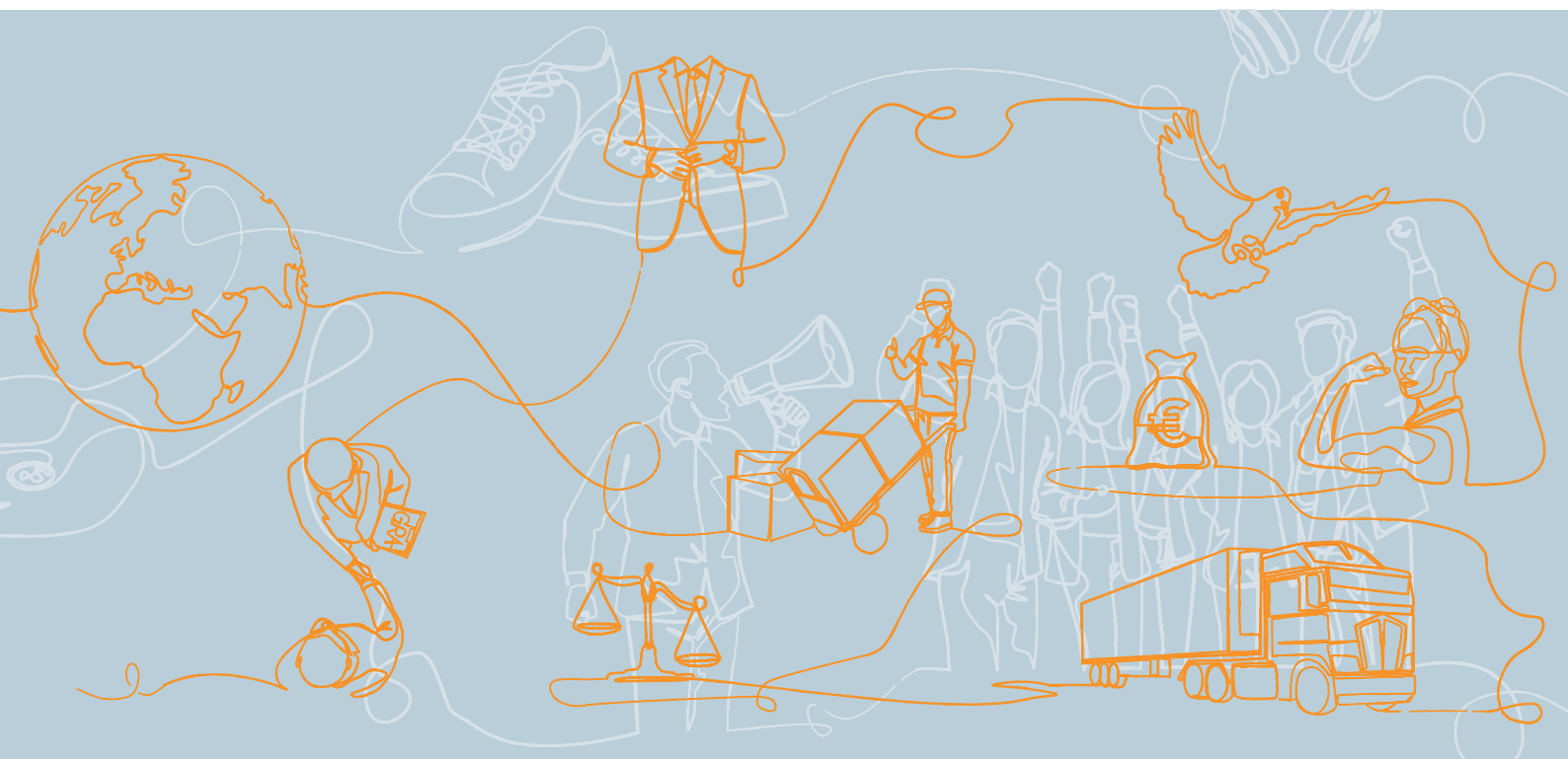


Die Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen

Anforderungen, Umsetzung und Erfahrungen



Impressum

STUDIE

Die Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen:
Anforderungen, Umsetzung und Erfahrungen

ERSTELLT IM AUFTRAG VON

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

- Inselstraße 6, 10179 Berlin
- Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Telefon +49 30 2787 1314

PROJEKTLEITUNG

- Carola Dittmann
Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

DURCHFÜHRUNG DER STUDIE

Judith Beile & Katrin Vitols
wmp consult – Wilke Maack GmbH
Schaarsteinwegsbrücke 2
20459 Hamburg
info@wilke-maack.de

LEKTORAT

Gisela Lehmeier, FEINSCHLIFF

SATZ UND LAYOUT

navos – Public Dialogue Consultants GmbH

TITELBILD

LAIKA LAIKA – Grafische Gestaltung

DRUCK

Spree Druck Berlin GmbH

VERÖFFENTLICHUNG

März 2020

BITTE ZITIEREN ALS

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (2020)
„Die Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen:
Anforderungen, Umsetzung und Erfahrungen“

Vorwort

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Kunden, Verbraucher, Investoren und auch Beschäftigte erwarten zunehmend eine transparente, öffentlich verfügbare und extern prüfbare Dokumentation der unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen.

Während die Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsberichten auf freiwilliger Basis erfolgt, sind seit 2017 vor allem große börsennotierte Unternehmen und Finanzdienstleister gesetzlich verpflichtet, Angaben zu sozialen und ökologischen Folgen ihres Handelns offenzulegen.

Grundlage dafür ist das am 11. April 2017 in Kraft getretene „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (auch Corporate Social Responsibility Richtlinie-Umsetzungsgesetz, CSR-RUG). Das CSR-RUG enthält auch neue Vorgaben und Erweiterungen für das Handelsgesetzbuch sowie das Aktiengesetz.

Das Gesetz definiert die nationalen Anforderungen der EU-weit gültigen CSR-Richtlinie 2014/95/EU zur Erweiterung der finanziellen Berichterstattung um nichtfinanzielle und die Diversität betreffende Aspekte. Mit dieser Berichtspflicht ist das politische Ziel verbunden, künftig mehr Informationen zu nichtfinanziellen Aspekten der Unternehmenstätigkeit transparent verfügbar zu machen, aber auch die Erwartung, dass Unternehmen sich stärker mit sozialen und ökologischen Folgen ihrer Geschäftstätigkeit, Menschenrechten und Korruptionsbekämpfung auseinandersetzen. Allerdings lässt das Gesetz in der aktuellen Form den Unternehmen viel Interpretations- und Gestaltungsspielraum.

Die vorliegende Studie untersucht die Inhalte der nichtfinanziellen Erklärungen (NFE) von 21 ausgewählten Unternehmen im Organisationsbereich der IG BCE im ersten

Berichtszyklus. Schwerpunkt der Analyse bildet die Interpretation der gesetzlichen Anforderungen des CSR-RUG durch die Unternehmen und die entsprechende Umsetzung. Zusätzlich durchgeführte Interviews ermitteln außerdem erste Erfahrungen im Zuge der Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung sowie zur Beteiligung und den Erwartungen, die Arbeitnehmervertreter an diese Berichterstattungspflicht knüpfen.

Die Analyse zeigt, dass die Interpretation des CSR-RUG durch die Unternehmen sehr unterschiedlich ist. Dadurch ist eine transparente Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsleistungen der Unternehmen kaum gegeben. Auch bleiben die meisten NFE sehr allgemein im Hinblick auf den Bereich der Arbeitnehmerbelange, ohne spezifische Wesentlichkeits- und Risikoanalysen darzulegen. Arbeitnehmervertretungen sind selten in die Berichterstattung eingebunden und nutzen diese noch wenig für ihre Interessen. Es lassen sich jedoch auch eine Reihe von Beispielen guter Praxis ableiten.

Begleitend wurde eine separat veröffentlichte Handlungshilfe zur Umsetzung der Berichtspflichten erstellt, die die Erfahrungen bündelt und Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmervertreter:innen¹ im Unternehmen und Aufsichtsrat ableitet.

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre.

Carola Dittmann

Bereichsleiterin Nachhaltigkeit/CSR
Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

¹ In diesem Papier wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum häufig verwendet. Diese Form bezieht sich zugleich auf weibliche oder andere Geschlechteridentitäten, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Zusammenfassung

Die Berichterstattung von Unternehmen zu sozialen und ökologischen Belangen hat in den letzten Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Während die Nachhaltigkeitsberichterstattung eine freiwillige Unternehmensleistung darstellt, sind seit dem Geschäftsjahr 2017 große kapitalmarktorientierte Unternehmen, Kreditinstitute und Versicherungen gesetzlich dazu verpflichtet, jährlich die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit offenzulegen.

Die Grundlage dafür bildet das „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (auch CSR²-Richtlinienumsetzungsgesetz (-RUG) genannt). Damit wurde die europaweite *CSR-Richtlinie 2014/95/EU zur Erweiterung der finanziellen Berichterstattung um nicht-finanzielle und die Diversität betreffende Aspekte* in nationales Recht überführt. Diese Berichtspflicht hat das Ziel, die Informationsbedürfnisse verschiedener Interessengruppen zu erfüllen und die Wirtschaft stärker auf eine nachhaltige Orientierung zu lenken. Es sollen vor allem Unternehmen, die bis dato keine Nachhaltigkeitsberichte veröffentlichten, dazu verpflichtet werden, Informationen bereitzustellen.

Die Berichterstattung über nichtfinanzielle Aspekte der Unternehmenstätigkeit muss zwar Mindestanforderungen erfüllen, dennoch lässt das Gesetz viel Gestaltungsspielraum.

Die vorliegende Studie analysiert die Umsetzung und Interpretationen der gesetzlichen Anforderungen in 21 ausgewählten Unternehmen im Organisationsbereich der IG BCE. Damit werden die nichtfinanziellen Erklärungen (NFE)³ von mehr als der Hälfte aller berichtspflichtigen Unternehmen in diesen Branchen ausgewertet. Darüber hinaus wird untersucht, welche Anforderungen an Arbeitnehmervertretungen (insbesondere die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat) in Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie sowie ihre Einbindung in die nichtfinanzielle Berichterstattung gestellt werden. Methodisch baut die Studie auf einer Analyse der Inhalte der NFE ausgewählter Unternehmen sowie einer Reihe von Interviews auf.

In die Analyse sind verschiedene Aspekte der Berichterstattung einbezogen: Format, genutzte Rahmenwerke, berichtete Aspekte und Themenfelder, Umsetzung der Sorgfaltspflicht/Due Diligence und Prüfpflicht.

Wichtigste Ergebnisse

Format: Im Untersuchungssample sind alle gesetzlich möglichen Veröffentlichungsformate vertreten. Etwas mehr als die Hälfte wählte eine Veröffentlichung der NFE im Lagebericht, entweder integriert oder als separates Kapitel. Die anderen Unternehmen publizierten die NFE solo oder eingefügt in den Nachhaltigkeitsbericht.

Rahmenwerke: Der Gesetzgeber hat ausdrücklich die Nutzung von Rahmenwerken zur Nachhaltigkeitsberichterstattung zugelassen. Mehr noch, Unternehmen müssen begründen, wenn sie darauf verzichten. Mit Ausnahme eines Unternehmens nutzten alle ein Rahmenwerk und zwar ausschließlich den Standard der Global Reporting Initiative (GRI), den weltweit am häufigsten genutzten Berichtsstandard. Da diese Unternehmen schon vorher Nachhaltigkeitsberichte nach dem GRI veröffentlichten, war ein Wechsel des zugrundeliegenden Berichtsstandards auch nicht zu erwarten.

Wesentlichkeit: Eine der größten Herausforderungen ist die Definition der wesentlichen Themen für die NFE, ein weites Feld für Kritik und Diskussionen des CSR-RUG. Gemäß Gesetz sind diejenigen Themen wesentlich, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage bedeutsam sowie für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind. Wird „sowie“ als „und gleichzeitig auch“ interpretiert, als sogenannte doppelte Wesentlichkeit⁴, sinkt in der Regel die Zahl der relevanten Themen im Vergleich zu denen, die nach abweichenden Wesentlichkeitsdefinitionen gängiger Nachhaltigkeitsberichtsstandards ermittelt werden.

Nach dem nahezu durchgängig genutzten GRI-Standard definieren sich wesentliche Themen aus zwei Dimensionen heraus, einerseits aus den ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unterneh-

² CSR=Corporate Social Responsibility, dt. gesellschaftliche Unternehmensverantwortung

³ In der Literatur wird zuweilen begrifflich zwischen nichtfinanzieller Erklärung (NFE; innerhalb des Lageberichts) und nichtfinanziellem Bericht (NFB; eigenständiger Bericht) unterschieden. In dieser Studie werden allerdings beide Begriffe synonym verwendet.

⁴ Kajüter 2017

menstätigkeit und andererseits der Stakeholderrelevanz. Anders als im CSR-RUG gelten so beim GRI Themen bereits als wesentlich, wenn sie in einer Dimension als bedeutsam eingeschätzt werden.

Aspekte/Themenfelder: Der Gesetzgeber sieht vor, dass NFE mindestens Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung beinhalten, sofern die Belange für die Unternehmen wesentlich im Sinne des CSR-RUG sind. Grundsätzlich sind in den analysierten NFE alle Belange adressiert worden. Alle Unternehmen gehen ausdrücklich auf die Aspekte Arbeitnehmer- und Umweltbelange und die Bekämpfung von Bestechung und Korruption ein. Bis auf ein Unternehmen gehen auch alle auf Prozesse zur Achtung der Menschenrechte ein. Am wenigsten häufig werden Themen im Bereich Sozialbelange adressiert.

Eine gesonderte Betrachtung des Aspekts Arbeitgeberbelange ergibt, dass in den NFE häufig Maßnahmen und Initiativen dargelegt werden, teilweise auch Leistungsindikatoren oder Zielstellungen. Aspektspezifische Risiko- und Wesentlichkeitsanalysen fehlen weit überwiegend.

Sorgfaltspflicht/Risikomanagement: Die Veröffentlichung von Prozessen der Sorgfaltspflicht (Due-Diligence-Prozesse⁵) ist wenig etabliert, weniger als die Hälfte der Unternehmen macht dazu Angaben. Noch seltener werden das unternehmensinterne Risikomanagement bzw. die Prozesse der Wesentlichkeitsanalyse detailliert beschrieben.

Prüfpflicht: Der Aufsichtsrat kommt seiner Prüfpflicht in allen untersuchten Unternehmen unter Hinzuziehung externer Prüfer nach. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat weisen darauf hin, dass die Überprüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung häufig noch herausfordernd ist, da ihre Form vom Gesetzgeber nicht genau definiert wurde und die Aufsichtsräte keine oder kaum Erfahrung mit nichtfinanzieller Berichterstattung haben.

Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen: In nahezu allen NFE wird darauf verwiesen, dass Stakeholder einbezogen werden. Nur in einem Fall wird dabei die Arbeitnehmervertretung als relevanter Stakeholder aufgeführt.

Arbeitnehmervertretungen sind in die Berichterstattung bisher selten eingebunden. Allerdings sehen viele in der Verpflichtung zur Berichterstattung ein Mittel, um zukünftig stärker Arbeitnehmerinteressen einzubringen.

Fazit

In den meisten der hier analysierten Unternehmen hat sich auch vor dem CSR-RUG eine Nachhaltigkeitsberichtspraxis etabliert. Die Berichterstattung ist sehr bedeutsam für die Bewertung und Beurteilung der Unternehmensleistung im Bereich der nichtfinanziellen Aspekte. Die Bedeutsamkeit dürfte in den nächsten Jahren vor dem Hintergrund von aktuellen Diskussionen und Initiativen bspw. im Bereich der Klimafolgen oder der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der gesamten Wertschöpfungskette zunehmen. Dennoch unterscheiden sich die NFE sowohl im Umfang als auch in der inhaltlichen Tiefe.

Ob die Berichtspflichten aus dem CSR-RUG zu größeren Anstrengungen der Unternehmen im Bereich der nichtfinanziellen Belange führen, bleibt abzuwarten. Zwar kommt durch die Gesetzgebung dem Thema Nachhaltigkeit eine größere Bedeutung zu, bspw. durch regelmäßige Diskussion im Aufsichtsrat, dennoch gibt es Entwicklungs- und Anpassungsbedarf. Dies betrifft besonders eine stärkere Systematisierung der Risikobewertung und eine bessere Integration der einzelnen Belange in das bestehende Risikomanagement. Arbeitnehmervertretungen können dabei gezielt mitwirken, indem sie zum Beispiel Darstellungen der Prozesse der Wesentlichkeits- und Risikoanalyse im Bereich der Arbeitnehmerbelange kritisch analysieren oder sich selbst an der Ableitung der wesentlichen Themen und Risiken beteiligen.

Im Ergebnis scheint somit die Berichtspflicht zu nichtfinanziellen Belangen einen möglichen zusätzlichen Hebel für die Stärkung von Arbeitnehmerinteressen im Unternehmen – auch in den Lieferketten – darzustellen.

Um diesen Hebel nutzen zu können, brauchen Unternehmen und Arbeitnehmervertreter mehr Erfahrung sowie Werkzeuge, die die konkrete, effektive Umsetzung stärken.

⁵ Sorgfaltspflicht bzw. due diligence bezeichnet unternehmensinterne Verfahren zur Identifikation und zum Umgang mit nichtfinanziellen Risiken.

