

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

**zum Vorschlag der EU-Kommission für
eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN
PARLAMENTS UND DES RATES
zur Änderung der Richtlinien
78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates
im Hinblick auf die Offenlegung
nichtfinanzieller und die Diversität
betreffender Informationen durch
bestimmte große Gesellschaften und
Konzerne**

Verantwortlich:
Dietmar Hexel
DGB Bundesvorstand

Nachfragen an:
Rainald Thannisch
Abt. Mitbestimmungspolitik
030 240 60 605
rainald.thannisch@dgb.de

Stand: 27.05.13

1) Einleitung und grundsätzliche Anmerkungen

Am 16. April 2013 hat die Europäische Kommission einen Entwurf zur Änderung der Rechnungslegungsrichtlinien vorgelegt, der darauf abzielt, die Unternehmenstransparenz in sozialen und ökologischen Aspekten zu erhöhen. Demnach müssen große Unternehmen künftig verbindlich über ihre Strategien, Risiken und Ergebnisse in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Vielfalt in den Leitungs- und Aufsichtsorganen berichten.

Der Vorschlag für eine Rechtsvorschrift über die Transparenz der sozialen und ökologischen Informationen war von der Kommission in ihrer Mitteilung „*Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen*“ vom Oktober 2011 bereits angekündigt worden.¹ Die Änderungsvorschläge beziehen sich auf die Vierte (Artikel 46 und 46 a) und die Siebente (Artikel 36 Absatz 1) Bilanzrechtsrichtlinie.²

Der Richtlinienvorschlag wird vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) als erster, Schritt in die richtige Richtung begrüßt, dem jedoch noch weitere folgen müssen. Zudem ist es notwendig, die Anforderungen an die Publizität nicht-finanzieller Informationen auszuweiten und präziser zu fassen.

Der DGB hat die deutsche und europäische Politik bereits auf seinem 19. ordentlichen DGB Bundeskongress im Mai 2010 ausdrücklich dazu aufgerufen, Rechenschafts- und Publizitätspflichten für Unternehmen zu Umwelt, Soziales und Menschenrechten einzuführen und dabei Transparenz, Überprüfbarkeit, Vergleichbarkeit und Beteiligung als unablässliche Kriterien für CSR bezeichnet. Aus Sicht des DGB ist im Rahmen der CSR-Berichterstattung konkret über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen, über die Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer, die Zusammenarbeit mit ihren Vertretungen, über die Förderung benachteiligter Personengruppen und über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berichten. Berichterstattung über Werteorientierung und soziale Verantwortung muss darüber hinaus Chancengleichheit mit gleichen Berufsperspektiven und Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen mit einschließen.³

¹ EU-Kommission: Eine neue EU-Strategie (2011-2014) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR), KOM (2011) 681 (25. Oktober 2011)

² Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 78/660/EWG, 83/349/EWG, 86/635/EWG und 91/674/EWG über den Jahresabschluss und den konsolidierten Abschluss von Gesellschaften bestimmter Rechtsformen, von Banken und anderen Finanzinstituten sowie von Versicherungsunternehmen

³ Vgl. den Beschluss „Nachhaltige Unternehmensverantwortung (CSR) – Verbindliche Regeln, die für alle gelten!“ des 19. ordentlichen DGB Bundeskongresses im Mai 2010, www.dgb.de/-/a3l

In seiner Stellungnahme vom 6. Februar 2012 hat der DGB daher auch die Pläne der EU-Kommission, durch eine Rechtsvorschrift die Transparenz der sozialen und ökologischen Informationen zu erhöhen, grundsätzlich begrüßt und unter anderem gefordert, dass die demokratisch gewählten Arbeitnehmervertreter/innen in die Veröffentlichung einzubeziehen sind.⁴

Wir machen jedoch darauf aufmerksam, dass die von der EU-Kommission angestrebte Erhöhung der Transparenz nach unserer Auffassung nur ein erster Schritt in die Richtung zu mehr Verbindlichkeit sein kann.

