwingend als wesentlich anzusehen. Daher sollte die Berichterstattung zu ESRS S1 und S2 unbedingt verpflichtender Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung sein.

Positiv hervorzuheben ist, dass der Verordnungsentwurf Verbesserungen bei der länderspezifischen Berichterstattung vorsieht. Künftig soll bei S1-5 unter 20 (c) die Anzahl der Beschäftigten für die zehn Länder mit den meisten Beschäftigten ausgewiesen werden, sofern dort jeweils mindestens 50 Beschäftigte tätig sind. Dies stellt einen bedeutenden Fortschritt dar, da bislang nur Länder berücksichtigt wurden, auf die mindestens zehn Prozent der Gesamtbelegschaft entfielen.

Die neue Regelung erhöht die Aussagekraft der länderspezifischen Aufschlüsselungen erheblich, da nun auch Länder mit geringeren Anteilen erfasst werden, sofern sie die Mindestschwelle von 50 Beschäftigten erreichen. Unverständlich ist jedoch, dass die zugehörigen Anwendungsvorgaben in der Tabelle (Application Requirements) weiterhin auf der bisherigen Zehn-Prozent-Schwelle basieren. Die tabellarischen Vorgaben sollten konsequent an die neue Regelung angepasst werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Unternehmen weiterhin keine länderspezifischen Angaben machen, wenn die jeweiligen Länder zwar mehr als 50 Beschäftigte, aber weniger als zehn Prozent der Gesamtbelegschaft umfassen.

Insbesondere die folgenden Aspekte der ESRS S1 und S2 sollten zwingend als wesentliche Berichtspflichten behandelt werden. Dies entspricht auch dem Entwurf der EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) zur „Explanation – ID 177 – Mapping sustainability matters with disclosure requirements“ und sollte in die Verordnung übernommen werden:

- Leitlinien und Strategien in Bezug auf die eigene Belegschaft und Arbeitnehmer*innen in der Wertschöpfungskette
- Prozesse zur Einbindung der eigenen Belegschaft und Arbeitnehmer*innen in der Wertschöpfungskette
- Prozesse zur Behebung negativer Auswirkungen und Beschwerdekanäle für die eigene Belegschaft und Arbeitnehmer*innen in der Wertschöpfungskette
- Maßnahmen in Hinblick auf die wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft und Arbeitnehmer*innen in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen
- Zielsetzungen zu wesentlichen negativen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Wenn die eigene Belegschaft oder die Beschäftigten in der Lieferkette als wesentlich eingestuft werden, sollte darüber hinaus mindestens über folgende Themen berichtet werden:

- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen
- angemessene Löhne
- soziale Absicherung
- Gesundheit und Sicherheit
- Vielfalt.

Einbindung von Arbeitnehmer*innen und ihren Vertretungen sichern

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen den Verordnungsentwurf der Kommission zu den ESRS zudem äußerst kritisch, da zentrale

Anforderungen zur Einbindung der eigenen Beschäftigten sowie der Arbeitnehmer*innenvertretungen nicht mehr ausdrücklich vorgesehen sind.

So sind die Ausführungen zum Aspekt Einbindung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertreter*innen (S1-2) stark eingeschränkt und verkürzt worden und umfassen nun lediglich:

*„Das Unternehmen legt offen, wie es direkt mit seinen eigenen Beschäftigten oder deren Vertreter*innen zusammenarbeitet und wie die Perspektiven seiner eigenen Beschäftigten seine Entscheidungen oder Maßnahmen zur Bewältigung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf seine eigenen Beschäftigten im Berichtsjahr beeinflussen.“* (eigene Übersetzung, Disclosure Requirement S1-2 – Engagement with own workforce and workers’ representatives, existence of channels for own workforce to raise concerns or needs and approaches to remedy).