Inhalt

Zusammenfassung	4
1. Einleitung	8
1.1 Anforderungen aus dem CSR-RUG.	8
1.2 Erfahrungen und Initiativen zu Nachhaltigkeit in Unternehmen im Organisationsbereich der IG BCE	9
1.3 Zielsetzung der Studie, Methodik und Beschreibung des Untersuchungssamples	10
2. Format der Veröffentlichung	12
3. Angaben zur Nutzung von Rahmenwerken	13
4. Aspekte und Themenfelder der nichtfinanziellen Berichterstattung	14
5. Diversitätskonzept	17
6. Die Umsetzung der Sorgfaltspflicht (Due Diligence)	18
6.1 Das Risikoverständnis	19
6.2 Wesentlichkeitsanalyse	20
6.3 Die Einbindung von Anspruchsgruppen in der Wesentlichkeitsanalyse	22
6.4 Die Sorgfaltspflicht im Bereich Arbeitnehmerbelange	24
6.5 Die Einbeziehung von Lieferanten	25
7. Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung	27
8. Fazit und Ausblick	30
8.1 Auswirkungen der Berichtspflicht auf die unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen und Mitbestimmung .	31
8.2 Vorschläge zur (gesetzlichen) Neuregulierung	32
Literaturliste	34
Anlage	36
A.: Übersicht über die im Rahmen der Inhaltsanalyse untersuchten nichtfinanziellen Berichte	36
B.: Analyseraster (Liste der Codes)	37

Abkürzungsverzeichnis

AktG	Aktiengesetz
CSR	Corporate Social Responsibility (gesellschaftliche Unternehmensverantwortung)
CSR-RUG	Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten
DNK	Deutscher Nachhaltigkeits-Kodex
GRI	Global Reporting Initiative
HGB	Handelsgesetzbuch
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
ILO	International Labour Organization = Internationale Arbeitsorganisation
NFE	Nichtfinanzielle Erklärung
UNGC	Global Compact der Vereinten Nationen

1. Einleitung

Durch das am 11. April 2017 in Kraft getretene „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (auch Corporate Social Responsibility (CSR)-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, fortan CSR-RUG) müssen vor allem große börsennotierte Unternehmen sowie Finanzdienstleister regelmäßig über die sozialen und ökologischen Folgen ihres Handelns berichten. Das CSR-RUG enthält auch neue Vorgaben und Erweiterungen für das Handelsgesetzbuch (fortan HGB, §§ 289 und 315 HGB) sowie das Aktiengesetz (fortan AktG).

Das CSR-RUG basiert auf der CSR-Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Erweiterung der finanziellen Berichterstattung um nichtfinanzielle und die Diversität betreffende Aspekte. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung hat hinsichtlich der Bewertung bzw. der Beurteilung der Unternehmensleistung im Bereich der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung – Corporate Social Responsibility (fortan CSR) – eine wesentliche Bedeutung.

1.1 Anforderungen aus dem CSR-RUG

Das CSR-RUG verpflichtet kapitalmarktorientierte Unternehmen und Finanzdienstleister, die mehr als 500 Beschäftigte (Jahresdurchschnitt) und eine Bilanzsumme in Höhe von mindestens € 20 Mio. oder Umsatzerlöse in Höhe von mindestens € 40 Mio. haben, zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung (NFE).⁶

Die betroffenen Unternehmen sollen neben der Beschreibung des Geschäftsmodells mindestens Angaben zu den folgenden Aspekten in der nichtfinanziellen Erklärung offenlegen (vgl. § 289c, Abs. 2 HGB):

- Umweltbelange,
- Arbeitnehmerbelange,

- Sozialbelange,
- Achtung der Menschenrechte und
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Dabei soll die Erklärung unter anderem beinhalten (vgl. § 289c Abs. 3 HGB):

- eine Beschreibung der von dem Unternehmen in Bezug auf diese Aspekte verfolgten Konzepte, einschließlich der im Unternehmen zur Wahrung der Sorgfaltspflicht durchgeführten Verfahren (sog. Due Diligence-Prozesse) (§ 289c, Abs. 3, Nr. 1 HGB),
- die Ergebnisse dieser Konzepte (§ 289c, Abs. 3, Nr. 2 HGB),
- wesentliche Risiken der eigenen Geschäftstätigkeit (§ 289c Abs. 3, Nr. 3 HGB) und wesentliche Risiken im Kontext der Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen (§ 289c Abs. 3, Nr. 4 HGB), die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die oben genannten Aspekte haben oder haben werden, sowie die Handhabung dieser Risiken durch das Unternehmen. Allerdings muss nur dann über diese Risiken berichtet werden, wenn sie für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des Unternehmens erforderlich sind,⁷
- die hierfür bedeutendsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren (§ 289c, Abs. 3, Nr. 5 HGB).

Darüber hinaus haben bestimmte Unternehmen⁸ ihre Erklärung zur Unternehmensführung durch präzisere Angaben zu Diversitätskonzepten zu ergänzen. Bei ihnen soll über die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs (d. h. des Vorstands) und des Aufsichtsrats nach Diversitätsgesichtspunkten (wie z. B. Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund) berichtet werden. Zu beschreiben sind

⁶ In der Literatur wird zuweilen begrifflich zwischen nichtfinanzieller Erklärung (NFE; innerhalb des Lageberichts) und nichtfinanziellem Bericht (NFB; eigenständiger Bericht) unterschieden. In dieser Studie werden allerdings beide Begriffe synonym verwendet.

⁷ Kajüter 2017

⁸ Der Adressatenkreis der Erklärung zur Unternehmensführung (§ 289f HGB), worunter die Diversity-Berichterstattung fällt, weicht geringfügig von dem der nichtfinanziellen Erklärung (§ 289b HGB) ab: Die erweiterte Diversity-Berichterstattung in der Erklärung zur Unternehmensführung betrifft überwiegend Aktiengesellschaften und börsennotierte Europäische Gesellschaften (SE), die gleichzeitig mindestens zwei der drei folgenden Kriterien an zwei hintereinander folgenden Abschlussstichtagen erfüllen: die Bilanzsumme überschreitet 20 Mio. EUR, die Umsatzerlöse überschreiten 40 Mio. EUR oder die Anzahl der Arbeitnehmer:innen überschreitet 250.

Ziele der Konzepte, Art und Weise der Umsetzung und die Ergebnisse im Berichtszeitraum (§ 289f, Abs. 2, Nr. 6 HGB).

Verfolgt ein Unternehmen zu einem oder mehreren dieser Belange keine Unternehmensstrategie, soll es eine klare und begründete Erläuterung dafür abgeben (sog. Comply or Explain-Prinzip; § 289c, Abs. 4 HGB). Die NFE ist als Teil des Lageberichts oder als separater Bericht zu veröffent-

lichen. Aus dem AktG ergibt sich die Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung durch den Aufsichtsrat (§ 171, Abs. 2 AktG). Der Aufsichtsrat hat die NFE nach den Maßstäben Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit zu prüfen. Hierunter fallen z. B. die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und die angemessene Darstellung von Sachverhalten, die ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Angaben widerspiegelt.

Tabelle 1: Berichtsanforderungen aus dem CSR-RUG (Auszug)

Welche Unternehmen sind betroffen?	<ul style="list-style-type: none"> Kapitalmarktorientierte Unternehmen mit > 40 Mio. EUR (Netto-)Umsatzerlösen und/oder > 20 Mio. EUR (Netto-) Bilanzsumme und > 500 Beschäftigten Alle Finanzdienstleister mit mehr als 500 Beschäftigten
Welche berichtspflichtigen Aspekte gibt es?	<ul style="list-style-type: none"> Umweltbelange Arbeitnehmerbelange Sozialbelange Achtung der Menschenrechte Bekämpfung von Korruption und Bestechung Diversitätskonzept (leicht veränderter Adressatenkreis)
Wie muss über die Aspekte berichtet werden?	<p>Je Aspekt:</p> <ul style="list-style-type: none"> wesentliche Risiken Konzepte und Ergebnisse Prozesse der Sorgfaltspflicht nichtfinanzielle Leistungsindikatoren <p>Verfolgt ein Unternehmen kein Konzept, ist eine klare und begründete Erläuterung erforderlich. (Comply or Explain-Prinzip)</p>
Wie muss die NFE geprüft werden?	<ul style="list-style-type: none"> Prüfung der Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit der nichtfinanziellen Berichterstattung durch den Aufsichtsrat Freiwillig beauftragte inhaltliche Prüfung durch externe Prüfer zur Unterstützung möglich, sie ersetzt aber nicht die Prüfpflicht des Aufsichtsrates

1.2. Erfahrungen und Initiativen zu Nachhaltigkeit in Unternehmen im Organisationsbereich der IG BCE

CSR, d.h. die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen in deren Kerngeschäft in Hinblick auf ökologische, soziale und ökonomische Belange, nimmt immer mehr Bedeutung in der Unternehmenspolitik ein.⁹ So gelten zum Beispiel die Energiewirtschaft, die pharmazeutische und die chemische Industrie durch die ökologischen Auswirkungen ihres Handelns als besonders sensibilisiert für Nachhaltigkeitsthemen.¹⁰ Gleichzeitig zeichnet sich der Organisationsbereich der IG BCE durch eine meist gut etablierte und konstruktive Sozial-

partnerschaft aus. Gemeinsame Nachhaltigkeitsinitiativen haben insbesondere in der chemischen Industrie eine lange Tradition. So verfolgt zum Beispiel seit 2007 der sogenannte Wittenberg-Prozess der Chemie-Sozialpartner IG BCE und des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC) das Ziel, verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft zu fördern. Ein zentrales Ergebnis des „Wittenberg-Prozesses“ ist die Sozialpartner-Vereinbarung „Verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft“ (Ethikkodex), in der Leitlinien zum verantwortlichen Handeln der chemischen Industrie festgeschrieben wurden.

⁹ Dietsche u. a. 2019; Hollmann 2015; Kirchoff Consult/Mazars 2018

¹⁰ Beile u. a. 2016; Bertelsmann-Stiftung 2012; Freundlieb/Teuteberg 2010

Zu den bekanntesten weltweiten Brancheninitiativen gehört Responsible Care. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Selbstverpflichtung der chemischen Industrie, Nachhaltigkeit zu fördern. Mit der Unterzeichnung einer Charta verpflichten sich die Unternehmen dazu, ihre Prozesse in den Bereichen Umweltschutz, Klimaschutz, Gesundheit, Sicherheit und Qualität stetig zu verbessern. In Deutschland gibt es die Initiative seit 1991.

Im Jahr 2011 schlossen sich mehrere deutsche Chemieunternehmen darüber hinaus in der Initiative „Together for Sustainability“ zusammen, die sich für mehr Nachhaltigkeit in der Lieferkette einsetzt. Die Initiative trägt zur weltweiten Vereinheitlichung von Self-Assessments und Audits von Lieferanten bei.

Eine weitere Nachhaltigkeitsinitiative der chemischen Industrie firmiert seit Mai 2013 unter dem Namen Chemie³. Hierbei handelt es sich um einen Zusammenschluss des Verbands der Chemischen Industrie (VCI), des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) und der IG BCE. Im Rahmen von Chemie³ wurde zunächst ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis für die Branche entwickelt. Auf dieser Grundlage wurden Handlungsfelder definiert und Leitlinien formuliert, an denen sich die Unternehmen der Chemiebranche orientieren können. Im November 2016 hat Chemie³ ein Set von 40 Indikatoren vorgestellt, auf dessen Basis sie die Nachhaltigkeitsleistung der Chemie-Branche veröffentlicht (erstmalig im Februar 2019).¹¹

Eine Reihe von Studien weist darauf hin, dass die Unternehmen im Organisationsbereich der IG BCE im Vergleich mit anderen Branchen wie beispielsweise der Automobil- oder der Dienstleistungsbranche in Hinblick auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung und Nachhaltigkeitsleistungen besonders aktiv sind.¹² Insbesondere wird von Unternehmen der chemischen Industrie und der Energiewirtschaft über Aktivitäten in den CSR-Bereichen Umweltschutz (betrieblicher Umweltschutz, umweltfreundliche Produkte), Mitarbeiterverantwortung (Sicherheit und Förderung) sowie Spenden und Sponsoring berichtet.

1.3 Zielsetzung der Studie, Methodik und Beschreibung des Untersuchungssamples

Die vorliegende Studie untersucht die Umsetzung und Interpretationen der gesetzlichen Anforderungen in der nichtfinanziellen Berichterstattung in ausgewähl-

ten Unternehmen im Organisationsbereich der IG BCE. Sie wurde innerhalb des Projektes „Neue nichtfinanzielle Berichtspflichten für Unternehmen: Ein Hebel für Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen?“ erstellt, das im Auftrag der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE von der Unternehmensberatung wmp consult – Wilke Maack GmbH aus Hamburg durchgeführt wurde.

Eine weitere Zielsetzung ist die Analyse der Erwartungen, Erfahrungen und der Einbindung von Arbeitnehmervertretungen in Hinblick auf die nichtfinanzielle Berichterstattung. Hierzu wurde unter anderem untersucht, wie stark Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat daran beteiligt sind, die nichtfinanziellen Berichte zu erarbeiten und sie zu prüfen. Des Weiteren ist ein Schwerpunkt, Ansatzpunkte zu finden, um Mitbestimmungspotenziale auszubauen.

Methodisch baut diese Studie auf Literaturanalysen (Studien und graue „Literatur“¹³) auf, der Auswertung von NFE sowie elf Experteninterviews, die zwischen Januar und April 2019 geführt wurden, davon sechs mit Vertreter:innen der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat aus Unternehmen, die unter die Berichtspflicht fallen, sowie zwei mit Europäischen Betriebsräten, deren Unternehmen nicht von der Richtlinie erfasst werden.¹⁴ Darüber hinaus wurden drei Interviews mit gewerkschaftlichen Experten geführt.

Zur Auswertung und zum Vergleich der Berichtspraxis wurden die NFE von 21 Unternehmen im Organisationsbereich der IG BCE analysiert. Diese Erklärungen wurden mit einer qualitativen Inhaltsanalyse mit der Software MAXQDA codiert und anschließend ausgewertet.¹⁵ Die Auswahl der Unternehmen wurde in Abstimmung mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE vorgenommen. Eine ausgewogene Branchenmischung wurde dabei berücksichtigt. Eine Liste der Unternehmen, deren nichtfinanzielle Erklärungen analysiert wurden, befindet sich im Anhang.

¹¹ <https://www.chemiehoch3.de/home/fortschrittsbericht/intro.html>

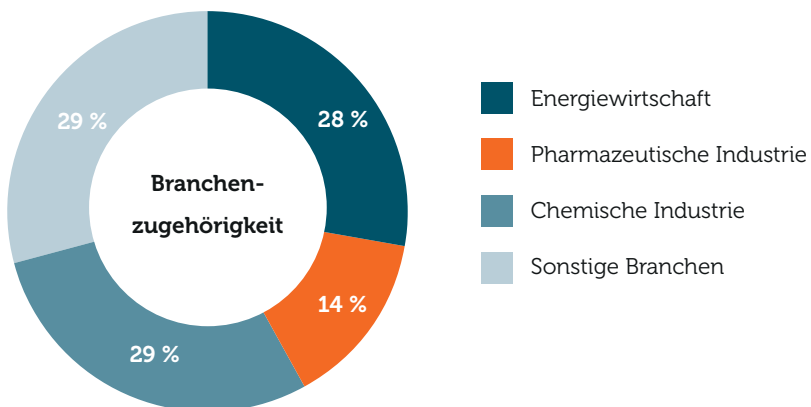
¹² Beile u. a. 2016; Bertelsmann-Stiftung 2012; Freundlieb/Teuteberg 2010

¹³ Als „graue“ Literatur werden hier Texte bezeichnet, die nicht vom Verlagswesen veröffentlicht werden. In unserer Analyse waren dies insbesondere Inhalte von Webseiten, Dokumente und Stellungnahmen von Gewerkschaften sowie Arbeitgeberverbänden, Konferenzberichte und -vorträge sowie Infoblätter und Factsheets.

¹⁴ Anzumerken ist hier, dass eine Reihe der interviewten Aufsichtsräte eine Doppelfunktion ausüben, sodass insgesamt die Erfahrungen von vier Europäischen Betriebsräten sowie von verschiedenen Konzernbetriebsräten und Betriebsräten erfasst werden konnten.

¹⁵ Das Analyseraster befindet sich in der Anlage.

Abbildung 1: Branchenzugehörigkeit der untersuchten Unternehmen



Quelle: eigene Berechnungen

In Hinblick auf die Anzahl der Beschäftigten lassen sich kaum Unterschiede zwischen den untersuchten Unternehmen feststellen: Alle Unternehmen bis auf zwei verfügen weltweit über mehr als 10.000 Beschäftigte.

In der Studie wurden Anforderungen, Umsetzungen und Erfahrungen in Hinblick auf die folgenden Aspekte der Berichtspflicht analysiert:

- Format der nichtfinanziellen Erklärungen (Kap.2),
- genutzte Rahmenwerke (Kap.3),
- Aspekte und Themenfelder der nichtfinanziellen Erklärungen (Kap.4),
- Diversitätskonzept (Kap.5),
- Umsetzung der Sorgfaltspflicht (Due Diligence) (Kap.6) und
- Prüfpflicht (Kap.7).

