

Die Umsetzung der Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen

Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen



Impressum

STUDIE

Die Umsetzung der Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen – Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen

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

DURCHFÜHRUNG DER STUDIE

Judith Beile & Katrin Vitols

wmp consult – Wilke Maack GmbH

Schaarsteinwegsbrücke 2

20459 Hamburg

PROJEKTLEITUNG

- Carola Dittmann, Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

LEKTORAT

Gisela Lehmeier, FEINSCHLIFF

SATZ UND LAYOUT

navos – Public Dialogue Consultants GmbH

TITELBILD

navos – Public Dialogue Consultants GmbH

DRUCK

Spree Druck Berlin GmbH

VERÖFFENTLICHUNG

September 2020

BITTE ZITIEREN ALS

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (2020)

„Die Umsetzung der Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen – Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen“

Vorwort

Die rechtlichen und gesellschaftlichen Erwartungen an Unternehmen, nachhaltig und sozial verantwortungsbewusst zu handeln, wachsen. In Nachhaltigkeitsberichten informieren Unternehmen über die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres wirtschaftlichen Handelns sowie ihr Engagement in diesen Bereichen. Diese Berichte bieten direkt und indirekt betroffenen Interessengruppen, unter anderem Geschäftspartnern, Investoren, Verbrauchern und Beschäftigten, eine transparente und öffentlich verfügbare Dokumentation der Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens.

Bisher veröffentlichen Unternehmen Nachhaltigkeitsberichte weitgehend auf freiwilliger Basis. Seit 2017 sind jedoch insbesondere große, kapitalmarktorientierte Unternehmen zur Offenlegung von nichtfinanziellen Belangen ihres wirtschaftlichen Handelns verpflichtet. Grundlage dafür ist das „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“.

Betroffene Unternehmen müssen jährlich nichtfinanzielle Informationen offenlegen und zwar mindestens über Umweltbelange, soziale und mitarbeiterbezogene Aspekte, über die Achtung der Menschenrechte, Antikorruption und Vielfalt in den Aufsichtsräten. Die Angaben, beispielsweise im Themenfeld Arbeitnehmerbelange, können sich unter anderem auf Maßnahmen zu den Arbeitsbedingungen, zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit, zur Achtung der Rechte von Gewerkschaften, zum sozialen Dialog und zu Rechten der Arbeitnehmer:innen¹, informiert und konsultiert zu werden, beziehen. Die Berichterstattung muss auch Angaben zu den angewendeten Sorgfaltspflicht-Prozessen enthalten.

Mit dieser Berichtspflicht ist das politische Ziel verbunden, künftig mehr Informationen zu nichtfinanziellen Aspekten der Unternehmenstätigkeit transparent verfügbar zu machen. Darüber hinaus wird aber auch erwartet, dass Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten verstärken.

Auch wenn das Gesetz keine Regelung zur Einbeziehung von Arbeitnehmervertretungen in die Berichtserstellung vorsieht, so sind damit Chancen und Herausforderungen für die Mitbestimmung verbunden. So ist der Aufsichtsrat zur Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung zum Beispiel auf die Eignung der Berichtskriterien, die Vollständigkeit und Richtigkeit der Aussagen und die Zweckmäßigkeit der berichteten Sachverhalte verpflichtet. Durch die Berichtspflicht haben Nachhaltigkeitsthemen eine höhere Relevanz im Aufsichtsrat bekommen.

Auch Betriebsräte und Eurobetriebsräte können die nichtfinanzielle Berichtspflicht für sich nutzen, um ihre Kompetenz in den sozialen Belangen einzubringen und den Themen einen höheren Stellenwert beizumessen.

Die vorliegende Handlungshilfe bietet eine Orientierung zu den gesetzlichen Anforderungen, enthält Erklärungen und Tipps zur Umsetzung und verweist auf Praxisbeispiele. Eine Checkliste und thematisch sortierte Literaturhinweise unterstützen die Auseinandersetzung mit der Thematik und erleichtern eine weiterführende Recherche. Die Handlungshilfe richtet sich sowohl an Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat als auch an Betriebsräte lokaler, nationaler und europäischer Gremien. Sie ist als Informationsspeicher, Nachschlagewerk und Anregung zur Diskussion in den Gremien gedacht, um die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Unternehmen zu beeinflussen und im Interesse der Beschäftigten zu stärken.