Gerade die jüngsten Schilderungen über skandalöse Arbeits- und Produktionsbedingungen, beispielsweise im Zulieferbereich von Textilunternehmen in Bangladesh, machen deutlich, dass wir einen internationalen Ordnungsrahmen benötigen, der soziale, ökologische und wirtschaftliche Ziele gleichstellt. Insoweit können Publizitätspflichten nur der erste Schritt zu mehr Verbindlichkeit in der Wahrnehmung sozialer und ökologischer Verantwortung sein.

Außerdem unterstreicht der DGB, dass die Offenlegungspflichten keinesfalls Ersatz für die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer/-innen in Betrieb und Unternehmen sowie für Tarifverträge sein dürfen und sein können. Diese sind die zentralen Instrumente für gute Arbeitsbedingungen im Betrieb und Unternehmen. Daher gilt es, die demokratisch gewählten Arbeitnehmervertreter/-innen im Betriebsrat, im Europäischen Betriebsrat und im mitbestimmten Aufsichtsrat in die Veröffentlichung einzubeziehen.

Im Folgenden soll vertieft auf spezifische Anforderungen des Richtlinienvorschlags an die Offenlegung nicht-finanzieller Informationen eingegangen werden, die aus unserer Sicht insgesamt ausgeweitet und präzisiert werden müssen.

2) Präzisere Definition der „Arbeitnehmerbelange“

Gemäß Artikel 1 Buchstabe a des Richtlinienvorschlags werden große Unternehmen in ihrem Lagebericht künftig eine Erklärung abgeben müssen, „die mindestens wesentliche Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung enthält.“ Innerhalb dieser Dimensionen soll die Erklärung eine Beschreibung der Politiken, der Ergebnisse und risikobezogenen Aspekte umfassen.

⁴ Vgl. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur CSR-Mitteilung der EU-Kommission vom 25.10.2011, <http://www.dgb.de/-/676>

Dieser Vorschlag findet die Unterstützung des DGB, weil die betreffenden Unternehmen erstmalig dazu verpflichtet werden, unabhängig von ihrer Geschäftspolitik eine Erklärung zu den sogenannten nicht-finanziellen Faktoren abzugeben. Die Einbeziehung in den Lagebericht kann auch als Signal dahingehend betrachtet werden, dass soziale und ökologische Aspekte den ökonomischen Zielen nicht untergeordnet werden dürfen. Positiv ist auch, dass ausdrücklich die Belange der Arbeitnehmer/innen genannt werden.

Der DGB begrüßt ebenfalls, dass die EU-Kommission Corporate Social Responsibility (CSR) weiterhin als „*die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft*“ definiert. Diese – bereits in der Mitteilung von 2011 vorgelegte – neue Definition wird vom DGB ausdrücklich als wichtiger Schritt weg vom bisher im CSR-Kontext herrschenden Dogma der alleinigen Freiwilligkeit begriffen. Besonders wichtig ist für den DGB auch der Hinweis aus der EU-Mitteilung, dass diese Verantwortung nur dann wahrgenommen werden kann, „*wenn die geltenden Rechtsvorschriften und die zwischen Sozialpartnern bestehenden Tarifverträge eingehalten werden*“.⁵

Auch aus Sicht des deutschen Nationalen CSR-Forums⁶ „*sind die Einhaltung der Gesetze und der maßgeblichen tariflichen Vereinbarungen zwei notwendige Voraussetzungen für die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung der Unternehmen*.“⁷

Obwohl dies eine Selbstverständlichkeit sein sollte, kennen die deutschen Gewerkschaften doch viele Fälle, in denen gegen das deutsche Betriebsverfassungsgesetz verstoßen wird, in denen Betriebsratswahlen verhindert werden oder die Betriebsratsarbeit behindert wird.

Der DGB fordert die europäischen Instanzen daher nachdrücklich auf, im Kontext ihrer CSR-Politik auch die Verletzung von Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechten zu beachten. Daher sollte die im Richtlinienvorschlag enthaltene Dimension „Arbeitnehmerbelange“ so definiert werden, dass die jeweiligen Unternehmen u.a. auch Angaben zur Beachtung der Koalitionsfreiheit, zur Tarifbindung sowie zum Vorhandensein von Interessenvertretungen auf der Betriebs- oder Unternehmensebene machen müssen. Weiterhin fordern wir, dass in dem Bericht auch die Anzahl

⁵ EU-Kommission: Eine neue EU-Strategie (2011-2014) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR), KOM (2011) 681 (25. Oktober 2011)

⁶ Dem Nationalen CSR-Forum gehören neben Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen auch der DGB sowie seine Mitgliedsgewerkschaften IG BCE, IG Metall und ver.di an.