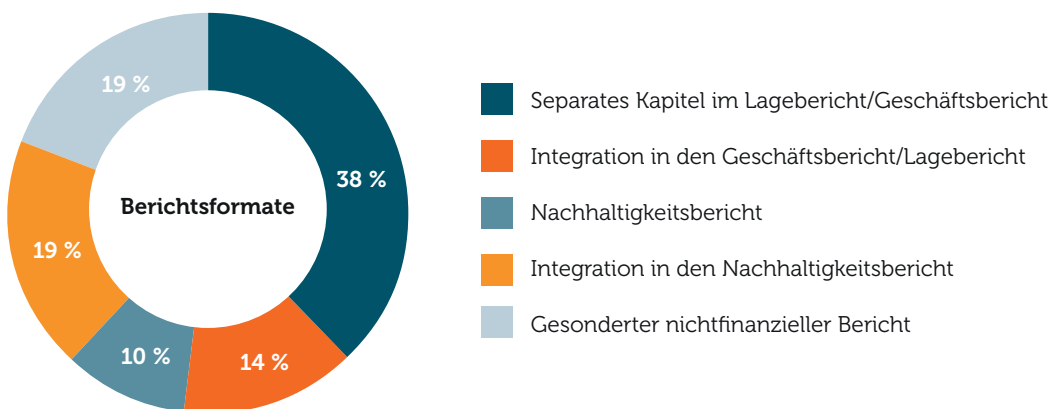
2

2. Format der nichtfinanziellen Erklärungen

Das Gesetz bietet Unternehmen verschiedene Möglichkeiten, ihre nichtfinanzielle Berichterstattung zu veröffentlichen. Sie können die NFE direkt im Lagebericht/Geschäftsbericht oder als eigenständigen Bericht herausgegeben. Eine Veröffentlichung des nichtfinanziellen Berichtes im Lagebericht/Geschäftsbericht ist als separates Kapitel oder integriert möglich, d. h. die nichtfinanziellen Informationen sind an verschiedenen Stellen des Lageberichtes im Text integriert. Eine Veröffentlichung außerhalb des Lageberichtes kann zum Beispiel integriert in einem Nachhaltigkeitsbericht oder als eigenständige Publikation vorgenommen werden.

Die Verteilung der Berichtsformen unserer Untersuchungsunternehmen zeigt Abbildung 2. 52 Prozent der Unternehmen veröffentlichen die NFE im Lagebericht, 38 Prozent in einem separaten Kapitel und 14 Prozent integriert in den Lagebericht. Bei einer Veröffentlichung außerhalb des Lageberichtes wählen 19 Prozent einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht. Weitere 19 Prozent integrieren ihre NFE in den Nachhaltigkeitsbericht und in zwei Fällen waren Nachhaltigkeitsbericht und nichtfinanzielle Erklärung identisch.

Abbildung 2: Verwendete Berichtsformate für die nichtfinanzielle Berichterstattung



Quelle: eigene Berechnungen

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Form der Berichterstattung in den untersuchten Unternehmen heterogen ist. Die Veröffentlichung der nichtfinanziellen Erklärung im Lagebericht/Geschäftsbericht ist das am stärksten verbreitete Konzept. Die NFE als Bestandteil des Lageberichts wird vor allem vor dem Hintergrund positiv beurteilt, dass nichtfinanzielle Kennzahlen hierbei gleichzeitig mit den Finanzkennzahlen vorgelegt werden, den Lagebericht um valide und wesentliche Nachhaltigkeitskennzahlen ergänzen und so zu einer ganzheitlichen Betrachtungsweise führen. Eine Interviewpartnerin räumt ein, dass die Berichterstattung im Lagebericht *„vorgezeichnet [war], da damit stärker die Integration des Themas in das betriebliche Kerngeschäft hineingetragen wird. Eine isolierte Nachhaltigkeitsberichterstattung wird dieser Betrachtung immer weniger gerecht. Das langfristige Ziel der integrierten Be-*

richterstattung ist ja, die tatsächlichen Interdependenzen zwischen kommerziellen Tätigkeiten und Nachhaltigkeitskonsequenzen bzw. -maßnahmen abzubilden. Hier gibt es aber noch kein Unternehmen, welches diese Beziehung präzise abbilden kann. Es fehlen auch noch allseits anwendbare Bewertungsindikatoren. Wahrscheinlich wird man bestimmte Kompromisse machen müssen.“

*Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat, Unternehmen 1
(sonstige Branchen)*

3

3. Angaben zur Nutzung von Rahmenwerken

Für die Erstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung können Unternehmen sich auf allgemein anerkannte nationale, europäische und internationale Rahmenwerke¹⁶ stützen (§ 289d HGB). In diesem Fall müssen sie angeben, an welchem sie sich orientiert haben.

Bis auf eines verwenden alle Unternehmen unserer Untersuchung ein Rahmenwerk zur Erstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung. Sie beziehen sich dabei ausschließlich auf die Standards der Global Reporting Initiative (fortan GRI).

Weitere anerkannte Rahmenwerke sind zum Beispiel der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) des Rates für nachhaltige Entwicklung, die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen sowie Rahmenwerke für Teilaspekte (z. B. UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), das Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS) und branchenspezifische Standards.

Die Leitfäden und Standards nach GRI werden weltweit am häufigsten genutzt. GRI gilt als das umfassendste und umfangreichste Rahmenwerk zur Berichterstattung über soziale, ökologische und ökonomische Aspekte der Unternehmenstätigkeit. Mit ihm können alle gesetzlich geforderten Berichtselemente abgedeckt werden. Die Kriterien über die wichtigsten nachhaltigkeitsrelevanten Themen werden kontinuierlich weiterentwickelt und aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen angepasst. Mit einer Berichterstattung nach Kriterien der GRI wird meist ein Qualitätsmerkmal verbunden. Die Wahl des GRI bei den häufig im Bereich CSR gut institutionalisierten Untersuchungsunternehmen ist also naheliegend. Des Weiteren argumentiert ein Interviewpartner:

„Man kann nicht einfach von Rahmenwerk zu Rahmenwerk wechseln. Man muss eine Kontinuität in der Berichterstattung haben und deshalb ist es von Anfang an wichtig, welches Rahmenwerk man wählt.“

Gewerkschaftlicher Experte 1

Unternehmen können die NFE auch ohne Rahmenwerk erstellen (§ 289d HGB). Der deutsche Gesetzgeber verlangt in diesem Fall eine Begründung, warum auf ein Rahmenwerk verzichtet wurde. Ein Unternehmen unseres Samples hat von dieser Option Gebrauch gemacht. Es argumentiert mit den unterschiedlichen Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG), des GRI und des Global Compact (UNGCC) bezüglich der Wesentlichkeit von Aspekten der Berichterstattung.

¹⁶ Einige Rahmenwerke für die Berichterstattung decken alle berichtspflichtigen Themenbereiche ab, andere beziehen sich nur auf spezifische Themen oder Branchen. Eine beispielhafte Auflistung von möglichen Rahmenwerken findet sich in den Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, s. a. Europäische Kommission 2017.

4

4. Aspekte und Themenfelder der nichtfinanziellen Berichterstattung

Nach § 289c Abs. 2 HGB müssen Unternehmen, die unter das Gesetz fallen, zumindest zu den Aspekten Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung berichten, sofern sie diese als wesentlich einschätzen (vgl. Kapitel 6).

In der Studie wurden die Ausführungen dieser Aspekte in den nichtfinanziellen Erklärungen untersucht. Von den Unternehmen häufig angesprochene Themen in Hinblick auf die fünf Aspekte in den untersuchten NFE sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2: Themenfelder, die unter den Aspekten der nichtfinanziellen Berichtspflicht häufig aufgegriffen werden

Aspekte in der nichtfinanziellen Berichterstattung	Zuordnung von Themenfeldern
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none"> Energieerzeugung/Energieverbrauch Management von Rohstoffen Umweltmanagementsysteme (z. B. Environment, Safety, Health-ESAManagement, ISO 14001) (Ab-)Wassermanagement Abfallmanagement/Recyclingprogramme Umweltschutz in der Lieferkette Klimaschutz
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none"> Mitbestimmung/Arbeitnehmervertretungen/sozialer Dialog Vergütung/Abdeckung mit Tarifverträgen Achtung von Arbeitnehmerrechten Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Gleichstellung/Vereinbarung von Familie und Beruf
Sozialbelange	<ul style="list-style-type: none"> Spenden und Sponsoring Produktverantwortung (z. B. Produktsicherheit, Vorbeugung gegen Produktfälschungen) Verbraucherbelange (zum Beispiel Kundenzufriedenheit) verantwortungsvolles Marketing Datensicherheit
Achtung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtung zu Menschenrechtsstandards Verhaltenskodizes Prozesse der Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte (zum Beispiel interne und externe Beschwerdeverfahren) Schulung von Mitarbeitern Verpflichtungen von Lieferanten
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	<ul style="list-style-type: none"> externe Ombudsperson (anonyme) Beschwerdemöglichkeiten regelmäßige Informationen durch Chief Compliance Officer Fortbildungen im Bereich Compliance

Quelle: eigene Darstellung

Um Aussagen über die Qualität der Darstellung in den nichtfinanziellen Berichten zu erhalten, wurde in der Methodik der Studie eine Einteilung zwischen „aus-

drücklich behandelt“ und „nicht ausdrücklich behandelt“ vorgenommen.¹⁷ Alle Unternehmen berichten nach dieser Definition „ausdrücklich“ über die Bekämpfung von

¹⁷ Damit einer der fünf Aspekte der Berichterstattung bei dieser Studie in die Kategorie „ausdrücklich behandelt“ eingeteilt wurde, musste die Anforderung erfüllt sein, dass er wenigstens durch eine Überschrift kenntlich gemacht wurde oder es eine eindeutige Zuordnung von Abschnitten zu dem Aspekt gab. Des Weiteren verlangt eine „ausdrückliche Behandlung“ wenigstens die Ausführung einer oder mehrerer der folgenden Punkte in Hinblick auf den jeweiligen Aspekt: inhaltliche Ausführungen zu Maßnahmen (in Themenfeldern, die beispielhaft im Gesetz genannt sind), Risikoanalyse, Leistungskennziffern oder Zielsetzungen in Hinblick auf den Aspekt.

Korruption und Bestechung, über Umweltbelange sowie Arbeitnehmerbelange – auch wenn hier nicht alle Unternehmen die Begriffe explizit nennen.

Arbeitnehmerbelange

Unsere Inhaltsanalyse zeigte, dass zwar alle Unternehmen Initiativen im Bereich Arbeitnehmerbelange in ihren nichtfinanziellen Erklärungen auführen, aber fünf Erklärungen den Begriff „Arbeitnehmerbelange“ dabei gar nicht benutzen.

Laut Gesetz gehören zu den Arbeitnehmerbelangen beispielhaft Angaben

- zu den Maßnahmen zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung,
- zu den Arbeitsbedingungen,
- zur Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- zur Achtung der Rechte der Arbeitnehmer:innen, informiert und konsultiert zu werden,
- zum sozialen Dialog,
- zur Achtung der Rechte der Gewerkschaften,

- zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz.

Auffällig war hier, dass alle Unternehmen das Themenfeld Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in ihren nichtfinanziellen Erklärungen aufgreifen. Auch Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Vereinbarung von Familie und Beruf sind Thema fast aller nichtfinanziellen Erklärungen. 16 Unternehmen berichten darüber hinaus über die Existenz von Arbeitnehmervertretungen oder den sozialen Dialog im Unternehmen. Neun Unternehmen weisen in ihrer nichtfinanziellen Berichterstattung darauf hin, dass sie die ILO-Kernarbeitsnormen anerkennen. Sechs Unternehmen machen Ausführungen zur tariflichen Abdeckung von Mitarbeitern.

Kasten 1 zeigt beispielhaft, wie ein Unternehmen die Anforderungen zum Aspekt Arbeitnehmerbelange in der nichtfinanziellen Erklärung umsetzt. Es werden die Themenfelder Achtung der Rechte der Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden, und Achtung der Rechte der Gewerkschaften aufgegriffen.

Kasten 1: Angaben zu Arbeitnehmerbelangen in Hinblick auf Arbeitnehmerrechte (Auszug)

Mitarbeitervertretung

| GRI 102-41 | GRI 407-1 |

Unsere Mitarbeiter in Deutschland nutzen auch die Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die Mitarbeiter sind jedoch nicht verpflichtet, ihre etwaige Gewerkschaftszugehörigkeit dem Arbeitgeber mitzuteilen. Ebenso sind Fragen des Arbeitgebers hiernach unzulässig. Deshalb ist uns die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder bei WACKER nicht bekannt. Rund 90 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit arbeiten in Organisationseinheiten, in denen es Arbeitnehmervertretungen gibt und kollektivrechtliche Regelungen bestehen.

Sofern eine arbeitgeberseitige Tarifbindung vorliegt, verpflichtet sich WACKER im Anstellungsvertrag, seine Mitarbeiter so zu behandeln, als würde der jeweilige Tarifvertrag Anwendung finden – unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Alle Standorte des WACKER-Konzerns in Deutschland haben Mitarbeitervertretungen, die im Jahr 2018 turnusmäßig neu gewählt wurden. Bei WACKER wird Sozialpartnerschaft gelebt. Unternehmensleitung und Mitarbeitervertretungen gestalten die Arbeitsbeziehungen durch konstruktiven Dialog zum Wohl der Beschäftigten des Unternehmens. Das drückt sich unter anderem in zukunftsweisenden und praktikablen Betriebsvereinbarungen aus.

Auch auf internationaler Ebene können sich WACKER-Mitarbeiter gewerkschaftlich organisieren. An ausländischen Standorten, in denen keine betrieblichen Vertretungen vorgegeben oder etabliert sind, übernehmen Mitarbeiter der Personalabteilung die Funktion als Ansprechpartner für Mitarbeiterbelange.

Quelle: Wacker (2019): Nachhaltigkeitsbericht 2017/2018

Achtung der Menschenrechte

Bis auf eines berichten alle Unternehmen ausdrücklich zu den Prozessen zur Achtung der Menschenrechte. Es ist anzumerken, dass jenes Unternehmen, welches darüber nicht berichtet, sich auf die comply-or-explain-Regelung beruft und erläutert, wieso das Thema Menschenrechte für das Unternehmen nicht wesentlich erscheint.

Sozialbelange

Etwas heterogener stellt sich die Situation zwischen den Unternehmen in Hinblick auf die Darstellung von Sozialbelangen dar. Der Begriff Sozialbelange wird in vie-

len nichtfinanziellen Erklärungen gar nicht erwähnt. Vier Unternehmen berufen sich auf die comply-or-explain-Regelung (vgl. z. B. Kasten 2). Ausführungen zum Gesetz führen beispielhaft Dialoge auf kommunaler oder regionaler Ebene sowie Sicherung des Schutzes und der Entwicklung lokaler Gemeinschaften an. Auffällig in der Analyse war, dass viele Unternehmen das Thema Sozialbelange auf Sponsoring und Spendentätigkeiten verkürzen. Risikoanalyse, Ausführungen zu den Maßnahmen, Leistungskennziffern oder Zielsetzungen im Bereich Sozialbelange unterbleiben häufig.

Kasten 2: Anwendung der Comply-or-explain-Regelung in Hinblick auf Sozialbelange

... Für den Unternehmensbereich Consumer wurden Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Arbeitssicherheit, Klima und Energie, Menschenrechte, Produktnachhaltigkeit, Produktsicherheit, soziale Bewertung der Lieferan-

ten und wettbewerbswidriges Verhalten als wesentliche nichtfinanzielle Themen im Sinne des CSR-RUG ermittelt. Für den Aspekt „Sozialbelange“ wurden keine wesentlichen Themen im Sinne des CSR-RUG identifiziert.

Quelle: Beiersdorf (2018): Nachhaltigkeitsbericht 2017, S. 2

5

5. Diversitätskonzept

Gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB ist in betroffenen Unternehmen ein Diversitätskonzept in Leitungsorganen zu beschreiben. Dieses muss die Ziele des Diversitätskonzepts, die Art und Weise der Umsetzung sowie erreichte Ergebnisse darstellen. Das Diversitätskonzept kann sich auf bestimmte Aspekte (wie beispielsweise Alter, Geschlecht und den Bildungs- und Berufshintergrund) beziehen.

Alle untersuchten Unternehmen nennen die Geschlechterzusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat (zumindest indirekt durch Namensnennung der Personen). Neun Unternehmen nennen konkrete Zielkennziffern in der Besetzung von Vorstand oder Aufsichtsrat und vier Unternehmen erläutern Maßnahmen, wie eine erhöhte Besetzung der Leitungsorgane durch Frauen erreicht werden soll (z. B. Mentoring-Programme, Netzwerk

für weibliche Führungskräfte). Darüber hinaus erläutern fast alle Unternehmen in ihrer nichtfinanziellen Berichterstattung Maßnahmen zur allgemeinen Frauenförderung im Unternehmen (flexible Arbeitszeiten, Home-Office, strategische Nachfolgeplanung, individuelle Förderungen, Erfahrungsaustausch, Frauennetzwerke).

Zur Diversität des Unteraspekts Alter machen acht Unternehmen Angaben. Am häufigsten werden in diesem Zusammenhang Regelaltersgrenzen für die Tätigkeit im Aufsichtsrat erwähnt. Die Diversität bei Bildungs- oder Berufshintergrund greifen drei Unternehmen in den nichtfinanziellen Erklärungen auf. Zwei Unternehmen versuchen, alle im Zusammenhang mit dem Gesetz genannten Variablen der Diversität aufzugreifen (vergleiche Kasten 3).

Kasten 3: Erläuterung zum Diversitätskonzept (Auszug)

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands am 11.09.2018 ein Diversitätskonzept verabschiedet. Dieses berücksichtigt Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund. So soll bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern neben deren Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz möglichst ein breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Bildungs- und Berufshintergründen abgedeckt werden. Als weiteres Kriterium seines Diversitätskonzepts soll der Vorstand in seiner Gesamtheit eine ausgewogene Altersstruktur

Quelle: Aurubis (2018): Geschäftsbericht 2017/18: Da steckt mehr drin; S. 19

aufweisen und damit sowohl jüngere Persönlichkeiten, die neueren Fachkenntnissen und Führungsmethoden näherstehen, als auch ältere Persönlichkeiten, die über größere Berufs-, Lebens- und Führungserfahrung verfügen, vorsehen. Bei gleicher Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz sollen möglichst sowohl weibliche als auch männliche Persönlichkeiten im Vorstand vertreten sein. Der Aufsichtsrat hat gemäß § 111 Abs. 5 AktG bis zum 30.06.2022 eine Mindestzielquote für den Frauenanteil im Vorstand von 25 % beschlossen.