Viel Erfolg bei der Anwendung!

Carola Dittmann

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

¹ In dieser Handlungshilfe 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.

Inhalt

Vorwort	3
Einleitung	6
Wie benutze ich diese Handlungshilfe?	8
1. Wer muss berichten?	10
1.1 Wer muss eine nichtfinanzielle Erklärung abgeben?	10
1.2. Wer muss über ein Diversitätskonzept berichten?	11
2. Wo muss berichtet werden?	12
3. Worüber muss berichtet werden?	13
3.1 Welche nichtfinanziellen Aspekte müssen veröffentlicht werden?	13
3.2 Was muss zu Diversitätskonzepten berichtet werden?	17
3.3 Welche Angaben müssen zur Lieferkette gemacht werden?	18
4. Was muss berichtet werden?	19
4.1 Die Wesentlichkeitsanalyse (unter Einbindung von Interessengruppen)	19
4.1.1 Was genau ist eine Wesentlichkeitsanalyse?	20
4.1.2 Was sind Interessengruppen (Stakeholder)?	21
4.1.3 Was ist eine Wesentlichkeitsmatrix?	24
4.2 Sorgfaltspflicht	25
4.2.1 Bestandteile der Sorgfaltspflicht (Due Diligence)	25
4.2.2 Die „Comply-or-Explain“-Regelung	25
4.2.3 Welche Risiken werden erfasst?	26
4.2.4 Indikatoren und Kennzahlen	27
4.3 Berichterstattung	29
5. Wie muss die NFE geprüft werden?	30
5.1 Prüfpflichten des Aufsichtsrates	30
5.2 Externe Prüfung der NFE	32
6. Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung	34
6.1 Möglichkeiten der Aufsichtsräte und Betriebsräte	34
6.2 Wie kann der Europäischen Betriebsrat (EBR) die NFE nutzen?	37
7. Fazit und Checkliste	40
Literaturempfehlungen	42
Glossar	44
Literatur	46

Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
AktG	Aktiengesetz
CSR	Corporate Social Responsibility (gesellschaftliche Unternehmensverantwortung)
CSR-RUG	Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (auch: CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
GRI	Global Reporting Initiative
HGB	Handelsgesetzbuch
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
ILO	International Labour Organization = Internationale Arbeitsorganisation
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien
NGO	Non-Governmental Organization = Nichtregierungsorganisation
NFE	Nichtfinanzielle Erklärung
NPO	Non-Profit Organization = nicht-gewinnorientierte Organisation
SE	Societas Europaea = Europäische Aktiengesellschaft
UNGC	Global Compact der Vereinten Nationen



1. gesetzliche Anforderungen



2. ... gut zu wissen – mit weiterführenden Informationen und Tipps



3. Beispiele guter Praxis

E

Einleitung

Seit Januar 2017 müssen bestimmte Unternehmen pro Geschäftsjahr eine nichtfinanzielle Erklärung² zu ihrer Unternehmensführung veröffentlichen. Nichtfinanzielle Erklärungen (im Folgenden abgekürzt mit NFE) sind Be-

standteil der unternehmerischen Berichterstattung. Sie geben – ähnlich wie die schon länger existierenden Nachhaltigkeitsberichte – Auskunft über die Nachhaltigkeitsleistungen des Unternehmens.



... gut zu wissen:

Der Beitrag von Unternehmen zum nachhaltigen Wirtschaften und damit zur Nachhaltigkeit wird auch CSR (Corporate Social Responsibility) genannt. Er umfasst soziale, ökologische und ökonomische Aspekte, wie bspw. mitarbeiterorientierte Personalpolitik, Ressourcenschonung, Klima- und Umweltschutz oder auch Verant-

wortung in den Lieferketten. In der unternehmerischen Praxis werden die Begriffe CSR und Nachhaltigkeit häufig synonym werden, d. h. manche Unternehmen sprechen von Nachhaltigkeitsstrategie bzw. Nachhaltigkeitsbericht, andere hingegen von CSR-Strategie oder CSR-Bericht. Gemeint ist damit meistens dasselbe.

