

Stellungnahme



des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur überarbeiteten Delegiertenverordnung betreffend Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Einleitung und zusammenfassende Bewertung

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

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

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

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

Durch die Einführung strengerer Transparenzstandards ermöglichen die ESRS Stakeholdern, die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen zu bewerten und sich aktiv für Veränderungen einzusetzen. Arbeitnehmervertreter*innen werden Mitwirkungsrechte und 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 ist es, eine Wirtschaft zu fördern, die sowohl ökologisch als auch sozial verantwortlich handelt und zugleich wettbewerbsfähig bleibt. Die CSRD und die ESRS stellen daher keinen bürokratischen Selbstzweck dar, sondern sind darauf ausgerichtet, gezielt Veränderungen hin zu einer sozialeren und ökologisch nachhaltigeren Wirtschaft zu bewirken. Eine

13. Januar 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

nachhaltigkeitsbezogene Berichterstattung, einschließlich der Identifikation und Bewertung von Chancen, Risiken und Auswirkungen in den Bereichen Soziales, Ökologie und Governance, ist und bleibt ein zentrales Instrument, um die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen mittel- und langfristig zu sichern und 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 vorgeschlagenen Änderungen der ESRS eine Reduzierung der Berichtspflichten vorsehen. Sollten diese Anpassungen umgesetzt werden, ist höchst fraglich, ob die Nachhaltigkeitsberichterstattung das erforderliche wirtschaftliche Umsteuern weiterhin wirksam unterstützen kann. Die Reduktion der Berichtsinhalte würde in Kombination mit der drastischen Einschränkung des Anwenderkreises 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 möglicherweise unzureichender Standards über ihre Nachhaltigkeitsleistungen berichten.**

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

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

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

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere, dass die gestrichenen oder freiwilligen Angaben hinsichtlich der Datenpunkte in den ESRS S1 und S2 – etwa zu Altersstruktur, Geschlecht, Nicht-Angestellten und Vergütung – erhalten bleiben.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen einzelne Klarstellungen in den Draft Simplified ESRS zur Rolle von Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innenvertretungen in den Prozessen der Berichterstattung, lehnen jedoch die gleichzeitige Abschwächung zentraler inhaltlicher Anforderungen an die Berichterstattung entschieden ab. Insbesondere fordern wir, dass die Vorgaben zur Berichterstattung über die Einbindung von

Arbeitnehmer*innenvertretungen und anderen Stakeholdern – wie in den aktuell gültigen ESRS vorgesehen – vollständig erhalten bleiben.

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit und die Brutto-Risiko-Betrachtung in den Draft Simplified ESRS erhalten bleiben, kritisieren jedoch die Einführung vereinfachter Wesentlichkeitsansätze und den fehlenden verbindlichen Einbezug von Arbeitnehmer*innenvertretungen. Wir fordern daher, dass Beschäftigte und ihre Vertreter*innen zwingend in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen werden müssen und die Draft Simplified ESRS klare Vorgaben zu Verfahren und Prozessen für ihre Mitwirkung enthalten.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Reduzierung des Anwendungsbereichs der CSRD im Rahmen des Omnibus-I-Pakets entschieden ab, da sie über 80 Prozent der bisher berichtspflichtigen Unternehmen ausschließt, bestehende Datenlücken verschärft und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer*innenvertretungen massiv einschränkt. Ebenso wird die Nutzung freiwilliger, vereinfachter Standards wie des VSME-Standards abgelehnt, da sie den Zugang zu zentralen Nachhaltigkeitsinformationen von Unternehmen verhindert.

Die nachstehenden Abschnitte enthalten eine detaillierte Darstellung der Position des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu den Draft Simplified 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 der 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.

In den ersten Entwürfen der ESRS waren die Standards S1 (eigene Arbeitskräfte) und S2 (Beschäftigte in der Lieferkette) noch weitgehend verbindlich. Aktuell unterliegen sie fast vollständig einem Wesentlichkeitsvorbehalt: Nur diejenigen

Aspekte müssen im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen werden, die das Unternehmen als wesentlich einstuft. Dieser Vorbehalt kann dazu führen, dass Unternehmen die Berichterstattung zu ESRS S1 und S2 als „nicht wesentlich“ bewerten – insbesondere, wenn Arbeitnehmer*innenvertretungen nicht 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.