Ein Mitglied des Aufsichtsrates in einem Unternehmen in der Energiewirtschaft wies im Interview darauf hin, dass das Thema Diversity durch die Anforderungen aus der Erklärung zur Unternehmensführung im Zuge des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes deutlich an Bedeutung gewonnen hat:

„Zuvor war das Thema stiefmütterlich behandelt. Aber jetzt [...] wird das Thema ganz breit verstanden; also nicht nur Geschlecht, sondern Religion, Herkunft, Sprache usw. Man hat ganz neu angefangen, [...] hat sich große Ziele gesetzt [...] und das ist der Richtlinie geschuldet. Das Management hat das Thema [...] stark gepusht.“

*Mitglied der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat,
Unternehmen 2 (Energiewirtschaft)*

6

6. Die Umsetzung der Sorgfaltspflicht (Due Diligence)

Um zu entscheiden, ob es wesentliche Risiken aus seiner Geschäftstätigkeit gibt, die wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die obengenannten fünf Aspekte (Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung) haben, muss das Unternehmen Prozesse der Sorgfaltspflicht (sog. Due-Diligence-Prozesse) durchführen, d. h. Verfahren zur Identifikation und zum Umgang mit diesen Risiken.

Stellt sich bei diesen Prozessen heraus, dass ein Belang „nicht wesentlich“ ist, so muss das Unternehmen hierzu nicht berichterstaten und kann die comply-or-explain-Option nutzen. Ansonsten muss es in der nichtfinanziellen Berichterstattung ausführen, welche Strategien und Ziele es in Hinblick auf den Aspekt verfolgt, welche Maßnahmen es dazu in welchem Zeitraum ergreifen will und vor allem, wie etwaige negative Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit verhindert oder abgemildert werden sollen.

Der Grundsatz der Wesentlichkeit (Materialität) ist in § 289c Abs. 3 HGB dargelegt und wird in der gängigen Gesetzesinterpretation nach dem Prinzip der „doppelten Wesentlichkeit“¹⁸ ausgelegt, wonach Tatbestände offengelegt werden müssen, die

- a) für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage bedeutsam sowie (und gleichzeitig auch)
- b) für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind.

Die NFE kann jedoch über diese Definition hinausgehende Aspekte oder Sachverhalte aufnehmen, wenn damit Stakeholderinteressen bedient oder Anforderungen eines Berichtsrahmenwerkes erfüllt werden. Die Wesentlichkeitsanforderungen der gängigen Rahmenwerke zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sind meist weitaus umfassender.¹⁹

Der Wesentlichkeitsmaßstab soll dabei helfen, den Berichtsrahmen sinnvoll einzugrenzen und bedeutsame Informationen hervorzuheben. Es hängt von den spezifischen Umständen eines Unternehmens ab, welchen Wesentlichkeitsanforderungen entsprochen wird und welche Sachverhalte in die NFE einfließen. So definieren Unternehmen Wesentlichkeit verschieden. Kasten 4 zeigt beispielhaft, wie ein Unternehmen den spezifischen Situationen gerecht wird. Die meisten unserer untersuchten Unternehmen geben jedoch nicht an, welchen Wesentlichkeitsanforderungen sie entsprechen.

Kasten 4: Beispielhafte Definition von Wesentlichkeit (Auszug)

Definition von Wesentlichkeit

Wir betrachten Themen als wesentlich, wenn sie entweder in relevantem Ausmaß durch die Geschäftstätigkeiten von innogy beeinflusst werden oder wenn sie relevant für das Verständnis der finanziellen Entwicklung, der Leistung sowie der Position von innogy sind. Dazu gehören ebenfalls Themen, die bei der Vergütung des Vorstands berücksichtigt werden.

Quelle: innogy (2018): Nachhaltigkeitsbericht 2017; S. 29

Die Relevanz der Themen wurde mithilfe einer Skala von 1 (sehr gering) bis 7 (sehr hoch) ermittelt. Die Wesentlichkeitsschwelle haben wir bei 5,0 (mittel-hoch) festgelegt. Themen, die nur von unseren Stakeholdern als wesentlich angesehen werden, berücksichtigen wir entsprechend den Vorgaben der Global Reporting Initiative im vorliegenden Bericht ebenfalls, siehe GRI 102-47, S. 32.

¹⁸ Nach dem Verständnis der „doppelten Wesentlichkeit“ sind nur Themen berichtspflichtig, wenn sie in beiden Dimensionen (Geschäftsrelevanz und Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte) gleichzeitig wesentlich sind. Vgl. Kajüter 2017

¹⁹ Bspw. werden im GRI Themen als wesentlich eingestuft, wenn sie mindestens in einer der beiden Dimensionen, wesentliche ökologische, ökonomische und soziale Auswirkungen der Geschäftstätigkeit oder Stakeholderrelevanz, bedeutsam sind.

6.1 Das Risikoverständnis

Unternehmen sollen maßgebliche Informationen über ihre wesentlichen Risiken, ihr Risikomanagement und ihre Risikominderungsmaßnahmen offenlegen. Diese Risiken können ihre Geschäftstätigkeit, ihre Produkte und Dienstleistungen, ihre Lieferkette und ihre Geschäftsbeziehungen oder sonstige Aspekte betreffen (§ 289c Abs. 3 Nr. 4-5 HGB). Berichtspflichtig sind Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die oben genannten Aspekte haben. Es ist unerheblich, ob diese Risiken auf unternehmenseigene Entscheidungen und Maßnahmen oder auf externe Faktoren zurückzuführen sind. Alle nichtfinanziellen Erklärungen der untersuchten Unternehmen verweisen darauf, dass für die Erstellung des Berichtes die Risiken analysiert wurden. Allerdings sind damit meistens unternehmerische Risiken in Hinblick auf

die Gewinnentwicklung gemeint, wie zum Beispiel Veränderung von Absatzmärkten oder zunehmender Wettbewerb. Nur knapp die Hälfte der Unternehmen spricht in ihren nichtfinanziellen Erklärungen konkrete Risiken bei wenigstens einem Aspekt der Berichtspflicht an – also zum Beispiel Umweltrisiken, Risiken durch Menschenrechtsverletzungen, Risiken aus dem demografischen Wandel usw. Fast ausschließlich werden dabei Risiken im Umweltbereich berichtet. Nur drei Unternehmen geben eine systematische Risikoanalyse für alle fünf Themenbereiche an.

Eines der analysierten Unternehmen sieht in seiner nichtfinanziellen Berichterstattung in keinem der fünf Aspekte das Risiko schwerwiegender negativer Auswirkungen (Kasten 5).

Kasten 5: Geschäftstätigkeit ohne schwerwiegende Risiken

Für die Aspekte der nicht-finanziellen Berichterstattung wurde geprüft, ob Zusammenhänge zum Jahresabschluss der Gruppe bestehen. Dies ist nicht der Fall.

Quelle: innogy (2018): Nachhaltigkeitsbericht; S. 17

Wenige der untersuchten Berichte geben Auskunft über das Risikomanagement im Unternehmen. Wenn die NFE Bestandteil des Lageberichtes ist, kann der darin befindliche Chancen- und Risikobericht²⁰ Informationen liefern. Drei Unternehmen machen konkrete Ausführungen zu risikobasierten Compliance-Prüfungen in ihrer nichtfinanziellen Berichterstattung.

Angaben dazu, wie mit den identifizierten Risiken um-

gegangen werden soll, werden in der NFE selten veröffentlicht. Eine Ausnahme sind die nichtfinanziellen Erklärungen von Beiersdorf und Merck (Kasten 6 und 7). Beiersdorf weist darauf hin, entsprechende Aspekte in ein konzern eigenes Risikomanagement aufzunehmen. Merck führt mit Verweis auf Konzepte und Ergebnisse verschiedene Sachverhalte auf, darunter (siehe Kasten 7) die Mitarbeitergewinnung und -bindung als Antwort auf das Risiko des Fachkräftemangels.

Kasten 6: Beispielhafte Handhabung von Risiken 1 (Auszug)

Ende 2017 haben wir in einem abteilungsübergreifenden Workshop die Abdeckung der nichtfinanziellen Aspekte in unseren bestehenden Prozessen überprüft und haben zusätzliche potenzielle Risiken zu bisher nicht abgedeckten Aspekten identifiziert. Alle so identifizierten Risiken haben wir anschließend in Bezug auf ihre Auswirkung auf die nichtfinanziellen Aspekte bewertet. Dabei wurden nur Risiken zu den Themen Produktsicherheit und wettbewerbsrechtliche Risiken mit hoher Eintritts-

wahrscheinlichkeit und potenziell schwerwiegenden Auswirkungen identifiziert. Diese werden bereits über unser konzernweites Risikomanagement gesteuert und sind in den Kapiteln „Compliance Management“ (Seite c-10) beziehungsweise „Sichere und verträgliche Produkte“ (Seite c-27) erläutert. 2018 werden wir beginnen, die Betrachtung der negativen Auswirkungen auf die Aspekte der nichtfinanziellen Erklärung in das konzernweite Risikomanagement zu integrieren.

Beiersdorf (2018): Nachhaltigkeitsbericht 2017, S. 12

²⁰ Bei börsennotierten Unternehmen muss der Lagebericht einen Chancen- und Risikobericht beinhalten. Chancen- und Risikoberichte sollen ermöglichen, sich ein Bild von der voraussichtlichen Entwicklung des Konzerns und den wesentlichen Chancen und Risiken zu machen. Die Risikoberichterstattung gliedert sich in das Risikomanagementsystem, wesentliche einzelne Risiken sowie eine zusammenfassende Darstellung der Risikolage des Konzerns.

Kasten 7: Beispielhafte Handhabung von Risiken 2 (Auszug)

Sachverhalt	Angabe	Verweis
Mitarbeiter-gewinnung und -bindung	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzept für Mitarbeitergewinnung und -bindung (S. 77) ■ Organisation des HR-Bereichs (S. 77) ■ „People Development Policy“ und globale Standards (S. 77) ■ Performance- und Potenzialmanagement-Prozess (S. 78) ■ Leistungsorientierte Vergütung (S. 78) ■ Qualifizierte Absolventen (S. 79) ■ Betriebliche Ausbildung (S. 79) ■ Digitalisierung der Arbeit (S. 80) ■ Arbeitgebermarke (S. 80) ■ Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (S. 80) ■ Ziele: Mitarbeiter (S. 162)
	Ergebnisse der Konzepte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme am Performance- und Potenzialmanagement-Prozess und an Weiterbildungsmaßnahmen (S. 78) ■ Geschlechtergerechte Vergütung (S. 78) ■ Anzahl der Trainees bei Merck (S. 79) ■ Anzahl der Auszubildenden und Übernahmequote (S. 79) ■ Nutzung der Digitalisierung (S. 80) ■ Gute Platzierung in Arbeitgeber-Rankings (S. 80) ■ Mitarbeiter in flexiblen Arbeitsmodellen, Teil- und Elternzeit (S. 80) ■ Fortschritt Ziele: Mitarbeiter (S. 162) ■ Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132) ■ Aktionsmonat für Vielfalt (S. 83) ■ Aktivitäten in Netzwerken für mehr Vielfalt (S. 83)

Quelle: Merck (2018): Corporate Responsibility Bericht 2017; S. 177-178

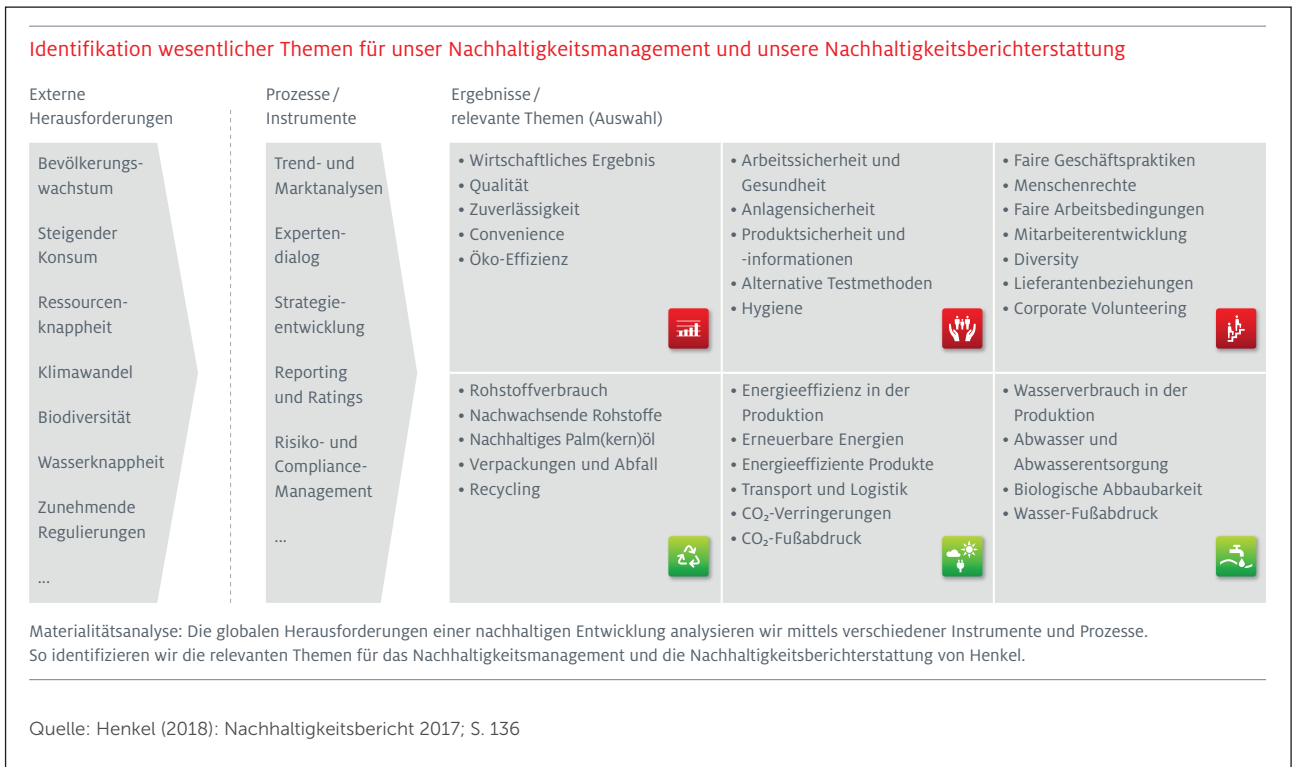
6.2 Wesentlichkeitsanalyse

Zur Bestimmung wesentlicher Risiken sollten Unternehmen Wesentlichkeitsanalysen durchführen. Nur fünf Unternehmen beschreiben in ihrer NFE detailliert die Prozesse, die zur Bestimmung von Wesentlichkeit geführt haben. Zwei Unternehmen machen keinerlei Ausführungen zur Wesentlichkeitsanalyse oder der Wesentlichkeit von Risiken oder spezifischen Themenfeldern.

Insgesamt geben neun, also weniger als die Hälfte der untersuchten Unternehmen, in ihrer NFE an, welche Themen sie als wesentlich identifiziert haben. Immerhin veröffentlichen sechs der untersuchten Unternehmen (29 Prozent) diese Information als Wesentlichkeitsmatrix oder in Form einer grafischen Darstellung der Materialitätsanalyse.

Solche Darstellungen führen alle als relevant identifizierten Themenbereiche auf und kategorisieren sie häufig nach der ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimension (Kasten 8).