Der Berichterstattung im Rahmen der NFE kommt eine wichtige Funktion zu: Mit ihr können konkrete Fragen und Anliegen von Arbeitnehmervertretungen zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen beantwortet oder thematisiert werden. Auch Fortschritte in den verschiedenen Themenfeldern können durch die regelmäßige Berichterstattung verfolgt werden. Nicht zuletzt ist der gesamte Aufsichtsrat – und damit auch die Arbeitnehmerbank – verpflichtet, den Inhalt der NFE zu überprüfen und haftet gegebenenfalls dafür.

Das Gesetz basiert auf der europäischen „CSR-Richtlinie“ 2014/95/EU, deren Ziel es ist, die Informationsbedürfnisse verschiedener Interessengruppen in der Wirtschaft zu erfüllen und die Wirtschaft auf eine nachhaltige Orientierung zu lenken.

Die gesetzliche Grundlage für die NFE ist das „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ vom 11. April 2017, das u. a. verschiedene Paragraphen im Handelsgesetzbuch (HGB) und im Aktiengesetz (AktG) neu ausgestaltete.³ Dabei sind die neuen §§ 289c bis 289e des HGB von besonderer Bedeutung bzw. die §§ 315b bis 315d HGB als korrespondierende Regelungen für Konzerne. Die §§ 340a und 341a HGB verpflichten Kreditinstitute und Versicherungen, die aber in dieser Handlungshilfe der Vollständigkeit halber nur erwähnt werden.

Das Gesetz verpflichtet die Unternehmen, mindestens Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu veröffentlichen. Darüber hinaus müssen bestimmte Unternehmen ihre Erklärung durch präzisere Angaben zu den Diversitätskonzepten für die Leitungsorgane ergänzen. Auch über angewendete Prozesse der Sorgfaltspflicht (sog. Due Dilligence-Prozesse) muss berichtet werden. Aus der nichtfinanziellen Berichterstattung ergeben sich außerdem neue Prüfpflichten für den Aufsichtsrat.⁴

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist sehr bedeutsam für die Bewertung bzw. Beurteilung der Unternehmensleistung im Bereich der gesellschaftlichen Unternehmens-

² In der Literatur wird zuweilen begrifflich zwischen nichtfinanzieller Erklärung (NFE, innerhalb des Lageberichts) und nichtfinanziellem Bericht (NFB, eigenständiger Bericht) unterschieden. In dieser Handlungshilfe werden allerdings beide Begriffe synonym verwendet.

³ Der Einfachheit halber wird in der Handlungshilfe meist nur vom CSR-RUG gesprochen, ohne die einzelnen Paragraphen des HGB oder AktG anzuführen.

⁴ Vgl. Prangenberg und Tritsch 2019

verantwortung. Sie spielt eine zentrale Rolle als sichtbare, öffentlich verfügbare und extern prüfbare Dokumentation der unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen in Hinblick auf die Transparenz und Offenlegung von Informationen sowie die Glaubwürdigkeit und Nachvollziehbarkeit von Nachhaltigkeitsstrategien.

Vorteile für berichterstattende Unternehmen sind zum Beispiel:⁵

- erhöhtes Bewusstsein für und besseres Verständnis von Risiken und Chancen innerhalb des Unternehmens, besseres Risikomanagement sowie sachkundigere Entscheidungsfindung und strategische Planung;
- breiter gefächerte Investorenbasis und potenziell niedrigere Kapitalkosten, die sich beispielsweise ergeben durch die Aufnahme in aktiv verwaltete Investment-Portfolios, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Indizes oder aus besseren Bonitätseinstufungen für die Emission von Anleihen sowie bessere Kreditwürdigkeitsbewertungen für Bankdarlehen;
- konstruktiverer Dialog mit Interessenträgern;
- besserer Ruf des Unternehmens und Erhalt der gesellschaftlichen Akzeptanz für den Betrieb des Unternehmens (social licence to operate).

Warum diese Handlungshilfe?

Die Arbeitnehmervertretung ist in die Nachhaltigkeitsberichterstattung der meisten Unternehmen – sei es die herkömmliche Berichterstattung oder die gesetzlich geforderte NFE – nicht eingebunden. Nachhaltigkeitsberichte sind bei Betriebsräten häufig nicht bekannt, Aufsichtsräte nehmen sie meist lediglich zur Kenntnis.⁶

Das Ziel der vorliegenden Handlungshilfe ist es, Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten dabei zu unterstützen, auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Unternehmen Einfluss zu nehmen und sie für sich und die Interessen der Beschäftigten zu nutzen. Dahinter steht die Überzeugung, dass ein Unternehmen nur dann das Attribut nachhaltig verdient, wenn es neben der Beachtung ökonomischer und ökologischer Nachhaltigkeitskriterien auch gute Arbeit für die Beschäftigten gewährleistet, sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Lieferkette.