⁷ Vgl. Beschluss des CSR-Forums zur EU-Mitteilung zum Thema CSR, http://www.csr-in-deutschland.de/fileadmin/user_upload/Downloads/CSR_in_Deutschland/CSR_Forum/Download/Beschluss_Stellungnahme_CSR_Forum_zu_CSR_Mitteilung_EU_final-Reinschrift-.pdf

der im Rahmen von Werkverträgen beschäftigten Arbeitnehmer/innen anzugeben ist. Als Referenzrahmen zur Definition der „Arbeitnehmerbelange“ sollten zudem die OECD-Leitsätze aufgeführt werden.

Außerdem bietet sich eine Orientierung an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) an, u.a. durch die Kennziffern:

- Mitarbeiterfluktuationsraten (GRI-LA2)
- Betrieblichen Leistungen, die Vollzeitbeschäftigten, befristet Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten zur Verfügung stehen (GRI-LA3)
- Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Prozentsatz der Beschäftigten, die unter Kollektivvereinbarungen fallen (GRI-LA4)
- Prozentanteil der Führungskräfte nach Frau und Mann (GRI-LA13)
- Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen (GRI-LA14)

Zu erwägen wäre auch, in der Richtlinie den Aufsichtsgremien/Vorständen darüber hinaus die Möglichkeit offen zu lassen, weitere Elemente in ihre Berichterstattung aufzunehmen. So könnte dann z.B. ein Aufsichtsrat seinem Vorstand auferlegen über den Berichtsrahmen der EU-Kommission auch über die Zahlung von "Existenzlöhnen" in seinem Zuständigkeitsbereich oder über die Arbeitszeiten (nach der ILO-Konvention) zu informieren.

3) Reichweite der Berichterstattung auf Zulieferkette erhöhen

Es ist unklar, inwieweit die im Rahmen des Richtlinienvorschlages geforderte Erklärung auch Angaben zur Übernahme sozialer und ökologischer Verantwortung in der Zulieferkette enthält.

Die Einbeziehung der Zulieferkette ist für den DGB jedoch von großer Bedeutung, schließlich finden die meisten unternehmensbezogenen Verletzungen von Arbeitnehmer- und Menschenrechten in der Zulieferkette statt. So wissen wir, dass die Arbeits- und Sozialstandards in vielen Entwicklungsländern nicht dem europäischen Standard entsprechen bzw. dass dort, wo ausgebaute Standards vorhanden sind, ihre Anwendung nicht immer kontrolliert wird. Insoweit ist eine ausdrückliche Ergänzung der Publizitätspflichten um die Lieferkette zwingend erforderlich.

Vor dem Hintergrund der oben genannten Herausforderungen in Bezug auf die Behinderung von Betriebsratstätigkeit bzw. die Verhinderung von Betriebsratswahlen ist es aber auch sinnvoll, Zulieferbetriebe mit Standort in Deutschland bzw. Europa in die Berichtspflicht einzubeziehen.

4) Notwendige Hierarchisierung internationaler Standards

Gemäß Erwägungsgrund Nr. 7 des Richtlinienvorschlages können sich Unternehmen bei der Bereitstellung der verlangten Informationen auf nationale Rahmenwerke, EU-basierte Rahmenwerke und auf internationale Rahmenwerke wie den Global Compact der Vereinten Nationen, die UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte, die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, die ISO 26.000-Norm sowie die trilaterale Grundsatzklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik stützen.