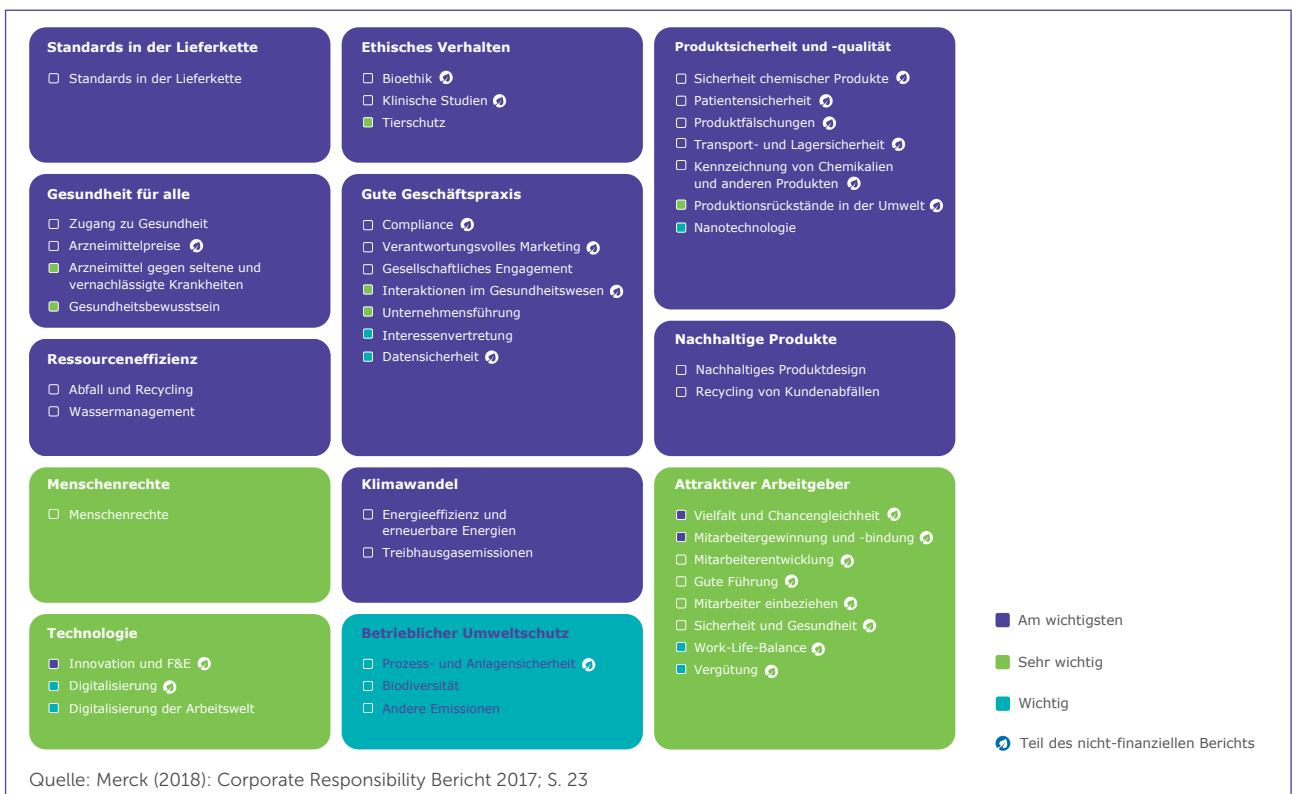
Kasten 8: Beispiel einer Materialitätsanalyse (Auszug)



Einige Unternehmen unterteilen die als wesentlich identifizierten Themen zusätzlich nach verschiedenen Stufen der Wesentlichkeit (Kasten 9). Solche Grafiken bilden die Grundlage für die Handlungsfelder des Nachhaltigkeits-

engagements direkt ab. Je höher die Wesentlichkeit eines Themas eingestuft wird, desto höher wird die Notwendigkeit von Nachhaltigkeitsbemühungen in diesem Bereich eingeschätzt.

Kasten 9: Darstellung einer Wesentlichkeitsmatrix (Auszug)



6.3 Die Einbindung von Anspruchsgruppen in der Wesentlichkeitsanalyse

Stakeholder (Anspruchsgruppen) sind als juristische oder natürliche Personen definiert, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie in beträchtlichem Maße von den Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens betroffen sind und von deren Handlungen eine Beeinflussung der Organisation in Bezug auf die erfolgreiche Umsetzung von Strategien und die Erreichung von Zielvorgaben zu erwarten ist (GRI 2016).

Die Einbeziehung von Stakeholdern kann dazu dienen, ihre begründeten Erwartungen, Interessen und Bedürfnisse zu verstehen. Um die Wesentlichkeit von Risiken einzuschätzen, werden häufig interne oder externe Stakeholder konsultiert. 19 der 21 untersuchten Unternehmen verweisen in ihrer nichtfinanziellen Berichterstattung auf die Einbeziehung von Stakeholdern. Die am häufigsten genannten Stakeholdergruppen sind in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3: Stakeholdergruppen der untersuchten Unternehmen

• Mitarbeiter	• Investoren	• Nichtregierungsorganisationen
• Konsumenten/Kunden	• Medien	• Wissenschaft
• Zulieferer/Geschäftspartner	• Politik/Behörden	• Nachbarn von Standorten

Quelle: eigene Darstellung

Investoren, Konsumenten/Kunden, Zulieferer/Geschäftspartner, Politik/Behörden und Nichtregierungsorganisationen benennen fast alle Unternehmen als Stakeholder. Beschäftigte werden in fünf Unternehmen als wichtige Stakeholder aufgeführt, doch es gibt nur ein Unternehmen in unserer Analyse, das in der NFE auf Betriebsräte als Stakeholder verweist. Vereinzelt wurde in den Interviews darauf hingewiesen, dass sich die Arbeitnehmervertretungen teilweise in Stakeholderprozesse eingebunden fühlen, zumindest bei Themen der betrieblichen Mitbestimmung:

„Ich würde sagen, wir sind teils/teils eingebunden. Wo wir interessiert sind, da setzen wir eine Einbindung durch. Das betrifft in erster Linie Personalthemen.“

*Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat,
Unternehmen 3 (chemische Industrie)*

Ein Interviewpartner konkretisiert diese Auffassung:

„Es muss schon so sein, dass bei den Dialogen mit den Stakeholdern die Arbeitnehmer beteiligt werden. Das ist aber in der Realität nicht überall so. Aber um diese Materialitätsanalysen oder Wesentlichkeitsanalysen durchzuführen, müssen die Arbeitnehmervertreter natürlich eingebunden werden. Mindestens in Hinblick auf den Themenkreis Arbeitnehmerbelange. [...] Aber es gibt auch Unternehmen, die die Arbeitnehmervertreter bei allen Themenfeldern einbinden.“

Gewerkschaftlicher Experte 1

Viele Unternehmen haben einen umfassenden und routinisierten Prozess entwickelt, um Stakeholder einzubinden. Elf Unternehmen unserer Untersuchung beschreiben die

vielfältigen Formen dieser Einbindung und die Ebene der Dialoge in ihrer finanziellen Berichterstattung (Tabelle 4).

Tabelle 4: Formen der Einbindung von Stakeholdergruppen

• Workshops	• Abgabe von Erklärungen	• Roadshows
• themenspezifische Dialoge	• Audits	• indirekter Austausch durch Mitgliedschaften in Verbänden
• Stakeholderbefragungen	• Hauptversammlungen	
• Gesprächsinformationsforen	• Betriebsversammlungen	

Quelle: eigene Darstellung

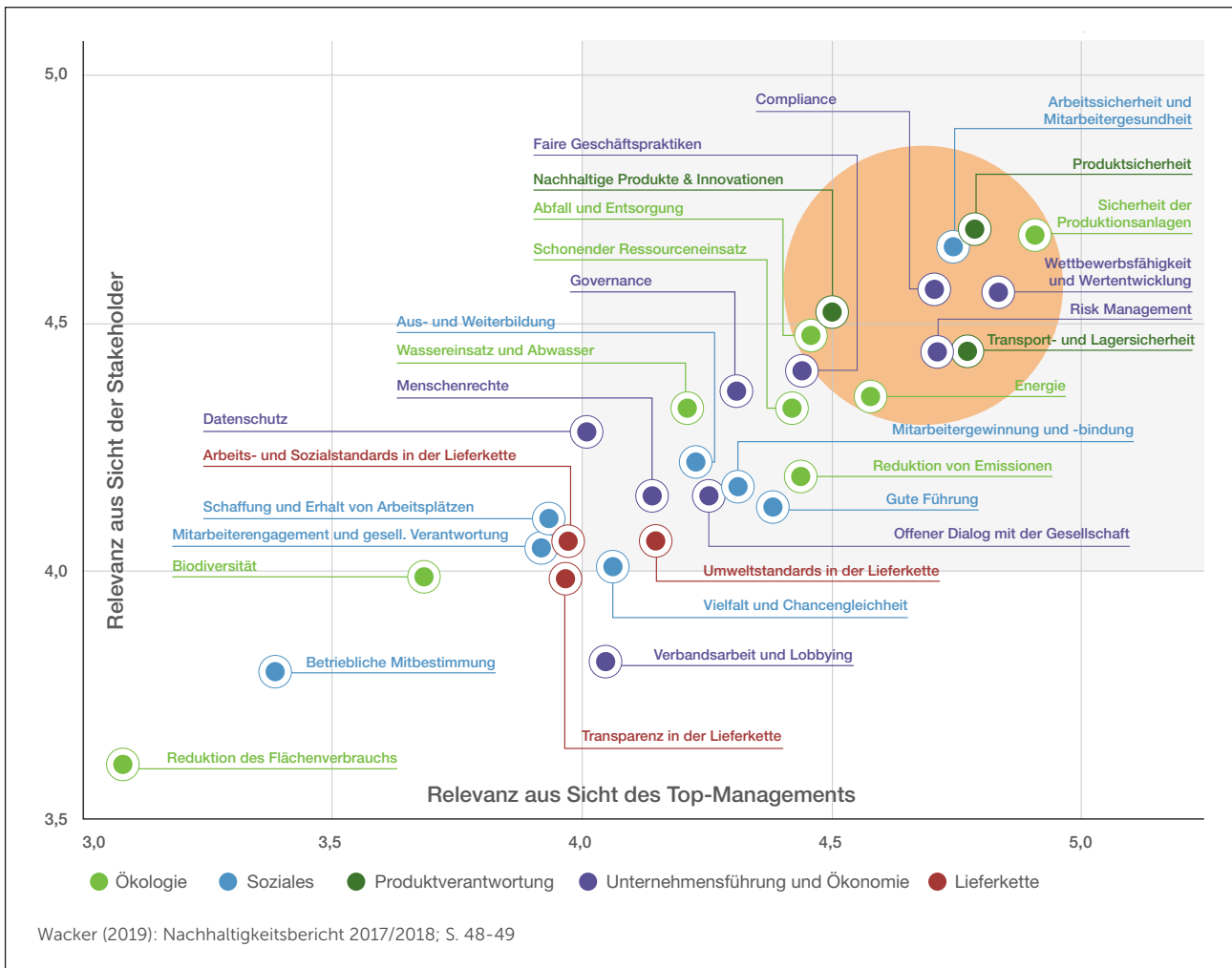
Der Austausch mit den Stakeholdern ist meist der erste Schritt zur Entwicklung der Grundlagen und Ziele einer Nachhaltigkeitsstrategie. Der Dialog mit den Stakeholdern dient vor allem dazu, unterschiedliche, einander teilweise widersprechende Erwartungen und Sachver-

halte zu einer für das Unternehmen tragfähigen Nachhaltigkeitsstrategie zusammenzuführen.

Drei der untersuchten Unternehmen stellen innerhalb der Wesentlichkeitsanalyse dar, wie relevant die Stakeholder und das Management Nachhaltigkeitsthemen einschätzen. Die Wacker Chemie AG zum Beispiel erstellte eine Wesentlichkeitsmatrix auf Grundlage einer regelmäßigen, weltweiten Stakeholder-Befragung. Im Jahr 2018 beteiligten sich neben 34 Top-Managern von Wacker weitere 267 Stakeholder (Analysten, Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Politiker sowie Vertreter von Behörden und

Nichtregierungsorganisationen) (Kasten 10). So sollte die Nachhaltigkeitsstrategie überprüft und aktualisiert sowie Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts festgelegt werden. Gleichzeitig wurde auch die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen durch Stakeholder und Management eingeschätzt. Diese Einschätzung aus Sicht des Top-Managements ist dabei auf der x-Achse und die Relevanz der Themen aus Sicht der Anspruchsgruppen auf der y-Achse ausgeführt.

Kasten 10: Wesentlichkeitsmatrix der Wacker Chemie AG mit Ergebnissen der durchgeführten Stakeholder-Befragung



Erläuterung aus der nichtfinanziellen Berichterstattung hierzu:

„Aus 34 Themen stuften Top-Manager 25 und Stakeholder 26 als wesentlich ein. Als Schwellenwert für wesentliche Themen, über die wir in diesem Bericht informieren, definierten wir 4,00 Punkte und höher (für beide befragten Gruppen) auf einer Skala von 1,00 (sehr niedrig) bis 5,00 (sehr hoch). Die drei Top-Themen aus Sicht von Unternehmen und Stakeholdern mit einem Wert von 4,51 und höher sind Compliance, Produktsicherheit und Anlagensicherheit. Es folgen Themen, die entweder vom

Top-Management oder von den Stakeholdern mit 4,51 und höher bewertet werden: Arbeitssicherheit/Gesundheit, Energie, nachhaltige Produkte, Transportsicherheit, faire Geschäftspraktiken sowie Wettbewerbsfähigkeit und Wertentwicklung. Aus Gründen der Kontinuität berichten wir weiterhin in begrenztem Umfang über Themen, deren Relevanz von Top-Managern und/oder Stakeholdern niedriger bewertet wurden.“

6.4 Die Sorgfaltspflicht im Bereich Arbeitnehmerbelange


Die vorliegende Studie analysierte die Darstellung von Prozessen der Sorgfaltspflicht in der nichtfinanziellen Berichterstattung beispielhaft am Aspekt Arbeitnehmerbelange. In Anlehnung an § 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB zählt die Untersuchung zu Arbeitnehmerbelangen folgende Bereiche: Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden; sozialer Dialog; Achtung der Rechte der Gewerkschaft; Geschlechtergleichstellung; Arbeitsbedingungen; Umsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen; Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz. Für diese Analyse wurde nach folgenden Variablen in den NFE gesucht:

- Risiko- und Wesentlichkeitsanalysen
- Festlegung von Inhalten/Maßnahmen

- Leistungsindikatoren/Leistungskennziffern
- Nutzung der comply-or-explain-Regelung

Die Analyse zeigt, dass alle untersuchten NFE Arbeitnehmerbelange ansprechen (vgl. auch Kapitel 4). Häufig werden die Konzepte und Maßnahmen in einer Reihe von Themenfeldern des Aspekts Arbeitnehmerbelange beschrieben, in gut der Hälfte der untersuchten Unternehmen werden auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren genannt (vor allem in Hinblick auf den Frauenanteil und die Geschlechtergleichstellung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz). Auch Ziele, Zielvorgaben und Zielerreichung lassen sich in verschiedenen NFE finden. Kasten 11 zeigt, wie Lanxess die Anforderungen an Themen, Ziele und Indikatoren des Aspektes Arbeitnehmerbelange umsetzt.

Kasten 11: Beispiel einer Umsetzung der Anforderungen in Hinblick auf den Aspekt Arbeitnehmerbelange (Auszug)

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2017	Seite
 Motivierte Mitarbeiter und leistungsstarke Teams Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeiter engagiert und mit hoher Wirkung arbeiten. Wir leisten unseren Beitrag dazu, die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten. Wir pflegen und fördern eine wertebasierte, leistungsorientierte Kultur. Unser Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und das Potenzial der Menschen während ihres gesamten Berufslebens zu entwickeln.					
Mitarbeiterbindung	Hohe Bindung in allen Regionen	Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen	2018 ff.	Die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen reduzierte sich weiter auf 2,34 %.	25
Ausbildung	Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung von mindestens 80%	Übernahmequote Auszubildende in Deutschland	2018 ff.	Die Zahl der Auszubildenden stieg um rund 20% gegenüber 2016. 80% der Auszubildenden wurden übernommen.	24
Arbeitssicherheit	Kontinuierliche Reduktion der meldepflichtigen Unfälle um >50% (Referenzwert MAQ 2,0 in 2016)	MAQ	bis Ende 2025	Die MAQ lag bei 1,7 und damit deutlich unter dem Wert von 2016.	32
Diversity	Frauenanteil im mittleren und oberen Management auf 20% steigern	Frauenanteil im mittleren und oberen Management	bis Ende 2020	Frauenanteil von 18,28 %	27
	Mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied	Eine Frau im Vorstand	30.6.2022	Noch nicht erreicht	27
	Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands auf 15% steigern	Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands	30.6.2022	Frauenanteil von 11,6%	27
	Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands auf 25% steigern	Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands	30.6.2022	Frauenanteil von 23,9%	27

Quelle: Lanxess (2018): Geschäftsbericht 2017; S. 16

Allerdings zeigt unsere Analyse auch, dass viele Unternehmen kaum auf wesentliche Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange verweisen. In neun NFE fällt zumindest einmal das Wort „Risiko“ im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen. Ausführungen, die die wesentlichen Risiken dieses Aspektes oder Prozesse der Sorgfaltspflicht erläutern, sind jedoch sehr selten. Im Folgenden sind zwei Beispiele aufgeführt, die eine aspektspezifische Risikoanalyse sowie die daraufhin ergriffenen Maßnahmen darstellen (Kasten 12 und Kasten 13).

Kasten 12: Beispiel aspektbezogener Risikoanalyse in Hinblick auf Mitarbeiterisiken (Auszug)**Mitarbeiter- und Prozessrisiken**

Mitarbeiterisiken umfassen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, Risiken durch den Verlust besonderer Kompetenzen sowie Risiken durch Fehler von nicht ausreichend eingearbeiteten oder qualifizierten Mitarbeitern. Um Mitarbeiterisiken zu reduzieren, ergreift der Uniper-Konzern Maßnahmen zur Sicherstellung hoher Gesundheits- und Sicherheitsstandards und investiert in die Entwicklung und Verbreitung von Kompetenzen sowie Nachfolgeplanungen. Darüber hinaus wird das bestehende Vergütungssystem für die Mitarbeiter regelmäßig überprüft und angepasst. Des Weiteren besteht das Risiko, dass Organmitglieder oder Mitarbeiter nicht autorisierte oder illegale Geschäfte abschließen und dies zur Einleitung von Verfahren gegen den Uniper-Konzern oder seine Mitarbeiter mit der Folge von Strafzahlungen, Lizenzverlusten oder Ähnlichem führt. Dem begegnet der Uniper-Konzern mit einem umfassenden Netzwerk von Kontrollen sowie einem Compliance Risk Management System.

Quelle: Uniper (2018): Geschäftsbericht 2017; S. 56

Kasten 13: Beispiel aspektbezogener Risikoanalyse in Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Auszug)**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die Sicherheit der Mitarbeiter hat für Linde oberste Priorität. Um Risiken so weit wie möglich auszuschließen, hat Linde ein Managementsystem für Sicherheit aufgesetzt, das auf weltweit gültigen Standards und Richtlinien basiert. Der Fokus liegt insbesondere auf Produktion, Abfüllung und Transport von Industriegasen sowie auf dem Bau und Betrieb von Anlagen.