Demgegenüber ist der aktuell gültige Standard ESRS S1 deutlich umfangreicher und konkreter ausgestaltet, um die Einbindung der eigenen Belegschaft sowie der Arbeitnehmer*innenvertretungen angemessen darzustellen:

„Das Unternehmen gibt an, ob und inwiefern die Sichtweisen seiner eigenen Arbeitskräfte in seine Entscheidungen oder Tätigkeiten einfließen, mit denen die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf seine eigenen Arbeitskräfte bewältigt werden sollen. Dies schließt gegebenenfalls eine Erläuterung folgender Punkte ein:

- *a) ob die Arbeitskräfte des Unternehmens direkt oder ob Arbeitnehmervertreter*innen einbezogen werden,*
- *b) die Phase(n), in der/denen die Einbeziehung erfolgt, sowie die Art und Häufigkeit der Einbeziehung,*
- *c) die Funktion und die ranghöchste Position innerhalb des Unternehmens, die die operative Verantwortung für die Einbeziehung sowie dafür trägt, dass die Ergebnisse in das Unternehmenskonzept einfließen, [...].“* (S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter*innen in Bezug auf Auswirkungen, Nr 27).

Besonders gravierend sind zudem die Kürzungen und Streichungen im Datenpunkt SBM-2 zu den Interessen und Standpunkten der Interessenträger. Gestrichen wurden hier wesentliche Ausführungen zur Berichtspflicht über die Einbindung von Stakeholdern sowie zu Änderungen der Strategie und/oder des Geschäftsmodells, insbesondere dazu, wie den Interessen der Stakeholder Rechnung getragen wird und ob diese in den Entscheidungsprozessen des Unternehmens berücksichtigt werden. Diese Angaben sind jedoch zentral, um die tatsächliche Wirksamkeit der Stakeholdereinbindung beurteilen zu können.

In dem Verordnungsentwurf zu den ESRS 2 heißt es zu SBM-2:

„21. Ziel dieser Offenlegungspflicht ist es, das Engagement des Unternehmens gegenüber seinen Interessengruppen zu verdeutlichen und darzulegen, wie die Interessen und Ansichten wichtiger Interessengruppen den Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorganen zur Kenntnis gebracht werden und in die Strategie und das Geschäftsmodell des Unternehmens einfließen.

22. Das Unternehmen legt Folgendes offen:

(a) eine zusammenfassende Beschreibung des Stakeholder-Engagements einschließlich Informationen über die wichtigsten Stakeholder, mit denen es in Kontakt stand, unter Bezugnahme auf typische Kategorien betroffener Stakeholder, die in ESRS 1 General Requirements, AR 23, definiert sind;

(b) sein Verständnis der Interessen und Ansichten seiner wichtigsten Interessengruppen im Hinblick auf seine Strategie und sein Geschäftsmodell; und

(c) wie die Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane über die Ansichten und Interessen wichtiger betroffener Interessengruppen (einschließlich Arbeitnehmervertreter) in Bezug auf seine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen informiert werden.“ (eigene Übersetzung).

Im Vergleich dazu ist die aktuell gültige Version zu SBM-2 deutlich aufschlussreicher, da sie unter anderem konkrete Angaben dazu verlangt, wie Unternehmen mit der Einbindung von Interessenträgern umgehen und welche tatsächlichen Auswirkungen diese Einbindung auf unternehmerische Entscheidungen und Prozesse hat:

„Angabepflicht SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

43. Das Unternehmen hat anzugeben, wie die Interessen und Standpunkte seiner Interessenträger in der Strategie und dem Geschäftsmodell des Unternehmens berücksichtigt werden.

44. Ziel dieser Angabepflicht ist es, ein Verständnis dafür zu vermitteln, wie die Interessen und Standpunkte der Interessenträger die Strategie und das Geschäftsmodell des Unternehmens beeinflussen.