So gut wie keine Datenpunkte in den Draft Simplified ESRS S1 und S2 sind verpflichtend. Eine Ausnahme besteht beim Datenpunkt S1-5, der Angaben zur Belegschaft umfasst (Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht, Vollzeitbeschäftigung, Zeitarbeit und Nullstundenverträge). Dies begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich.

Darüber hinaus ist die Berichterstattung zum Aspekt S1-6, der die Anzahl externer Nicht-Angestellter (sogenannter non-employees) erfasst, verpflichtend, sofern diese für das Geschäftsmodell von entscheidender Bedeutung sind oder Abhängigkeiten von ihnen bestehen. Kritisch ist hierbei anzumerken, dass nicht definiert ist, was „entscheidend für das Geschäftsmodell“ oder „Abhängigkeiten von externen Nicht-Angestellten“ bedeuten. Dies sollte unbedingt präzisiert werden.

Ebenfalls kritisch ist, dass im Gegensatz zum Entwurf der ESRS aus Sommer 2025 die Angaben zum Aspekt Tarifbindung für die zehn mitarbeiter*innen-stärksten Länder ab einer Schwelle von ≥ 50 Mitarbeiter*innen nun nicht mehr für Länder außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) verpflichtend sind. Dies stellt einen erheblichen Verlust dar.

Insbesondere die folgenden Aspekte der ESRS S1 und S2 sollten zwingend als wesentliche Berichtspflichten behandelt werden. Dies entspricht auch dem Entwurf der „Explanation – ID 177 – Mapping sustainability matters with disclosure requirements“ der EFRAG 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 bewertet 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.

Die Anzahl der Datenpunkte in den ESRS S1 und S2 wurde massiv reduziert, indem einzelne Angaben gestrichen oder in freiwillige Datenpunkte umgewandelt wurden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Wiedereinführung dieser Punkte, da die Kürzungen aus unserer Sicht unverhältnismäßig sind. Zahlreiche Angaben wurden gestrichen, darunter:

- Aufstellung der Altersstruktur im Unternehmen
- Angaben zu Nicht- Angestellten (mit Ausnahme ihrer Gesamtzahl), z. B. Arbeitsbedingungen, angemessene Entlohnung, Karriereentwicklungsgespräche, Todesfälle aufgrund von Erkrankungen
- Angaben zu Rentenzahlungen
- Datenpunkt „durch Todesfälle verlorene Arbeitstage“
- Aufschlüsselungen nach Geschlecht (z. B. Mitarbeiter*innen ohne garantierte Arbeitszeit, Schulung und Kompetenzentwicklung/Aus- und Weiterbildung)
- geschlechterspezifische Lohnunterschiede bereinigt nach Arbeitnehmerkategorie oder Land/Segment.

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 hält der DGB es für unerlässlich, dass die Datenpunkte zu eigenen Arbeitskräften (ESRS S1) sowie zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (ESRS S2) vollständig erhalten bleiben.

Jede weitere Vereinfachung der Standards gefährdet die Ziele der Berichterstattung. Es ist insbesondere nicht nachvollziehbar, warum ohnehin freiwillige Standardaspekte aus den ESRS gestrichen wurden. Gleichzeitig wurden Datenpunkte, die dem Wesentlichkeitsvorbehalt unterlagen, nun als freiwillig deklariert, wie beispielsweise:

- Angaben zum Prozentsatz der Arbeitnehmer*innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben, und die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer*innen nach Beschäftigungsart
- Datenpunkt „Inanspruchnahme von Elternzeit“
- Prozentuale Verdienstunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten und das Verhältnis zwischen der Vergütung der höchstbezahlten Einzelperson und dem Median der Vergütung der Beschäftigten bereinigt um Kaufkraftunterschiede zwischen den Ländern.