Der Vorstand der Linde AG hat im Jahr 2016 eine neue Sicherheitsstrategie beschlossen, die für die nächsten Jahre weitere Verbesserungsmaßnahmen vorsieht. Linde hat sich das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 die Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro 1 Million geleisteter Arbeitsstunden von Mitarbeitern weiter kontinuierlich zu reduzieren. Das Basisjahr ist 2012. ...

... Um Risiken weiter zu reduzieren, setzt Linde bei seinen Maßnahmen vor allem auf Prävention. Regelmäßige Überprüfungen stellen sicher, dass Kernrisiken erkannt und entsprechende Gegenmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden. Dafür werden Vorfälle mit besonderer Relevanz für Sicherheit genauso wie Beinaheereignisse erfasst, um Schwachstellen zu identifizieren. Zusätzlich schult das Unternehmen Führungskräfte und Mitarbeiter darin, wie sie Vorfälle besser erkennen, melden und untersuchen, und informiert Mitarbeiter regelmäßig zum Thema Sicherheit. Ob Vorgaben im Unternehmen eingehalten werden und die Voraussetzungen für sicheres Arbeiten erfüllt sind, überprüft Linde unter anderem mit Audits. Im Jahr 2017 wurden rund 50 Prozent der Betriebsstandorte durch Audits überprüft.

Quelle: The Linde Group (2018): Finanzbericht 2017: Überzeugende Perspektiven; S. 209

Insgesamt sind die Ausführungen in den NFE zur gesetzesgemäßen Umsetzung der Sorgfaltspflicht im Bereich Arbeitnehmerbelange eher überschaubar. Die meisten NFE berichten nur sehr allgemein dazu, ohne Due-Diligence-Prozesse oder Ergebnisse der Konzepte umfassend darzulegen.

6.5 Die Einbeziehung von Lieferanten

In der öffentlichen Diskussion darüber, wie Unternehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, spielt

die Lieferkette eine bedeutende Rolle. Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen Umweltstandards finden häufig in den Lieferketten im außereuropäischen Ausland statt. Das Gesetz selbst macht keine Ausführungen zur Einbindung der Lieferkette, doch wird in der Gesetzesbegründung auf den Erwägungsgrund 8 der CSR-Richtlinie hingewiesen, der die Berichterstattung über wesentliche Risiken in der Lieferkette und in der Kette von Subunternehmern regelt.²¹ Die Unternehmen sollten, soweit „dies relevant und verhältnismäßig ist“,

²¹ Deutscher Bundestag 2017

wesentliche Informationen über jene Belange im Zusammenhang mit der Lieferkette offenlegen, die erhebliche Folgen für den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis, die Lage oder die Auswirkungen des Unternehmens haben können. Dazu gehören Informationen, die für das allgemeine Verständnis der Lieferkette eines Unternehmens und die Relevanz nichtfinanzieller Belange im Lieferkettenmanagement notwendig sind.

Alle in diesem Projekt untersuchten NFE machen Angaben zu Lieferketten. Häufig wird den Lieferantenbeziehungen ein eigener Abschnitt oder ein eigenes Kapitel eingeräumt (oft auch in Verbindung mit dem Aspekt Achtung der Menschenrechte). Zum Teil haben die analysierten Unternehmen Prozesse etabliert, um wesentliche Risiken entlang der Lieferketten ermitteln zu können. 14 Unternehmen berichten in puncto Lieferantenmanagement von mehrstufigen Prüfungsprozessen, Selbstauskünften, eigenen Audits und Kontrollen sowie Risikoscreenings

und Beschwerdemechanismen (auch für Beschäftigte von Zuliefererbetrieben).

Insgesamt sind in den NFE die Ausführungen zu Umfang und Tiefe der Kontrollen sowie zu den Ergebnissen und Konsequenzen von Überprüfungen jedoch recht knapp. 16 Unternehmen verweisen auf Verhaltenskodizes, Beschaffungsrichtlinien oder andere Anforderungen für Lieferanten. Teilweise beziehen sie sich auf branchenspezifische oder produktspezifische Standards. Beispielsweise berufen sich Unternehmen der Energiewirtschaft (z. B. RWE) auf die Initiative Better Coal in Hinblick auf die Kohlebeschaffung und Unternehmen der Chemiebranche beziehen sich auf die Anforderungen der internationalen Initiative Together for Sustainability (TfS). Kasten 14 stellt den Umgang mit Konfliktmineralien in den Prozessen der Sorgfaltspflicht im Lieferantenmanagement bei Covestro dar.

Kasten 14: Beispiel für Due-Diligence Prozesse im Lieferantenmanagement (Auszug)

Drei Unternehmen berichten von systematischen Lieferantenqualifizierungen oder Anreizen für Lieferanten zur Stärkung ihrer Eigenverantwortung.

Um unsere Anforderungen bezüglich Konfliktmineralien klar zu kommunizieren, haben wir diese auch in unseren Verhaltenskodex für Lieferanten aufgenommen. Covestro hat von 100 % der identifizierten und potenziell von dieser Thematik betroffenen Lieferanten (153 Material-Lieferanten-Kombinationen) eine Bestätigung für deren Konfliktmineralien-Compliance eingeholt. Kontinuierlich wird eine Liste potenziell betroffener Lieferanten aktualisiert und der Gültigkeitsstatus aller existierenden Lieferantenbestätigungen kontrolliert. Bisher ergaben sich hier keine kritischen Ergebnisse und kein Handlungsbedarf.

Quelle: Covestro (2018): GRI-Ergänzungsbericht; S. 28

7

7. Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung

Der Vorstand ist für die Finanzberichterstattung verantwortlich und dementsprechend auch für die Erstellung der NFE, die er dem Aufsichtsrat gemäß § 170 Abs. 1 AktG vorzulegen hat. Nach § 171 AktG fällt die NFE unter die Prüfpflicht des Aufsichtsrates. Er hat sie nach den Maßstäben Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit zu prüfen. Die sachlich richtige Darstellung sowie die Plausibilität der vermittelten Informationen müssen kritisch überprüft werden und es muss sichergestellt sein, dass die gesetzlichen Anforderungen erfüllt sind.

Die Interviews zeigen, dass die Arbeitnehmerbank in den Aufsichtsräten ihre Prüfpflicht grundsätzlich ernst nimmt. Allerdings kommen die Aufsichtsräte dieser Aufgabe unterschiedlich intensiv nach. Für alle Interviewpartner ist die kritische Lektüre der NFE ein Prüfmechanismus. Ebenfalls nennen alle befragten Arbeitnehmervertreter die Befragungen des Vorstands sowie des externen Prüfers und eine anschließende Diskussion im Aufsichtsrat als Methoden der Prüfpflicht.

Zwei der fünf in diesem Projekt interviewten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat setzen sich mit unternehmensinternen Kontrollsystemen (zum Beispiel in Hinblick auf das Risikomanagement) sowie der internen Revision auseinander. Generell wird angemerkt, dass nur die sachlich richtige

Darstellung und die Plausibilität überprüft werden können. Ein Interviewpartner fasst zusammen:

„Wir können ja nur überprüfen, was wir wissen. Aber [...] große Umweltschulden, davon hätten wir natürlich gehört. Also wenn was schief läuft, dann wüsste ich das. [...] Vor allem wird die Prüfung durch den Prüfungsausschuss vorgenommen. Dann gibt es einen kurzen Bericht des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses für den gesamten Aufsichtsrat, damit sind alle informiert. Das stimmt schon alles, weil der Vorsitzende ja auch die Risikohaftung übernimmt.“

Mitglied der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat, Unternehmen 3 (chemische Industrie)

Der Aufsichtsrat kann einen externen Prüfer beauftragen und sich bei seiner Prüfpflicht unterstützen lassen (§ 111 Abs. 2 AktG). Alle hier analysierten Unternehmen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Der Aufsichtsrat kann das Sicherheitsniveau der Prüfung festlegen und zwischen einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit (sog. limited level of assurance) oder einer Prüfung mit hinreichender Sicherheit (sog. reasonable level of assurance) wählen (Tabelle 5).

Tabelle 5: Prüfungstiefen für externe Prüfungen

Limited Assurance (begrenzte Sicherheit)	Reasonable Assurance (hinreichende Sicherheit)
<p>Bei der externen Prüfung wurden keine Kenntnisse erlangt, die annehmen lassen, dass berichtete Angaben in allen wesentlichen Aspekten nicht mit den Berichtskriterien übereinstimmen.</p> <p>Fazit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • negativ formulierte Aussage • weniger umfangreich • wesentliche Fehler werden ausgeschlossen 	<p>Bei der externen Prüfung wurde festgestellt, dass berichtete Angaben in allen wesentlichen Aspekten mit den Berichtskriterien übereinstimmen.</p> <p>Fazit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • positiv formulierte Aussage • umfangreich • Bei der Prüfung werden die berichteten Informationen auf Vollständigkeit und Richtigkeit überprüft. Es wird sichergestellt, dass die Berichtskriterien erfüllt sind.

Quelle: eigene Darstellung

86 Prozent der untersuchten Unternehmen führen Prüfungen mit begrenzter Sicherheit/limited assurance durch.

Ein Interviewpartner vermutet, dass eine Prüfung mit begrenzter Sicherheit auch dem Umstand geschuldet sein könnte, dass die gesetzlichen Regelungen noch neu sind und bisher erstmalig eine derartige Prüfung durchgeführt werden musste:

„Fast alle prüfen nur limited. Das wirkt ein bisschen so, als ob die Unternehmen Schwierigkeiten hätten, die Daten zu erheben. Häufig ist eine bessere Berichterstattung noch nicht machbar. Die Berichterstattungs-elemente wurden noch nicht im Unternehmen wirklich erfasst und hier hapert es noch an der technischen Umsetzung. Manche

machen auch eine externe limited Prüfung und erweitern diese durch interne Audits.“

Gewerkschaftlicher Experte 1

Wenn eine NFE extern geprüft wurde, muss das Prüfungsurteil veröffentlicht werden (§ 289b Abs. 4 und § 315b Abs. 4 HGB). So beinhaltet beispielsweise die NFE von Bayer einen Hinweis auf die Prüfung mit hinreichender Sicherheit/reasonable assurance (Kasten 16) und die NFE von Henkel einen Hinweis auf eine Prüfung mit begrenzter Sicherheit/limited assurance (Kasten 17). Externe Prüfer untersuchen die NFE häufig gemäß des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised) oder des AccountAbility Standard (AA1000APS) 2008.²²

Kasten 15: Beispiel eines Prüfungsurteils für externe Prüfung mit hinreichender Sicherheit/reasonable assurance

Externe Prüfung

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte GmbH, München (Deloitte), hat den Konzernabschluss (inkl. Anhang) der Bayer AG, Leverkusen, sowie alle finanziellen und nichtfinanziellen Angaben im zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis

31. Dezember 2017 geprüft und einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk („reasonable assurance“) erteilt. Die Prüfung schließt im Lagebericht die Angaben der nichtfinanziellen Erklärung gemäß § 315c HGB in Verbindung mit § 289c HGB mit ein.

Quelle: Bayer (2018): Geschäftsbericht 2017: Erweiterte Fassung; S. 42

Kasten 16: Beispiel eines Prüfungsurteils für externe Prüfung mit begrenzter Sicherheit/limited level of assurance

Im Auftrag des Vorstands der Henkel Management AG wurde der Nachhaltigkeitsbericht durch die KPMG AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ sowie des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3410:

„Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit hinsichtlich ausgewählter Angaben unterzogen.

Quelle: Henkel (2018): Nachhaltigkeitsbericht 2017; S. 4

Prüft der Aufsichtsrat die nichtfinanzielle Berichterstattung selbst, muss er zwingend die gesamte Berichterstattung prüfen. Bei einer externen Prüfung können auch nur einzelne Elemente des Berichts der Prüfung unterzogen werden. Fast alle untersuchten Unternehmen lassen ihre gesamte NFE extern prüfen. Eine Ausnahme bildet Merck, hier wurden nur spezifische Teile der nichtfinanziellen Erklärung extern überprüft (Kasten 18).

²² Der International Standard on Assurance Engagements 3000 Revised, in der Regel abgekürzt als ISAE 3000 (Rev.), ist ein von der International Federation of Accountants (IFAC) veröffentlichter internationaler Prüfungsstandard, der sich bei der Prüfung von Nachhaltigkeitsberichterstattung etabliert hat. AccountAbility 1000 (AA 1000) ist eine Standardserie für soziale und ethische Bilanzierung, Auditierung und Berichterstattung, die 1999 vom Institute of Social and Ethical Accountability (AccountAbility) ins Leben gerufen wurde. Auf Grundlage der Standardserie AA 1000 wurde 2008 der AA 1000 AccountAbility Principles Standard (2008) (AA 1000APS) entwickelt, der auf den drei Prinzipien Inklusivität, Wesentlichkeit und Reaktivität fußt.

Kasten 17: Beispiel Angaben zum Umfang einer externen Prüfung

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Zusätzlich erhielt unser Unternehmen eine unabhängige Prüfungsbescheinigung im Rahmen einer sogenannten „Limited Assurance“ für die folgenden Kapitel dieses CR-Berichts:

- Strategie & Management
- Produkte
- Mitarbeiter
- Umwelt
- Lieferanten
- Gesellschaft
- Daten & Fakten

Quelle: Merck (2018): Corporate Responsibility Bericht 2017; S. 125

Die Analyse zeigt, dass alle Unternehmen ihre NFE von einer der vier großen Prüfungsgesellschaften überprüfen lassen. KPMG (52 Prozent) und PricewaterhouseCoopers (PwC, 33 Prozent) übernehmen 85 Prozent der Prüfungen.

Trotz einer externen Prüfung hat der Aufsichtsrat auch die Pflicht, die NFE eigenständig zu prüfen. Zum Teil wird dieser Auftrag in den nichtfinanziellen Erklärungen hervorgehoben (Kasten 18).

Die Interviews belegen auch, dass der Abschlussprüfer des Jahresabschlusses häufig auch die NFE prüft:

„[Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft] wurde [für die Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung, die Verf.] beauftragt. Das ist dieselbe Prüfungsgesellschaft wie beim Jahresabschluss. Den externen Prüfungsfirmen wird die Expertise zugetraut, diese Unterlagen zu prüfen. [...] Die Eignung der Prüfer wurde nicht diskutiert. [...] Wie könnte der Aufsichtsrat auch selber prüfen? Es liegen ja keine Erfahrungswerte vor.“

*Mitglied der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat,
Unternehmen 1 (Sonstige Branchen)*

Kasten 18: Hinweise auf die Überprüfung durch den Aufsichtsrat

GRI 102-32 Überprüfung und Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts des Unternehmens

Der vorliegende Bericht wurde vom Vorstand der innogy SE freigegeben. Der im Nachhaltigkeitsbericht enthaltene zusammengefasste gesonderte nicht-finanzielle Bericht wurde vom Aufsichtsrat geprüft.

Quelle: innogy (2018): Nachhaltigkeitsbericht; S. 24

8

8. Fazit und Diskussion

Die Regelungen des CSR-RUG lassen den Unternehmen viele Freiheiten.²³ Die vorliegende Auswertung der NFE des ersten Berichtszyklus seit Einführung der Berichtspflicht zeigt, dass die Inhalte der Erklärungen breit gefächert sind, Art und Weise der Berichterstattung sich unterscheiden und die Qualität in Hinblick auf die Transparenz der Berichterstattung vielfältig ist. Trotzdem gibt es eine Reihe von Gemeinsamkeiten, insbesondere bei der Bandbreite der Berichtsinhalte sowie den Berichtsprozessen und -systemen:

- Die Form der Berichterstattung in den untersuchten Unternehmen ist eher heterogen. Ein einheitliches Format der Veröffentlichung hat sich (noch) nicht durchgesetzt.
- Veröffentlichungen erfolgen innerhalb des Lageberichts, als Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichts oder als eigenständige Publikation.
- Fast alle Unternehmen unserer Untersuchung haben ein Rahmenwerk zur Erstellung der NFE verwendet. Dabei bezog man sich ausschließlich auf die Standards der GRI, die als das umfassendste Rahmenwerk gilt und auch weltweit am häufigsten genutzt wird.
- Fast alle Unternehmen behandeln ausdrücklich die Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte in ihrer Berichterstattung und machen Angaben zu Lieferketten. Dem Aspekt Sozialbelange kommt eher eine untergeordnete Bedeutung zu.
- In Hinblick auf das Diversitätskonzept nennen alle untersuchten Unternehmen die Geschlechterzusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat. Zum Teil werden zudem konkrete Zielkennziffern in der Besetzung von Vorstand oder Aufsichtsrat und Maßnahmen zur Zielerreichung veröffentlicht.
- Weniger als die Hälfte der Unternehmen macht Angaben zur Umsetzung der Prozesse der Sorgfaltspflicht (Due-Diligence-Prozesse). Nur sehr wenige Unternehmen beschreiben das Risiko-

management im Unternehmen oder führen die Prozesse, die zur Bestimmung von Wesentlichkeit geführt haben, detailliert aus. Die Anwendung der comply-or-explain-Regelung ist selten.

- Eine gesonderte Auswertung des Aspektes Arbeitnehmerbelange zeigt, dass zwar häufig Initiativen und Maßnahmen (vor allem zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und zur Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarung von Familie und Beruf) und teilweise auch Leistungsindikatoren und Zielvorgaben benannt, jedoch kaum aspekt-spezifische Risiko- und Wesentlichkeitsanalysen durchgeführt werden.
- Fast alle untersuchten Unternehmen verweisen in ihrer nichtfinanziellen Berichterstattung darauf, Stakeholder einzubeziehen. Arbeitnehmervertretungen werden jedoch in nur einem Fall als Stakeholder erwähnt.
- Alle analysierten Unternehmen ließen die NFE extern prüfen. 14 Prozent wählen eine Überprüfung mit hinreichender Sicherheit (reasonable assurance).