Aus Sicht des DGB ist es jedoch wenig zielführend und auch Zeichen einer gewissen Beliebigkeit in der CSR-Politik, die genannten Instrumente auf eine gemeinsame Stufe zu stellen. So bieten die jüngst überarbeiteten OECD-Leitsätze aus gewerkschaftlicher Sicht, trotz immer noch vorhandener Schwächen, den umfassendsten Bezugsrahmen für die Wahrnehmung unternehmerischer Verantwortung in sozialen und ökologischen Fragen. Zudem thematisieren sie auch das Verhalten von Unternehmen gegenüber den Konsumenten, den Steuerbehörden sowie dem öffentlichen Sektor. Das mit ihnen untrennbar verbundene Beschwerdeverfahren mit den nationalen Kontaktstellen macht sie aus gewerkschaftlicher Sicht zu einem besonders wertvollen Instrument.

Im Gegensatz dazu zeichnen sich einige der anderen genannte Standards durch einen geringeren Anspruch und eine geringere Reichweite aus. So muss beispielsweise ein Bericht über nicht-finanzielle Kennziffern, der sich an den strengeren Regeln der OECD-Leitlinien ausrichtet, zwangsweise wesentlich anspruchsvoller sein, als ein Bericht, der sich auf den Global Compact beruft.

Diese Beliebigkeit in der Wahl der Offenlegungsstandards könnte dazu führen, dass sich Unternehmen ihrer Verantwortung in Bezug auf die Veröffentlichung der sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Tätigkeit entziehen können. Zudem wird die Vergleichbarkeit der CSR-Politiken erschwert.

Der DGB spricht sich daher dafür aus, dass sich der Richtlinienvorschlag lediglich auf Instrumente stützt, die einen hohen Standard aufsetzen. Dazu gehören beispielsweise die OECD-Leitsätze und die trilaterale Grundsatzklärung der ILO, deren Beachtung für europäische Unternehmen in einem nächsten Schritt verbindlich vorgegeben sein sollte oder eine Berichterstattung nach den GRI-Standards.

Ansonsten bestünde auch die Gefahr, dass sich auf europäischer Ebene neue, unambitionierte Standards bilden, die besonders diejenigen Unternehmen ansprechen, die nur ein Minimum an Informationen publizieren möchten.

5) Betrachtung von Risiken umfassend definieren

In Artikel 46 a) (1) b) iii führt die EU-Kommission aus, dass die im Lagebericht enthaltene nicht-finanzielle Erklärung zu den oben genannten inhaltlichen Dimensionen aus den folgenden Komponenten bestehen soll:

- a) einer Beschreibung der von der Gesellschaft in Bezug auf diese Dimensionen verfolgten Politik
- b) den Ergebnissen dieser Politiken
- c) den Risiken im Zusammenhang mit diesen Belangen und der Handhabung dieser Risiken durch das Unternehmen.

Diese Gliederung findet vom Grundsatz her die Zustimmung des DGB. Unklar ist jedoch, wie die EU-Kommission den Begriff des „Risikos“ definiert.

So sind bei unethischem Verhalten eines Unternehmens finanzielle Risiken für das Unternehmen selber vorstellbar, beispielsweise wenn ein Verstoß gegen Arbeitnehmer- bzw. Menschenrechte in die Schlagzeilen gerät.

Der DGB spricht sich dafür aus, dass die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane europäischer Unternehmen im Rahmen ihres Risikomanagements verpflichtet werden, finanzielle Risiken aus der Missachtung sozialer und ökologischer Standards zu berücksichtigen. Diese Vorgabe würde die Übernahme sozialer und ökologischer Verantwortung auch stärker ins Bewusstsein rücken.

Weiterhin muss im Rahmen von CSR auch über die Risiken diskutiert werden, die sich aus der Unternehmenstätigkeit für Arbeitnehmer/innen bzw. die Umwelt oder die Nachbarschaft ergeben. Auch aus Sicht des deutschen Nationalen CSR-Forums können die *„Auswirkungen unternehmerischer Tätigkeit auf die Gesellschaft positiver und negativer Art sein, also etwa die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen als positiver und die Verletzung von Menschenrechten als negativer Aspekt.“*⁸

Es ist jedoch weder faktisch möglich, noch erstrebenswert im Hinblick auf Sinn und Zweck der Offenlegungspflicht, dass über jedes mögliche soziale und ökologische Risiko berichtet werden muss. Vielmehr sollen nur die schwerwiegendsten Risiken und Auswirkungen, die mit der jeweiligen Unternehmenstätigkeit einhergehen, identifiziert und analysiert werden. Dieses Verständnis von Risiko entspricht auch den UN-

⁸ Beschluss des CSR-Forums zur EU-Mitteilung zum Thema CSR, a.a.O.

Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechten und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen mit ihrer jeweiligen Definition für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten von Unternehmen.

6) Kein „comply or explain“ in der Berichterstattung

Im Richtlinienvorschlag wird in Artikel 46 a) (1) b) iii ausgeführt:

„Verfolgt eine Gesellschaft in Bezug auf einen oder mehrere dieser Belange keine Politik, erläutert sie weshalb.“

Damit wird das aus der deutschen und europäischen Diskussion um Gute Corporate Governance bekannte Werkzeug des „comply or explain“ in die Debatte um CSR übernommen.

Der DGB bezweifelt jedoch, dass es tatsächlich Fälle gibt, in denen Unternehmen zu den genannten Aspekten sozialer und ökologischer Arbeit überhaupt keine Politik verfolgen. Aus diesem Grund sehen wir die Gefahr, dass der „comply or explain“-Ansatz im Kontext der Publizitätspflichten dazu missbraucht werden könnte, einer aus Unternehmenssicht möglicherweise lästigen Berichterstattung zu entgehen, ohne sich überhaupt mit der Thematik der Übernahme sozialer und ökologischer Verantwortung auseinander zu setzen.

Wir fordern die europäischen Instanzen daher auf, diese Klausel zu streichen und dafür zu sorgen, dass alle Unternehmen, die von der Richtlinie erfasst werden, auch tatsächlich über diese berichten.

7) Überprüfung der Offenlegungspflicht und Sanktionen

Der DGB hat sich bereits im Januar 2011 in seiner Stellungnahme zur öffentlichen Konsultation der EU-Kommission zur Offenlegung von Informationen nicht finanzieller Art von Unternehmen dafür ausgesprochen, *„dass eine rein freiwillige unternehmerische Berichterstattung nicht ausreichend ist.“* Erfolgreiche Kriterien für die soziale und ökologische Verantwortung von Unternehmen sind aus Sicht des DGB Transparenz, Überprüfbarkeit, Vergleichbarkeit und Beteiligung.

Wir betonen daher, dass die im Richtlinienvorschlag enthaltenen Publizitätspflichten nur ein Element einer umfassenden unternehmerischen Nachhaltigkeitsstrategie sein

können. Dazu gehört auch, dass die Berichterstattung der Unternehmen von unabhängiger Seite überprüft und gegebenenfalls bei Zuwiderhandlung sanktioniert werden.

Für den DGB ist ebenfalls entscheidend, dass die demokratisch gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Betriebs- und Aufsichtsrat in die Erarbeitung der Veröffentlichungen einbezogen werden. Dies erscheint auch daher sinnvoll, weil Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter zu Recht als die Expertinnen und Experten für die Arbeitsbedingungen im Unternehmen angesehen werden können. Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter können darüber hinaus durch die Netzwerke der internationalen Gewerkschaftsbewegung und ihre Strukturen (Internationaler Gewerkschaftsbund, internationale Branchengewerkschaften) wichtige Informationen über die Arbeitsbedingungen bzw. die Einhaltung der Arbeitnehmer- und Menschenrechte in internationalen Standorten ihres Konzerns oder im Zulieferbereich zur Verfügung stellen.

8) Einheitliche Abgrenzung zwischen KMU sowie großen Gesellschaften

Die von der EU-Kommission vorgeschlagene Publizitätspflicht zu nicht finanziellen Angaben (inkl. Erklärung) im Lagebericht hinsichtlich Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung der Menschenrechte und Korruption und Bestechung begrüßen wir grundsätzlich. Allerdings lehnen wir die in Artikel 46 Abs. 1b neu definierten Schwellenwerte, ab wann eine Berichterstattung zu erfolgen hat (*Gesellschaften, die im Durchschnitt des Geschäftsjahres mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und am Bilanzstichtag entweder eine Bilanzsumme von mehr als 20 Millionen Euro oder einen Nettoumsatz von mehr als 40 Millionen Euro aufweisen*) mit Nachdruck ab.