Diese Aspekte sind von hoher Relevanz und sollten nicht freiwillig sein.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Draft Simplified ESRS S1 Verbesserungen in Bezug auf die länderspezifische Berichterstattung enthalten: So wird die Anzahl der Beschäftigten nun für die zehn mitarbeiter*innenstärksten Länder ausgewiesen, sofern dort jeweils mindestens 50 Beschäftigte tätig sind. Dies stellt einen bedeutenden Fortschritt dar, da bisher nur Länder berücksichtigt wurden, die mindestens zehn Prozent der gesamten Belegschaft stellten. Die neue Regel erhöht die Aussagekraft der länderspezifischen Aufschlüsselungen erheblich, da nun auch Länder mit geringeren Anteilen erfasst werden, sofern sie die Mindestschwelle von 50 Beschäftigten erreichen.

Ebenfalls positiv ist, dass künftig nicht mehr nur „schwere“ Menschenrechtsvorfälle, sondern alle Vorfälle im Sinne von Verstößen gegen international anerkannte Menschenrechte berichtet werden sollen.

Einbindung von Arbeitnehmer*innen und ihren Vertretungen sichern

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erkennen an, dass die Draft Simplified ESRS in einigen Punkten gegenüber den bisherigen Fassungen Verbesserungen hinsichtlich der Rolle von Stakeholdern sowie der Berücksichtigung von Arbeitnehmer*innen und ihren Vertretungen in den Prozessen der Berichterstellung aufweisen.

Hervorzuheben ist die Klarstellung, dass Gewerkschaften (und zivilgesellschaftliche Organisationen) als Stellvertreter der betroffenen Interessengruppen fungieren. Damit wird ausdrücklich anerkannt, dass diese eine vermittelnde und repräsentative Rolle für Beschäftigte (und andere Betroffene) übernehmen, was ihre Legitimation als Nutzer und Einordner von Nachhaltigkeitsinformationen stärkt.

Ein weiterer Fortschritt liegt in der Übernahme der Vorgaben der CSRD zur Information und Einbindung von Arbeitnehmer*innenvertretungen in die Draft Simplified ESRS. Die Draft Simplified ESRS schreiben nun vor, dass die Unternehmensleitung die Arbeitnehmer*innenvertretungen auf der entsprechenden Ebene informiert und mit ihnen relevante Nachhaltigkeitsinformationen sowie die Verfahren zu deren Erhebung und Überprüfung erörtert. Zudem wird klar gestellt, dass Stellungnahmen von Arbeitnehmer*innenvertretungen dem Aufsichtsrat weitergeleitet werden müssen (Draft Simplified ESRS, ESRS 1, AR 23 zu

Abs. 43). **Diese Ergänzungen sind aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ein wichtiger Schritt zur formalen Anerkennung der Rolle von Arbeitnehmer*innenvertretungen im Berichterstattungsprozess.**

Trotz dieser Verbesserungen sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Draft Simplified ESRS äußerst kritisch, da an anderer Stelle Änderungen inhaltlicher Anforderungen an die Berichterstattung abgeschwächt oder vollständig gestrichen wurden. **Besonders problematisch ist, dass zentrale Angaben zur Einbindung der eigenen Beschäftigten und der Arbeitnehmer*innenvertretungen nicht mehr ausdrücklich gefordert werden.**

So sind die Ausführungen zum Aspekt „Einbindung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertreter“ (S1-2) in den Draft Simplified ESRS stark eingeschränkt und verkürzt und umfassen nun lediglich:

„Das Unternehmen legt offen, wie es direkt mit seinen eigenen Beschäftigten oder deren Vertretern 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, 12 (27 amended)).