In fast allen untersuchten Unternehmen hat sich auf freiwilliger Basis bereits seit Jahren eine regelmäßige Berichtspraxis etabliert. Dementsprechend hoch ist hier die Qualität der Berichterstattung in den NFE. Verschiedene Berichte verfügen über eine große Aussagekraft in Bezug auf die im Gesetz thematisierten Aspekte. Unterschiede oder Besonderheiten in Hinblick auf Branchenzugehörigkeit oder Unternehmensgröße konnten in der Untersuchung nicht festgestellt werden. Die Studie wertet die NFE von mehr als der Hälfte aller berichtspflichtigen Unternehmen im Organisationsbereich der IG BCE aus. Eine kurze Sichtung der NFE der übrigen Unternehmen im Organisationsbereich zeigte, dass – bis auf einige Ausnahmen – auch hier in der Berichterstattung weitgehend transparent über die Nachhaltigkeitsleistungen berichtet wird.

²³ DGB 2016

8.1 Auswirkungen der Berichtspflicht auf die unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen und Mitbestimmung

Wesentliches Ziel des CSR-RUG ist es, Stakeholdern wichtige nichtfinanzielle Informationen zur Verfügung zu stellen, um ein Unternehmen und vor allem seine Risiken bewerten zu können, z. B. für Investitions- und Kaufentscheidungen oder andere Wirtschaftsbeziehungen. Die Gesetzesbegründung führt hierzu aus, dass die Funktion der NFE darin bestehen soll, relevante Informationen sowohl für die Unternehmenssteuerung als auch für externe Nutzer bereitzustellen und so ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens sowie der Chancen und Risiken seiner Entwicklung zu vermitteln.

Es stellt sich die Frage, wie sich die Verpflichtung zur Berichterstattung auf die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen auswirkt. Kann aus der Pflicht zur Berichterstattung ein positiver Beitrag für das unternehmerische Nachhaltigkeitsengagement abgeleitet werden? Die Interviewpartner konnten dies kaum feststellen. Zum einen betonen sie, dass gesetzliche Vorgaben nicht dazu verpflichten, das Nachhaltigkeitsengagement zu steigern, sondern lediglich dazu, bestehende Konzepte zu veröffentlichen.²⁴ Zum anderen weisen fast alle Interviewpartner darauf hin, dass die Berichterstattungspflicht keine Impulse für mehr Nachhaltigkeit gebe, da sich die Unternehmen bereits seit langem dafür engagieren und ihre Nachhaltigkeitsleistungen dementsprechend ausgebaut sind. Nur in einem Fall war das Gesetz der Anlass, das Nachhaltigkeitsengagement in einem Bereich auszubauen.

Ein Interviewpartner führt aus, dass die gesetzlichen Regelungen nicht ausreichen, um Änderungen hervorzurufen. Insbesondere die Definition der „doppelten Wesentlichkeit“ lässt den Unternehmen zu große Spielräume, als dass sie sich tatsächlich mit eventuellen Problemlagen auseinandersetzen müssten:

„Die Auslegung der Wesentlichkeitsdefinition im Sinne der „doppelten Wesentlichkeit“ lässt das Gesetz zahnlos werden. Die Unternehmen können damit die Berichtspflichten umgehen, da kaum etwas als „wesentlich“ aufgefasst werden muss. [...] Damit wird die Berichterstattung quasi zum freiwilligen Konzept und Veränderungen müssen nicht stattfinden.“

Gewerkschaftlicher Experte 2

Eine Stellungnahme des DGB²⁵ weist auf weitere Problemfelder des Gesetzes hin: Unter anderem ist der Anwendungsbereich auf Konzernmütter beschränkt und die Grenzwerte zur Anzahl der Beschäftigten sind so hoch, dass viele Unternehmen nicht unter die Berichtspflicht fallen. Auch sollte der Begriff Arbeitnehmerbelange präziser definiert sein und das Thema „Verbraucherbelange“ berichtspflichtiger Aspekt werden.

Einige Interviewpartner bemängeln den bürokratischen Aufwand für die Erstellung und Überprüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung.

Trotzdem leiten alle Interviewpartner einen Mehrwert des Gesetzes für die Relevanz und Bestätigung von unternehmerischem Nachhaltigkeitsmanagement ab. Zum einen besteht er darin, dass das Gesetz in allen untersuchten Unternehmen dazu führte, dass das Thema Nachhaltigkeit nun intensiv im Aufsichtsrat diskutiert wird, zudem gab es Impulse für eine systematische Auseinandersetzung mit der NFE.

Ein Interviewpartner merkt an, dass die Pflicht zur Berichterstattung den Status Quo der unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen sichert:

„Zumindest ist man gefordert, dass das Thema nun dauerhaft beibehalten werden muss.“

*Mitglied der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat,
Unternehmen 3 (chemische Industrie)*

In einem Unternehmen haben sich durch die gesetzlichen Vorgaben die Intervalle der Berichterstattung zur Nachhaltigkeit von alle drei Jahre auf jährlich erhöht.

Aus der Berichtspflicht wird auch ein Mehrwert für den Erhalt und Ausbau der Mitbestimmung abgeleitet. Zwar sind die Arbeitnehmervertretungen bisher noch wenig in die nichtfinanzielle Berichterstattung eingebunden, allerdings gehen verschiedene Interviewpartner davon aus, dass sich dies in Zukunft ändern wird. Die Relevanz der nichtfinanziellen Berichterstattung hat in den berichtspflichtigen Unternehmen dazu geführt, dass sich der Aufsichtsrat intensiv mit dem Thema beschäftigt. Auch Arbeitnehmervertretungen sind für das Thema sensibilisiert:

„In gewerkschaftlichen Kreisen ist das Thema nichtfinanzielle Berichterstattung nicht mehr wegzudenken. Auch Arbeitnehmervertreter im

²⁴ Vergleiche auch Thannisch 2017

²⁵ Stellungnahme des DGB (2017) zum Entwurf des Deutschen Rechnungslegungs-Änderungsstandards

Aufsichtsrat öffnen sich dem Thema zunehmend und nutzen es für sich. Das ist insbesondere auf die Prüfpflicht zurückzuführen.“

Gewerkschaftlicher Experte 2

Teilweise wird die nichtfinanzielle Berichterstattung bereits als Möglichkeit gesehen, eigene Interessen durchzusetzen:

„Der Arbeitgeber wollte auch, dass das Thema nicht-finanzielle Berichterstattung nicht zu offensiv angegangen wird. Als Arbeitnehmervertreter reicht uns das nicht aus. Wir wollen die Berichterstattung noch mehr dazu nutzen, den klassischen „nichtfinanziellen“ Themen im Aufsichtsrat mehr Gewicht zu verleihen.“

*Mitglied der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat,
Unternehmen 5 (chemische Industrie)*

Darüber hinaus weisen Interviewpartner darauf hin, dass es sich bei der Umsetzung der nichtfinanziellen Berichterstattung um einen Entwicklungsprozess handelt und in Zukunft durchaus Potenziale der Einbindung der Arbeitnehmervertretungen in die Berichterstattung ausgenutzt werden können:

„Die Arbeitnehmervertretung wurde von der Richtlinie etwas überrascht. [...] Uns haben im ersten Bericht einige Dinge gefehlt, die mehr Beachtung finden sollten. Beim zweiten Bericht sind wir stärker eingebunden worden. Wir haben jetzt auch eine Liste von zusätzlichen Themen erstellt, die in dem Bericht genannt werden sollten.“

*Mitglied der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat,
Unternehmen 5 (chemische Industrie)*

Ähnlich äußert sich ein anderer Interviewpartner:

„Das war 2018 der zweite Bericht. Diesen Bericht haben die Arbeitnehmervertreter bekommen, als er fertig war. Aber jetzt, zum Jahr 2019, konnten wir durchsetzen, dass wir den nicht-fertigen Bericht zur Vorlage bekommen und den durchsehen können, bevor er veröffentlicht wird. So können wir noch auf Inhalte Einfluss nehmen und den Bericht ein wenig mitgestalten.“

*Mitglied der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat,
Unternehmen 2 (Energiewirtschaft)*

Allerdings zeigt unsere Untersuchung auch Herausforderungen und Entwicklungsbedarf. Für die Interviewpartner des Aufsichtsrates ist die Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung häufig sehr herausfordernd. Sie räumen ein, dass sie sich größtenteils nicht frühzeitig mit den gesetzlichen Anforderungen auseinandergesetzt haben. Zudem sind spezifische Kenntnisse nötig, um die Aufgabe der Prüfung wahrnehmen zu können; die eigenen Kompetenzen reichen meist nicht aus, um zum Beispiel Prozesse der Sorgfaltspflicht hinreichend beurteilen zu können. Auch wurde darauf hingewiesen, dass die erforderliche Intensität der Prüfung noch unklar ist.

Alle Interviewpartner gehen jedoch davon aus, dass sich diese Unsicherheiten im Laufe der Zeit durch eine unternehmensübergreifende Entwicklung von vereinheitlichten Verfahren und Standards auflösen werden.

Unsere Auswertung zeigt, dass bei Ausgestaltung und Transparenz der nichtfinanziellen Berichte sowie bei der Veröffentlichung der Prozesse der Sorgfaltspflicht (Due-Diligence-Prozesse) noch Entwicklungsbedarf besteht. Selten wurden in der Analyse transparente Darstellungskriterien gefunden. Entwicklungspotenziale liegen hier vor allem in einer stärkeren Systematisierung der Risikobewertung und einer besseren Integration der einzelnen Belange in das bestehende Risikomanagement. Gegebenenfalls können Arbeitnehmervertretungen hier gezielt mitwirken, indem sie zum Beispiel Berichte zu Prozessen der Risiko- und Wesentlichkeitsanalyse im Bereich Arbeitnehmerbelange einer kritischen Durchsicht unterziehen oder sich selbst an der Aushandlung der wesentlichen Themen und Risiken beteiligen.

8.2 Vorschläge zur (gesetzlichen) Neuregulierung

Ideen zu einer stärkeren Vereinheitlichung der Inhalte von Berichtspflichten werden aktuell auch in Gesetzesdebatten angestoßen. Im Jahr 2018 wurde die EU-Richtlinie auf europäischer Ebene unter Einbindung verschiedener Stakeholder evaluiert (sog. EU-Fitness-Check). Bis Juli 2019 lief hierzu noch ein Konsultationsprozess, der im März 2018 begonnen hatte.²⁶ In diesem Prozess wiesen Investoren und andere Stakeholder auf die noch unzureichende Offenlegung von Informationen im vergangenen Geschäftsjahr hin und forderten Wege einer effektiveren Verknüpfung von finanzieller und nichtfinanzieller Berichterstattung (European Commission 2018).

Außerdem wurden die unverbindlichen Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen²⁷

²⁶ Die EU hat in dem Konsultationsprozess zum Fitness-Check über verschiedene EU-Regelungen zur Unternehmensberichterstattung von März 2018 bis Juli 2019 zu Stellungnahmen aufgerufen. Beurteilt werden sollte, ob der EU-Vorschriftenrahmen im Bereich der Unternehmensberichterstattung seinem Zweck gerecht wird.

²⁷ Europäische Kommission 2017.

überarbeitet. Die Leitlinien sind als Handlungsempfehlung für Unternehmen zu verstehen und sollen dabei unterstützen, relevante, zweckdienliche und präzise nicht-finanzielle Erklärungen abzugeben. Das Ergebnis der Überarbeitung war die Veröffentlichung eines Nachtrags zur klimabezogenen Berichterstattung.²⁸ Der Nachtrag führt detailliert aus, welche Risikoarten sich aus dem Klimawandel kurz-, mittel- und langfristig für Unternehmen ergeben können. Weiter enthält er Empfehlungen zum Aufbau der Klimaberichterstattung sowie bedeutende Leistungsindikatoren in diesem Bereich.

Das Bundesentwicklungsministerium veröffentlichte Anfang 2019 einen Gesetzesvorschlag für ein „Mantelgesetz zur nachhaltigen Gestaltung globaler Wertschöpfungsketten und zur Änderung wirtschaftsrechtlicher Vorschriften“ (Nachhaltige Wertschöpfungskettengesetz - NaWKG) und zog ihn kurz darauf wieder zurück. Der Zweck dieses Gesetzes sollte sein, den Schutz der international anerkannten Menschenrechte und der Umwelt in globalen Wertschöpfungsketten sicherzustellen. Hierfür sollten bestimmte Unternehmen dazu verpflichtet werden, ihre Sorgfaltspflicht in diesen beiden Bereichen umzusetzen. Die vorgeschlagene Sorgfaltspflicht beinhaltete u. a. eine Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen bei festgestellten Missständen, die Einrichtung von Beschwerdemechanismen sowie die Berichtspflicht über die durchgeführte Sorgfaltspflicht. Mit der Umsetzung dieses Gesetzesvorschlages wären konkrete unternehmerische Nachhaltigkeitsleistungen erstmals verpflichtend gewesen.

²⁸ Europäische Kommission 2019.

Literaturverzeichnis

- Aurubis (2018) „Geschäftsbericht 2017/18: Da steckt mehr drin“. https://www.aurubis.com/binaries/content/assets/aurubisrelaunch/files/finanzberichte-de/2017-18/q4/2018_12_11_geschaeftsbericht_aurubis_17_18.pdf
- Bayer (2018) „Geschäftsbericht 2017: Erweiterte Fassung“. <https://www.geschaeftsbericht2017.bayer.de/>
- Beiersdorf (2018) „Nachhaltigkeitsbericht 2017“. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwiQ3o7Oo_TnAhUIPew-KHQY2CZAQFjAAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fwww.beiersdorf.de%2F~%2Fmedia%2FBeiersdorf%2Flocal%2Fde%2Fnachhaltigkeit%2FReporting%2Fnachhaltigkeitsbericht%2F2017%2FBeiersdorf-Nachhaltigkeitsbericht-2017.pdf&usq=AOvVaw0CgHONLPZQWjCmZwhvqUc8
- Beile, J. u. a. (2014) „Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich: Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Dax-30-Unternehmen, der 50 M-Dax-Unternehmen sowie der 20 größten Familienunternehmen“. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 288: <https://www.boeckler.de/5248.htm?produkt=HBS-005982&chunk=1&jahr=2014>
- Bertelsmann-Stiftung (2012) „CSR WeltWeit: Ein Branchenvergleich“. Gütersloh. https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/Projekte/CSR_WeltWeit.pdf
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) (2007) „Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen“, Status Quo Report Deutschland 2007, Berlin.
- Covestro (2018) „GRI-Ergänzungsbericht 2017“. [https://presse.covestro.de/news.nsf/res/Covestro_GRI-Ergaenzungsbericht_2017.pdf/\\$file/Covestro_GRI-Ergaenzungsbericht_2017.pdf](https://presse.covestro.de/news.nsf/res/Covestro_GRI-Ergaenzungsbericht_2017.pdf/$file/Covestro_GRI-Ergaenzungsbericht_2017.pdf)
- Deutscher Bundestag (2016) „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz)“. Gesetzentwurf der Bundesregierung, Drucksache 18/998218, Wahlperiode 17.10.2016: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/099/1809982.pdf>
- DGB (2017) „Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf des Deutschen Rechnungslegungs-Änderungsstandards Nr. 8 zur Überarbeitung des DRS 20, Konzernlagebericht“. 11.08.2017.
- DGB (2016) „Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz)“. <https://www.dgb.de/themen/++co++15382466-a4eb-11e6-9ecb-525400e5a74a>
- Dietsche, Ch. u. a. (2019) „CSR-Reporting von Großunternehmen und KMU in Deutschland: Ergebnisse und Trends im Ranking der Nachhaltigkeitsberichte 2018“. Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW)GmbH, future, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
- Europäische Kommission (2017) „Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen (Methode zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen)“ (2017/C 215/01): [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705\(=!\)&from=DE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705(=!)&from=DE)
- Europäische Kommission (2019) „Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen: Nachtrag zur klimabezogenen Berichterstattung“ (2019/C 209/01): [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019XC0620\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019XC0620(01)&from=EN)
- European Commission (2018) „Summary Report of the Public Consultation on the Fitness Check on the EU framework for public reporting by companies“ 21 March 2018 – 31 July 2018: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/2018-companies-public-reporting-feedback-statement_en.pdf
- Freundlieb, M.; Teuteberg, F. (2010) „Status Quo der internetbasierten Nachhaltigkeitsberichterstattung“ in: MKWI 2010 – IKT-gestützte Unternehmenskommunikation, S. 1747–1759.

GRI (2016) „Konsolidierter Satz der GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2016“: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-german-translations-download-center/>

Henkel (2018) „Nachhaltigkeitsbericht 2017“. <https://www.henkel.de/resource/blob/829914/e872ad2c078194bf861602821bc72510/data/2017-nachhaltigkeitsbericht.pdf>

Hollmann, D. (2015) „Gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen: Ergebnisse der Umfrage August 2015“. Bertelsmann Stiftung: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Emnid.pdf

innogy (2018) „Nachhaltigkeitsbericht“. <https://www.innogy.com/web/cms/mediablob/de/3947110/data/0/5/nachhaltigkeitsbericht-2018.pdf>

Kajüter, P. (2017) „Nichtfinanzielle Berichterstattung nach dem CSR- Richtlinie-Umsetzungsgesetz“ in: Der Betrieb vom 24.03.2017, Heft 12, S. 617–624.