45. Das Unternehmen legt eine zusammenfassende Beschreibung folgender Punkte vor:

- a) Einbeziehung der Interessenträger, einschließlich
 - i. der wichtigsten Interessenträger des Unternehmens,
 - ii. ob eine Einbeziehung erfolgt und um welche Kategorien von Interessenträgern es sich handelt,
 - iii. wie diese organisiert wird,
 - iv. ihren Zweck und
 - v. wie die Ergebnisse vom Unternehmen berücksichtigt werden,
- b) inwieweit das Unternehmen die Interessen und Standpunkte seiner wichtigsten Interessenträger im Zusammenhang mit seiner Strategie und seinem Geschäftsmodell nachvollziehen kann, soweit diese im Rahmen des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht und/oder der

Wesentlichkeitsanalyse des Unternehmens analysiert wurden (siehe Angabepflicht IRO-1 dieses Standards),

c) gegebenenfalls Änderungen seiner Strategie und/oder seines Geschäftsmodells, einschließlich:

i. wie das Unternehmen seine Strategie und/oder sein Geschäftsmodell geändert hat oder zu ändern beabsichtigt, um den Interessen und Standpunkten seiner Interessenträger Rechnung zu tragen,

ii. weitere Schritte, die geplant sind, sowie den dafür vorgesehenen Zeitrahmen und

iii. ob zu erwarten ist, dass sich das Verhältnis zu den Interessenträgern und deren Standpunkten durch diese Schritte ändert, und

d) ob und wie die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessenträger in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen des Unternehmens informiert werden.“

Diese Kürzungen stellen aus Sicht des DGB keine bloße Vereinfachung dar, sondern eine inhaltliche Schwächung der ESRS. Sie verringern die Transparenz darüber, wie Beschäftigte und Stakeholder tatsächlich eingebunden werden, und erschweren es erheblich, die Aussagekraft der Nachhaltigkeitsberichterstattung insgesamt zu bewerten.

Diese Verschlechterungen müssen rückgängig gemacht werden, um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung ihre Aussagekraft nicht verliert und die Interessen der Beschäftigten verbindlich und überprüfbar berücksichtigt werden.

Keine Verwässerung der doppelten Wesentlichkeit und verbindliche Beteiligung der Arbeitnehmer*innen in der Wesentlichkeitsanalyse

Das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit stellt sicher, dass die Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf Beschäftigte, Umwelt und Gesellschaft systematisch in der Berichterstattung berücksichtigt werden. **Kritisch sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften daher die eingeführten Vereinfachungen hinsichtlich der Wesentlichkeitsanalyse: Unternehmen steht nun neben dem bisherigen Bottom-up-Ansatz entlang potenzieller wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen auch ein Top-down-Ansatz mit Fokus auf das Geschäftsmodell offen. Die Reduzierung der detaillierten Issue-by-Issue-Analyse und die stärkere Gewichtung eines risikobasierten Ansatzes darf nicht dazu führen, dass die Inside-out-Perspektive geschwächt und unternehmensnahe Risiken einseitig priorisiert werden.**

Das Prinzip der sogenannten „Fair Presentation“ erfordert eine sachgerechte Berichterstattung und die Offenlegung relevanter Informationen sowie deren wahrheitsgetreue Darstellung. Eine wahrheitsgetreue Darstellung setzt voraus, dass Unternehmen ihre wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen vollständig, ausgewogen und unverzerrt offenlegen.

Arbeitnehmer*innenvertretungen sind als Experten für arbeits- und arbeitsplatzbezogene Themen prädestiniert, Auswirkungen, Chancen und Risiken im Zusammenhang mit Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Chancengleichheit und Arbeitnehmer*innenrechten sowohl für die eigene Belegschaft als auch für Arbeitskräfte in der Lieferkette fundiert zu bewerten. Durch ihre direkte Kommunikation mit den Betroffenen erhalten sie Einblicke in Anliegen, Beschwerden und Arbeitsalltag, die eine frühzeitige Identifikation und Bearbeitung potenzieller Probleme ermöglichen.

Auch im Verordnungsentwurf wird unter dem Abschnitt „Einbindung von Stakeholdern in der Wesentlichkeitsanalyse“ die zentrale Rolle der Stakeholder hervorgehoben: *„Die Ergebnisse des Dialogs mit betroffenen Interessengruppen im Rahmen laufender Sorgfaltspflichten liefern entscheidende Informationen für die Wesentlichkeitsbewertung der Auswirkungen.“* (eigene Übersetzung, ESRS 1, 3.2.1. Impact materiality assessment, Nr. 42).