Das Gesetz gestattet den Unternehmen relativ viel Flexibilität im Umgang mit den verschiedenen Aspekten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Zwar existieren Leitlinien für die Methoden der Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen,⁷ diese sind jedoch nicht verbindlich.

Verschiedene Begriffe im Gesetzestext werden nicht ausreichend definiert und bieten Interpretationsspielraum, der zum Beispiel je nach Interessenlage unterschiedlich von Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgebern ausgelegt werden kann. Es ist daher wichtig, dass sich Arbeitnehmervertretungen frühzeitig in den Prozess der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im Unternehmen einbringen.

Vor allem in dem für die Arbeitnehmervertretungen essenziellen Feld der Arbeitnehmerbelange könnte ein Klassifikationssystem für die Berichterstattung (sog. Taxonomie) hilfreich sein, mit dem Maßnahmen und Aktivitäten in diesem Bereich bewertet werden können. Hier geht es auch darum festzustellen, ob die Nachhaltigkeitsleistungen in diesem Bereich den Ansprüchen der Arbeitnehmervertretungen gerecht werden und wie Risiken abgemildert oder Ziele effektiv verfolgt werden können.

Die vorliegende Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen greift die Grundsätze und thematischen Aspekte des Gesetzes auf und kombiniert sie mit den Erfahrungen und Erkenntnissen von Arbeitnehmervertretungen. Folgende Bereiche stehen im Fokus:

- Inhalte der gesetzlichen Regelungen und die sich daraus ergebenden Anforderungen,⁸
- allgemeine Handlungsempfehlungen und Möglichkeiten einer gelungenen Umsetzung aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen,
- Beispiele aus der Praxis.

Methodisch baut diese Handlungshilfe auf Literaturanalysen, der Auswertung von 21 NFE von Unternehmen aus dem Organisationsbereich der IG BCE sowie elf Experteninterviews auf. Die Interviews wurden zwischen Januar und April 2019 geführt, mit sechs Vertreter:innen der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat, mit zwei Europäischen Betriebsräten und mit drei gewerkschaftlichen Experten.⁹

⁵ zitiert aus Europäische Kommission 2017

⁶ Vgl. Beile et al. 2014

⁷ Europäische Kommission 2017, Europäische Kommission 2019

⁸ Grundsätzlich gelten die Anforderungen für den gesamten Aufsichtsrat, also für die Arbeitnehmerbank und die Anteilseigner. Dieser Leitfaden konzentriert sich allerdings auf die Arbeitnehmerseite.

⁹ Im Rahmen des Projektes ist auch die Studie „Die Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen: Anforderungen, Umsetzung und Erfahrungen“ entstanden. Vgl. Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE 2020

W

Wie benutze ich diese Handlungshilfe?

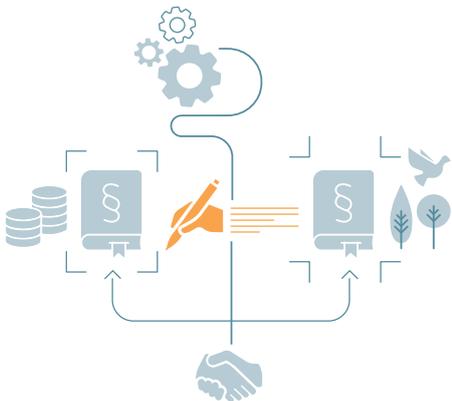
Die Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen folgt in seiner Struktur zunächst den Inhalten der gesetzlichen Vorgaben.