Kirchhoff Consult/Mazars (2018) „Good Company Ranking: Corporate Social Responsibility-Wettbewerb der Dax 30-Unternehmen“. Ausgabe 2018: https://www.kirchhoff.de/fileadmin/20_Download/Studien/20180924_CGR_final.pdf

Lanxess (2018) „Geschäftsbericht 2017“. https://lanxess.com/-/media/Project/Lanxess/Corporate-Internet/Investors/Publications/Reports/2017/DE/LXS_GB2017_D_web.pdf

Merck (2018) „Corporate Responsibility Bericht 2017“. <http://berichte.merckgroup.com/2017/cr-bericht/>

Thannisch, R. (2017) „Die neue CSR-Berichtspflicht. Eine Bewertung aus Arbeitnehmersicht“, in: Audit Committee Quarterly extra: das Magazin für Corporate Governance, S. 46–47: https://audit-committee-institute.de/media/aci_qextra_csr.pdf

Uniper (2018) „Geschäftsbericht 2017“. <https://ir.uniper.energy/download/companies/uniperag/Annual%20Reports/DE000UNSE018-JA-2017-EQ-D-01.pdf>

Wacker (2019) „Nachhaltigkeitsbericht 2017/2018“. <https://berichte.wacker.com/2018/nachhaltigkeitsbericht/>

Anlage

A: Übersicht über die im Rahmen der Inhaltsanalyse untersuchten nichtfinanziellen Berichte

Unternehmensname	Rechtsform
adidas	AG
Aurubis	AG
BASF	SE
Bayer	AG
Beiersdorf	AG
Continental	AG
Covestro	AG
E.ON	SE
EnBW Energie Baden-Württemberg	AG
Evonik Industries	AG
Fresenius	KGaA
Heidelberg Cement	AG
Henkel	KGaA
innogy	SE
LANXESS	AG
Linde	AG
Merck	KGaA
RWE	AG
Siltronic	AG
Uniper	SE
Wacker Chemie	AG

B: Analyseraster (Liste der Codes)**Unternehmensangaben****Branchenzugehörigkeit****Zu welcher Branche gehört das Unternehmen?**

Die Klassifizierung der Unternehmen soll helfen, Gemeinsamkeiten in der Berichterstattung von Unternehmen aus derselben Branche/Größenklasse zu identifizieren. Unternehmen innerhalb einer Branche stehen wahrscheinlich vor ähnlichen umweltbezogenen, sozialen und die Unternehmensführung betreffenden Herausforderungen.

Energiewirtschaft	Gehört das Unternehmen der Energiewirtschaft an (insbesondere Energieerzeugung, -handel und -speicherung)?
Pharmazeutische Industrie	Gehört das Unternehmen der pharmazeutischen Industrie an (insbesondere Forschung und Herstellung von Arzneimitteln)?
Chemische Industrie	Gehört das Unternehmen der chemischen Industrie an (insbesondere Herstellung chemischer Produkte, wie Kunststoffe, Farbstoffe und sonstige chemische Erzeugnisse)?
Sonstige Branche	Gehört das Unternehmen einer sonstigen Branche an?

Beschäftigtenzahl**Wie viele Mitarbeiter hat das Unternehmen?**

Die Klassifizierung der Unternehmen soll helfen, Gemeinsamkeiten in der Berichterstattung von Unternehmen aus derselben Branche/Größenklasse zu identifizieren. Unternehmen innerhalb einer Branche stehen wahrscheinlich vor ähnlichen umweltbezogenen, sozialen und die Unternehmensführung betreffenden Herausforderungen.

Weniger als 5.000 Beschäftigte	Lag die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in Deutschland im Jahr 2017 unter 5.000 Beschäftigten?
Weniger als 10.000 Beschäftigte	Lag die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in Deutschland im Jahr 2017 unter 10.000 Beschäftigten?
Über 10.000 Beschäftigte	Lag die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in Deutschland im Jahr 2017 über 10.000 Beschäftigten?

Profil des Berichtes

Genutzte Rahmenwerke

Welches Rahmenwerk wurde zur Berichterstattung genutzt?

Gemäß § 289d HGB können nationale, europäische oder internationale Rahmenwerke bei der Berichterstattung genutzt werden.

GRI	Wurde das Rahmenwerk GRI explizit benannt (es wird kein Unterschied gemacht, ob die Berichterstattung gemäß dieses Rahmenwerks oder nur in Anlehnung an das Rahmenwerk durchgeführt wurde)?
DNK	Wurde das Rahmenwerk DNK explizit benannt (es wird kein Unterschied gemacht, ob die Berichterstattung gemäß dieses Rahmenwerks oder nur in Anlehnung an das Rahmenwerk durchgeführt wurde)?
Global Compact	Wurde das Rahmenwerk explizit benannt (es wird kein Unterschied gemacht, ob die Berichterstattung gemäß dieses Rahmenwerks oder nur in Anlehnung an das Rahmenwerk durchgeführt wurde)?
Kein Rahmenwerk	Wurde in der NFE kein Rahmenwerk explizit benannt?
Falls kein Rahmenwerk genutzt wurde, wurde diese Entscheidung erläutert?	Für die Entscheidung, ob ein Rahmenwerk genutzt wird, gilt eine „comply or explain“-Regelung. Wurde die Entscheidung, kein Rahmenwerk zu nutzen, begründet?

Format der Veröffentlichung

Wie wurde die NFE veröffentlicht?

Gemäß § 289b Abs. 2 HGB ist die NFE zu veröffentlichen.

Separates Kapitel im Lagebericht/ Geschäftsbericht	Gibt es ein deutlich abgetrenntes Kapitel zur NFE im Lagebericht oder Geschäftsbericht des Konzerns?
Integration in den Geschäftsbericht/Lagebericht	Gibt es anstelle einer Veröffentlichung im Lagebericht eine Integration der NFE in verschiedene Stellen des Geschäftsberichts oder Lageberichts?
Gesonderter nichtfinanzieller Bericht/Integration in den Nachhaltigkeitsbericht	Gibt es anstelle einer Veröffentlichung im Lagebericht eine Veröffentlichung als Teil des Nachhaltigkeitsberichts? Gibt es anstelle einer Veröffentlichung im Lagebericht eine gesonderte Veröffentlichung des Konzerns?
Sonstige Form	Wurde eine sonstige Form für die Veröffentlichung gewählt? Wenn ja, welche?

Einbindung der Arbeitnehmervertretung bei der Berichterstattung?

Wurden Arbeitnehmervertreter in die Erarbeitung der NFE eingebunden?

Die Expertise der Arbeitnehmervertreter kann bereits in die Erarbeitung der NFE einbezogen werden. Dies kann beispielsweise vor Beendigung des Geschäftsjahrs durch eine Information und anschließende Beratung der Geschäftsleitung über die NFE mit dem korrespondierenden Gremium der betrieblichen Interessenvertretung erfolgen.

Keine Einbindung von Arbeitnehmervertretern

Wird von keiner Einbindung von Arbeitnehmervertretern (betriebliche Interessenvertretung oder Gewerkschaften) in die Erarbeitung der NFE berichtet?

Einbindung von Arbeitnehmervertretern

Wird von einer Einbindung von Arbeitnehmervertretern (betriebliche Interessenvertretung oder Gewerkschaften) in die Erarbeitung der NFE berichtet? In welcher Form erfolgte die Einbindung? Erfolgte eine Einbindung bei der Erfassung und Bewertung der wesentlichen Risiken?

Art und Umfang der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Wurde eine freiwillige externe Prüfung der NFE beauftragt? Wenn ja, wurde das Prüfurteil veröffentlicht? Wenn ja, welcher Prüfstandard wurde gewählt?

Wenn eine externe Prüfung vorgenommen wird, so ist das Prüfurteil zu berichten. Die Vorschrift zur Veröffentlichung gilt jedoch erst ab dem Geschäftsjahr 2019.

Prüferische Durchsicht (limited assurance) oder Prüfung (reasonable assurance)

Wird der Prüfstandard für die NFE explizit benannt?
Um welchen handelt es sich?

Interne oder externe Prüfung

Wurde eine externe Prüfung durchgeführt?
Wurde eine interne Prüfung durchgeführt?

Veröffentlichung des Prüfurteils

Wurde das Prüfurteil im Wortlaut veröffentlicht? Ist das Prüfurteil positiv ausgefallen?

Welche Prüfungsgesellschaft wurde beauftragt?

Wurden vorrangig die Prüfungsgesellschaften KPMG, PwC, Deloitte genutzt?

Beteiligung Aufsichtsrat/ Prüfungsausschuss im Aufsichtsrat erkenntlich?

Wird der Aufsichtsrat im Zusammenhang mit der Prüfung erwähnt?

Beteiligung von Arbeitnehmervertreter an der Prüfung

Wird die Arbeitnehmervertretung im Zusammenhang mit der Prüfung erwähnt?

Sorgfaltspflicht (Due Diligence)

Risikoanalyse

Wurden die wesentlichen Risiken benannt?

Gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 HGB sind die wesentlichen Risiken in den fünf Themenfeldern zu benennen.

Wurden negative Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit erfasst? Potentielle oder tatsächliche?

Wurden die wesentlichen Risiken benannt? Welche Risiken wurden benannt?

Wurden Maßnahmen ergriffen, um neg. Auswirkungen zu stoppen/ abzumildern?

Welche Maßnahmen wurden in Hinblick auf die erfassten Risiken benannt?

Wesentlichkeitsanalyse

Wurden die verfolgten Konzepte einer Wesentlichkeitsanalyse von Risiken, einschließlich der Due-Diligence-Prozesse, und ihre jeweiligen Ergebnisse benannt?

Gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 1, 2 HGB sind die verfolgten Konzepte und ihre Ergebnisse in den folgenden fünf Themenfeldern zu benennen. Wenn in einem Themenfeld kein Konzept verfolgt wird, dann ist dies gemäß § 289c Abs. 5 HGB zu begründen.

Wesentlichkeitsanalyse in Hinblick auf die Risikoanalyse und Wesentlichkeit der Maßnahmen in allen fünf Themenfeldern?

Wurde die Wesentlichkeitsanalyse in Hinblick auf die Risiken und in Hinblick auf die fünf Themenfelder erläutert? Gibt es eine Wesentlichkeitsmatrix?

Stakeholderdialoge/Einbindung von Stakeholdern

Wurden Stakeholderprozesse im Rahmen der Due-Diligence-Prozesse und ihre jeweiligen Ergebnisse benannt?

Gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 1, 2 HGB sind die verfolgten Konzepte und ihre Ergebnisse in den folgenden fünf Themenfeldern zu benennen. Wenn in einem Themenfeld kein Konzept verfolgt wird, dann ist dies gemäß § 289c Abs. 5 HGB zu begründen.

Einbindung von Stakeholdern (insbesondere Arbeitnehmervertretungen)

Definition der Stakeholder. Welche? Wurden Arbeitnehmervertretung oder Mitarbeiter:innen explizit genannt?

Themenfelder

Fünf Themenfelder

Welche der folgenden fünf Themenfelder werden in der NFE behandelt?

Gemäß § 289c Abs. 2 HGB sind zumindest die folgenden fünf Themenfelder zu benennen:

Umweltbelange	Wurde das Themenfeld ausdrücklich behandelt? Kenntlichmachung z. B. durch eine Überschrift bzw. gibt es einen eindeutig zuzuordnenden Abschnitt in der NFE? Welche Themen werden in dem Themenfeld benannt? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Arbeitnehmerbelange	Wurde das Themenfeld ausdrücklich behandelt? Kenntlichmachung z. B. durch eine Überschrift bzw. gibt es einen eindeutig zuzuordnenden Abschnitt in der NFE? Welche Themen werden in dem Themenfeld benannt? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Sozialbelange	Wurde das Themenfeld ausdrücklich behandelt? Kenntlichmachung z. B. durch eine Überschrift bzw. gibt es einen eindeutig zuzuordnenden Abschnitt in der NFE? Welche Themen werden in dem Themenfeld benannt? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Achtung der Menschenrechte	Wurde das Themenfeld ausdrücklich behandelt? Kenntlichmachung z. B. durch eine Überschrift bzw. gibt es einen eindeutig zuzuordnenden Abschnitt in der NFE? Welche Themen werden in dem Themenfeld benannt? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Wurde das Themenfeld ausdrücklich behandelt? Kenntlichmachung z. B. durch eine Überschrift bzw. gibt es einen eindeutig zuzuordnenden Abschnitt in der NFE? Welche Themen werden in dem Themenfeld benannt? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?

Arbeitnehmerbelange

Beziehen sich die Angaben unter dem Themenfeld „Arbeitnehmerbelange“ auch auf ... ?

Gemäß § 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB können sich die Angaben in dem Themenfeld beispielsweise auf die folgenden Bereiche beziehen:

Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden	Gibt es Angaben hierzu in der NFE (eine bloße Erwähnung dieses Punktes ist ausreichend)? Risikoanalyse/Impacts/Auswirkungen des unternehmerischen Handelns? Festlegung von Inhalten, Maßnahmen? Leistungsindikatoren/Leistungskennziffern? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Sozialer Dialog	Gibt es Angaben hierzu in der NFE (eine bloße Erwähnung dieses Punktes ist ausreichend)? Risikoanalyse/Impacts/Auswirkungen des unternehmerischen Handelns? Festlegung von Inhalten, Maßnahmen? Leistungsindikatoren/Leistungskennziffern? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?

Achtung der Rechte der Gewerkschaft	Gibt es Angaben hierzu in der NFE (eine bloße Erwähnung dieses Punktes ist ausreichend)? Risikoanalyse/Impacts/Auswirkungen des unternehmerischen Handelns? Festlegung von Inhalten, Maßnahmen? Leistungsindikatoren/Leistungskennziffern? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Geschlechtergleichstellung	Gibt es Angaben hierzu in der NFE (eine bloße Erwähnung dieses Punktes ist ausreichend)? Risikoanalyse/Impacts/Auswirkungen des unternehmerischen Handelns? Festlegung von Inhalten, Maßnahmen? Leistungsindikatoren/Leistungskennziffern? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Arbeitsbedingungen	Gibt es Angaben hierzu in der NFE (eine bloße Erwähnung dieses Punktes ist ausreichend)? Risikoanalyse/Impacts/Auswirkungen des unternehmerischen Handelns? Festlegung von Inhalten, Maßnahmen? Leistungsindikatoren/Leistungskennziffern? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Umsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen	Gibt es Angaben hierzu in der NFE (eine bloße Erwähnung dieses Punktes ist ausreichend)? Risikoanalyse/Impacts/Auswirkungen des unternehmerischen Handelns? Festlegung von Inhalten, Maßnahmen? Leistungsindikatoren/Leistungskennziffern? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Gesundheitsschutz	Gibt es Angaben hierzu in der NFE (eine bloße Erwähnung dieses Punktes ist ausreichend)? Risikoanalyse/Impacts/Auswirkungen des unternehmerischen Handelns? Festlegung von Inhalten, Maßnahmen? Leistungsindikatoren/Leistungskennziffern? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Sicherheit am Arbeitsplatz	Gibt es Angaben hierzu in der NFE (eine bloße Erwähnung dieses Punktes ist ausreichend)? Risikoanalyse/Impacts/Auswirkungen des unternehmerischen Handelns? Festlegung von Inhalten, Maßnahmen? Leistungsindikatoren/Leistungskennziffern? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?
Sonstige Themen	Gibt es Angaben hierzu in der NFE (eine bloße Erwähnung dieses Punktes ist ausreichend)? Risikoanalyse/Impacts/Auswirkungen des unternehmerischen Handelns? Festlegung von Inhalten, Maßnahmen? Leistungsindikatoren/Leistungskennziffern? Nutzung der comply-or-explain-Regelung?

Diversitätskonzept

Wie ist das Diversitätskonzept des Unternehmens ausgestaltet?

Gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB ist in bestimmten Unternehmen ein Diversitätskonzept mit bestimmten Inhalten zu beschreiben (Ziele des Diversitätskonzepts, Art und Weise der Umsetzung, erreichte Ergebnisse). Es kann sich auf bestimmte Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht und den Bildungs- und Berufshintergrund beziehen.

Aspekt: Alter	Wurde in Hinblick auf das Diversitätskonzept auf den Aspekt Alter eingegangen?
Aspekt: Geschlecht	Wurde in Hinblick auf das Diversitätskonzept auf den Aspekt Geschlecht eingegangen?
Aspekt: Bildungs- oder Berufshintergrund	Wurde in Hinblick auf das Diversitätskonzept auf den Aspekt Bildungs- oder Berufshintergrund eingegangen?

Ziele des Diversitätskonzepts	Was waren die Ziele des Konzeptes?
Art und Weise der Umsetzung	Wie wurde das Konzept umgesetzt?
Erreichte Ergebnisse	Welche Ergebnisse zeigt die Umsetzung des Konzeptes?
Beteiligung der Arbeitnehmervertreter	Wurde die Arbeitnehmervertretung an dem Konzept beteiligt? Wie geschah das?

Liefer- und Wertschöpfungskette

Wurden Due-Diligence- Prozesse auch für die Liefer- bzw. Wertschöpfungskette benannt?

Gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 4 HGB sind die wesentlichen Risiken in folgenden fünf Themenfelder in der Liefer- und Wertschöpfungskette zu benennen.

Einbezug der Liefer- und Wertschöpfungskette in Prozesse der Sorgfaltspflicht	Wurden Prozesse der Sorgfaltspflicht in Hinblick auf die Liefer- und Wertschöpfungskette benannt? Welche Prozesse wurden benannt?
--	---

Stiftung Arbeit und Umwelt
der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Inselstraße 6
10179 Berlin
Telefon +49 30 2787 1325

Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon +49 511 7631 472

E-Mail: arbeit-umwelt@igbce.de
Internet: www.arbeit-umwelt.de