Hinzu kommt, dass keine festen Grenzwerte dafür existieren, wann ein Sachverhalt als wesentlich gilt, und Unternehmen zudem nicht verpflichtet werden, die von ihnen angewandten Schwellenwerte offenzulegen. Umso wichtiger ist es daher, dass Arbeitnehmer*innenvertretungen Mitwirkungsrechte bei der Wesentlichkeitsbewertung erhalten. Sie müssen in die Bewertung der Wesentlichkeit einbezogen werden und die vom Unternehmen festgelegten Schwellenwerte prüfen und validieren können. Kritisch ist somit, dass die konkrete Ausgestaltung der Einbindung von Anspruchsgruppen in die Wesentlichkeitsanalyse vollständig den Unternehmen überlassen bleibt. Auch der Verordnungsentwurf sieht keine verpflichtende Einbeziehung von Arbeitnehmer*innenvertretungen in die Wesentlichkeitsanalyse vor.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, dass Beschäftigte und ihre Vertreter*innen verbindlich in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen werden. Der Verordnungsentwurf zu den ESRS muss klare Vorgaben zu Verfahren und Prozessen der Einbindung von Arbeitnehmer*innenvertretungen enthalten, orientiert an den Schritten, die in den EFRAG-Handlungshilfen zur Wesentlichkeitsanalyse beschrieben sind.

Verbindliche Nachhaltigkeitsberichterstattung statt Ermessensspielräume

Der Verordnungsentwurf der Kommission enthält nur noch rund ein Drittel der ursprünglich vorgesehenen Datenpunkte. Dabei wird verkannt, dass die Debatte über angeblich „überbordende Datenpunkte“ nicht sachgerecht geführt wurde: Ein Großteil der Angaben war bereits freiwillig oder unterlag der Wesentlichkeitsprüfung. Offenlegungspflichten griffen somit nur, wenn tatsächlich wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen identifiziert wurden. **Durch die nun vorgenommenen Streichungen geht jedoch ein erheblicher Teil zentraler Nachhaltigkeitsinformationen verloren** (vgl. die Abschnitte zu ESRS S1 und ESRS S2 oben).

Zudem wurden zahlreiche Leitlinien, Erläuterungen und Berechnungsbeispiele aus den ESRS entfernt. Zwar reduziert dies formal den Umfang der

Standards, in der Praxis erhöht es jedoch den Bedarf an externen Auslegungshilfen und führt zu größerer Rechtsunsicherheit bei der Berichterstattung.

Besonders kritisch bewerten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die vorgesehenen Vereinfachungen bei der Datenerhebung und Datengenerierung. Die Möglichkeit, die Berichterstattung auf Informationen zu beschränken, die „ohne unverhältnismäßigen Aufwand oder Kosten“ verfügbar sind (AR 45 zu Paragraph 94), eröffnet dem Management einen übermäßigen Ermessensspielraum und birgt erhebliche Missbrauchsrisiken. Damit wird faktisch ermöglicht, wesentliche Informationen dauerhaft nicht offenzulegen, was die Rechenschaftspflicht erheblich schwächt. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren ausdrücklich, dass durch die Einführung des Kriteriums des „unverhältnismäßigen Aufwands oder der Kosten“ selbst solche Aspekte von der Berichterstattung ausgenommen werden können, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifiziert wurden.**

Zusätzlich wurde die bislang klare Bevorzugung von Primärdaten gegenüber Schätzungen in der Berichterstattung über die Wertschöpfungskette im Verordnungsentwurf aufgeweicht. Dies mindert die Aussagekraft der Berichte erheblich, wenn Unternehmen überwiegend oder ausschließlich auf Schätzungen zurückgreifen. Insgesamt entsteht dadurch ein erhebliches Risiko von Greenwashing; zumindest ist mit einer deutlichen Verschlechterung der Datenqualität zu rechnen.