Demgegenüber ist der aktuell gültige 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 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 Arbeitnehmervertretern 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 wurde 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 den Draft Simplified ESRS 2 heißt es zu SBM-2:

„(44 geändert) 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 die Strategie und das Geschäftsmodell des Unternehmens beeinflussen.“

22. (45 geändert) Das Unternehmen legt Folgendes offen:

- (a) eine zusammenfassende Beschreibung seines Engagements gegenüber seinen Interessengruppen, einschließlich Informationen über die wichtigsten Interessengruppen, mit denen es in Kontakt stand, unter Bezugnahme auf die in ESRS 1 Allgemeine Anforderungen, AR 21, definierten typischen Kategorien betroffener Interessengruppen;*
- (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 wesentlich aufschlussreicher und ausführlicher:

„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.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten daher fest, dass die Draft Simplified ESRS zwar punktuelle Verbesserungen enthalten, zugleich jedoch zentrale und unverzichtbare Anforderungen an die Einbindung von Beschäftigten und Arbeitnehmer*innenvertretungen zurücknehmen. Diese Verschlechterungen müssen rückgängig gemacht und korrigiert werden, um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung ihre Aussagekraft nicht verliert und die Interessen der Beschäftigten weiterhin verbindlich und überprüfbar berücksichtigt werden.

Verbindliche Nachhaltigkeitsberichterstattung statt Ermessensspielräume

Unter erheblichem Druck von Wirtschaftsverbänden wurden die ESRS deutlich abgeschwächt. Die überarbeiteten Fassungen enthalten nur noch rund ein Drittel der ursprünglich vorgesehenen Offenlegungspflichten. 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 sind die vorgesehenen Vereinfachungen im Hinblick auf die Verpflichtung zur Offenlegung von Angaben. Die Möglichkeit, Berichterstattung auf Informationen zu beschränken, die „ohne unverhältnismäßigen Aufwand oder Kosten“ verfügbar sind, eröffnet dem Management einen übermäßigen Ermessensspielraum und ist missbrauchsanfällig. Zwar sollen Unternehmen nach den Draft Simplified ESRS darüber berichten, welche Maßnahmen sie ergreifen, um Daten künftig verfügbar zu machen, jedoch fehlen verbindliche Fristen sowie konkrete Anforderungen zur Schließung identifizierter Datenlücken. 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. Die Definition dieses Kriteriums muss daher deutlich präzisiert und restriktiv ausgestaltet werden, um einen weitreichenden Ermessensspielraum der Unternehmensleitung auszuschließen.**

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

Nicht nachvollziehbar ist zudem die Einführung mehrjähriger Phase-in-Regelungen. So sind Unternehmen der sogenannten „ersten Welle“ nicht verpflichtet, Angaben zu ESRS S2 (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette) für Geschäftsjahre vor 2027 zu machen. Dies verzögert die Transparenz zu zentralen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette erheblich.

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich, dass das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit in den Draft Simplified ESRS erhalten bleibt. Dies stellt sicher, dass die Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf Beschäftigte, Umwelt und Gesellschaft systematisch in der Berichterstattung berücksichtigt werden.

Positiv bewerten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zudem, dass die Draft Simplified ESRS klarstellen, dass Risiken nach dem Brutto-Prinzip

(„gross risks“) behandelt werden: Risiken müssen unabhängig von bereits existierenden Minderungsmaßnahmen analysiert werden, sodass die potenziellen Auswirkungen in der Wesentlichkeitsanalyse vollständig berücksichtigt werden.

Kritisch sehen wir jedoch die eingeführten Vereinfachungen hinsichtlich der Wesentlichkeitsanalyse. Unternehmen steht nun neben dem bisherigen Bottom-up-Ansatz entlang potenzieller wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen 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 in den Draft Simplified ESRS 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, Nr. 43).

Hinzukommt, dass keine festen Grenzwerte dafür existieren, was als wesentlich gilt, und Unternehmen nicht verpflichtet sind, ihre Schwellenwerte offenzulegen. Somit ist es unerlässlich, dass Arbeitnehmer*innenvertretungen ein Mitwirkungsrecht bei der Wesentlichkeitsbewertung erhalten, an der Bewertung der Wesentlichkeit mitwirken und auch die vom Unternehmen festgelegten Schwellenwerte prüfen und validieren.