Die Einfügung neuer Schwellenwerte in Artikel 46 Abs. 1b lehnen wir ab, weil zum einen der Schwellenwert von 500 Arbeitnehmer/innen über dem im Rahmen der Rechnungslegungsrichtlinie geltendem üblichen Schwellenwert von 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt, der die Abgrenzung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) von größeren Gesellschaften beschreibt. Zum anderen führen weitere neue Schwellenwerte zu höherer Komplexität der Berichterstattung und zementiert insbesondere eine unterschiedliche Wertigkeit der zu berichtenden Sachverhalte (*nicht finanzielle Angaben und Diversität*) über die Wertpapierhandelstätigkeit hinaus.

Daher erwartet der DGB, dass die Europäischen Instanzen eine einheitliche Abgrenzung zwischen KMU und größeren Unternehmen zu Grunde legen und entsprechend sowohl für die Berichterstattung zu nicht finanziellen Angaben als auch zur Diversitätspolitik einer Gesellschaft die gleichen Größenkriterien verwendet. Dies heißt für uns, dass eine grundsätzliche Orientierung am Artikel 27 erfolgt, Ausnahmen können nur für Unternehmen gelten, die unter den Schwellenwerten des Artikels 27 liegen. Die Orientierung am Artikel 27 ist daher zielführend, weil das berechnete Interesse der Öffentlichkeit bzw. der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch Unternehmen mit einer Beschäftigtengröße von mehr 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unabhängig von einer Wertpapierhandelstätigkeit, umfasst. Für die nicht von der Richtlinie erfassten kleiner und mittlere Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Mitarbeiter/innen sollten die europäischen Instanzen Orientierungshilfen erarbeiten, mit der diese angeregt werden, auf freiwilliger Basis Ziele zu erarbeiten, die sowohl der sozialen als auch ihrer ökologischen Verantwortung gerecht werden und diese ggf. auch zu veröffentlichen.

9) Erweiterung der Veröffentlichungspflicht hinsichtlich der Diversitätspolitik

In Erwägungsgrund Nr. 15 weist die Kommission darauf hin, dass „Vielfalt bei den Kompetenzen und Auffassungen der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von Gesellschaften ein gutes Verständnis der organisatorischen und geschäftlichen Angelegenheiten [erleichtert]. Sie versetzt die Mitglieder dieser Organe in die Lage, Entscheidungen der Geschäftsleitung konstruktiv zu hinterfragen und für innovative Ideen aufgeschlossener zu sein, da sie gleichgerichtetem Denken der Mitglieder, dem so genannten „Gruppendenken“, entgegenwirkt. Sie trägt so zu einer wirksamen Kontrolle der Geschäftsleitung und einer erfolgreichen Führung der Gesellschaft bei. Aus diesem Grund wäre es wichtig, die Transparenz hinsichtlich der von Gesellschaften verfolgten Diversitätspolitik zu erhöhen. Dadurch würde der Markt über die Unternehmensführungspraktiken informiert und indirekt Druck auf die Gesellschaften ausgeübt, die Vielfalt in den entsprechenden Organen zu erhöhen.“

Der DGB begrüßt die geplante Veröffentlichungspflicht der Diversitätspolitiken der Unternehmen, weil dieser Thematik eine wichtige Rolle im Rahmen der sozialen Verantwortung eines Unternehmens zukommt.

Positiv ist auch, dass die Diversität der Unternehmen nicht nur - wie in der Debatte um Corporate Governance - auf die Dimensionen Geschlecht und Herkunft begrenzt wird, sondern auch die Dimensionen Alter, Bildungs- und Berufshintergrund aufgreift. Unklar

bleibt jedoch, warum nicht auch Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderung in die Pflichtberichterstattung einbezogen werden.

Unverständlich ist ebenfalls, warum diese Veröffentlichungspflicht gemäß Art 46a Abs. 1 auf große börsennotierte Gesellschaften beschränkt bleibt. Der DGB fordert daher, die Berichtspflichten – wie die oben diskutierten Publizitätspflichten – auf alle Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter/innen auszuweiten.