Kritisch ist jedoch, dass die Einbindung von Anspruchsgruppen in die Wesentlichkeitsanalyse gemäß den ESRS zwar empfohlen wird, die konkrete Umsetzung jedoch vollständig dem Unternehmen überlassen bleibt. Auch die Draft Simplified ESRS sehen 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. Die Draft Simplified ESRS müssen klare Vorgaben zu Verfahren und Prozessen der Einbindung von Arbeitnehmer*innenvertretungen enthalten, orientiert an den Schritten, wie sie in den EFRAG-Handlungshilfen zur Wesentlichkeitsanalyse beschrieben sind.

Omnibus gefährdet Nachhaltigkeit und Mitbestimmung

Mit dem Omnibus-I-Paket (KOM(2025) 80 und 81) legte die Europäische Kommission Vorschläge zur zeitlichen Verschiebung der CSRD-Anwendung („Stop-the-clock“) sowie zu inhaltlichen Änderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung vor. Kernpunkt der inhaltlichen Änderungen ist die massive Einschränkung des Anwendungsbereichs: Künftig werden nur noch Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und mindestens 450 Mio. Euro Nettoumsatzerlöse berichtspflichtig sein. **Der DGB lehnt diese Reduzierung entschieden ab, da dadurch mehr als 80 Prozent der bislang erfassten Unternehmen von der Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgenommen werden.**

Zudem werden durch die Einschränkung des Anwendungsbereichs bestehende Datenlücken nicht geschlossen, obwohl fehlende oder unzureichende Nachhaltigkeitsinformationen u. a. eine der größten Herausforderungen für nachhaltige Investitionen darstellen. Die Datenlücken beeinträchtigen die von der Bankenaufsicht geforderte effektive Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken erheblich.¹ Die Beibehaltung des ursprünglichen Anwendungskreises der CSRD ist daher essenziell, um verlässliche, vergleichbare und standardisierte Informationen bereitzustellen und so den sozial-ökologischen Wandel in der gesamten Wirtschaft zu fördern.

Die Einschränkung des Anwendungsbereichs führt zudem zu einem erheblichen Verlust von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer*innenvertretungen. Die CSRD gewährt Arbeitnehmer*innenvertretungen Mitwirkungsrechte, insbesondere durch die Möglichkeit, Stellungnahmen zur Berichterstattung abzugeben und sich über Unternehmensstrategien, Due-Diligence-Prozesse sowie die Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Sinne der doppelten Wesentlichkeit mit dem Management auszutauschen. Die starke Reduzierung des Anwendungsbereichs führt nun dazu, dass Arbeitnehmer*innenvertretungen in vielen Unternehmen diese Rechte verlieren, was einen massiven Rückschritt darstellt.

Auch die geplante Nutzung eines freiwilligen, vereinfachten Standards, der an den VSME-Standard angelehnt ist und für Unternehmen gelten soll, die nicht mehr der CSRD-Berichtspflicht unterliegen, lehnen der DGB und seine

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/legal/ecb.leg_con_2025_10.en.pdf

Mitgliedsgewerkschaften ab. Ein solcher Standard wäre inhaltlich unzureichend und verhindern den Zugang zu zentralen Informationen. Der VSME-Standard wurde speziell für Kleinunternehmen entwickelt und enthält nur stark eingeschränkte Berichtsaspekte mit wenigen Kennzahlen – Angaben zu Arbeitnehmerrechten sowie vielen Arbeits- und Sozialstandards fehlen. Würde nun ein Großteil der Unternehmen lediglich diesen Standard anwenden, blieben entscheidende Nachhaltigkeitsinformationen unzugänglich. Dies untergräbt den eigentlichen Zweck der Nachhaltigkeitsberichterstattung. **Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich, dass ein vereinfachter Standard wie der VSME keinesfalls als Obergrenze für die Berichterstattung von Unternehmen dienen darf, die aus dem Anwenderkreis der CSRD herausgefallen sind.²**

² Siehe auch: DGB (2025): Stellungnahme Omnibus I (COM(2025)80 + 81 + 87) und Omnibus II (COM(2025)84); download unter: https://dgb.beta3.brettinghams-dev.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/DGB-Stellungnahme_Omnibus_I__II.pdf