Überblick über die gesetzlichen Anforderungen nach dem CSR-RUG

In den Kapiteln 1 bis 5 werden schrittweise die Anforderungen aus dem Gesetz und ihre Umsetzung im Unternehmen erläutert:

1. Wer muss berichten?

- 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



2. Wo muss berichtet werden?

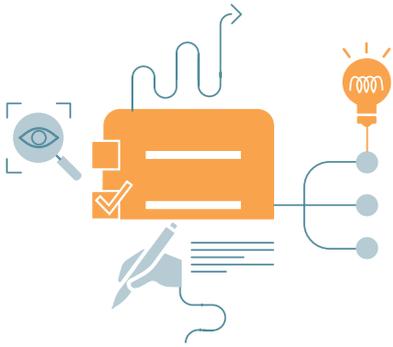
- Veröffentlichung innerhalb oder außerhalb des Lageberichts
- integriert oder separat

3. Worüber muss berichtet werden?

Berichtspflichtig sind mindestens die Aspekte:

- Umweltbelange
- Arbeitnehmerbelange
- Sozialbelange
- Achtung der Menschenrechte
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Diversitätskonzept (leicht veränderter Adressatenkreis)





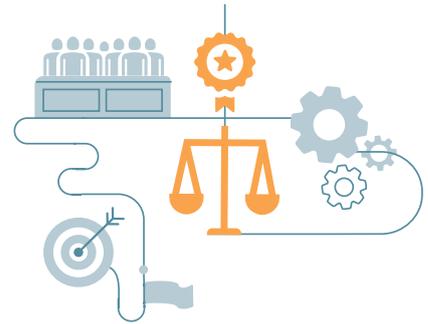
4. Was muss berichtet werden?

- wesentliche Risiken
- Konzepte und Ergebnisse
- Prozesse der Sorgfaltspflicht
- nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Verfolgt ein Unternehmen kein Konzept, dann ist eine klare und begründete Erläuterung erforderlich (Comply or Explain-Prinzip).

5. Wie muss die NFE geprüft werden?

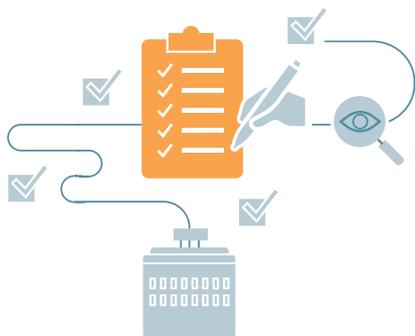
- Prüfung der Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit der NFE durch den Aufsichtsrat.
- Freiwillig beauftragte inhaltliche Prüfung durch externe Prüfer.



Fazit und Werkzeuge für die Mitbestimmung:

6. Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung

- Optionen für Aufsichtsräte und Betriebsräte
- Möglichkeiten für Eurobetriebsräte



7. Checkliste

- Prüffragen wichtiger Regelungspunkte der nichtfinanziellen Berichterstattung

- Literaturempfehlungen zu einzelnen Themenbereichen geben Hinweise zu weiteren Recherchen.
- Abschließend erläutert ein Glossar relevante Begriffe in Bezug auf die nichtfinanzielle Berichterstattung.

Diese Handlungshilfe ist als Referenzwerk gedacht. Sie muss nicht fortlaufend gelesen werden. Die Kapitel teilen die NFE in verschiedene Einheiten (Module), so dass ein direkter Einstieg zum jeweiligen Themenpunkt möglich ist.

1. Wer muss berichten?



1.1 Wer muss eine nichtfinanzielle Erklärung abgeben?



Gesetzliche Anforderungen

Zur Abgabe einer NFE sind Kapitalgesellschaften, ihnen gleichgestellte haftungsbeschränkte Personenhandelsgesellschaften und Genossenschaften verpflichtet, sofern sie

- kapitalmarktorientiert und
- groß sind, d. h., wenn sie an zwei aufeinander folgenden Abschlussstichtagen
 - > 40 Mio. EUR (Netto-)Umsatzerlöse und/oder
 - > 20 Mio. EUR (Netto-)Bilanzsumme und
 - > 500 Beschäftigte im Jahresdurchschnitt haben.

Zudem fallen unter das Gesetz Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie kapitalmarktorientiert sind oder nicht.



... gut zu wissen:

- Die Pflicht zur Abgabe einer NFE betrifft das **Mutterunternehmen**. Ein **Tochterunternehmen** kann von der eigenen Berichtspflicht befreit werden, wenn das Mutterunternehmen eine NFE veröffentlicht und das Tochterunternehmen Teil dieser Berichterstattung ist.¹⁰
- Es bietet sich für die Arbeitnehmervertretungen in Tochterfirmen an, nachzufragen, welche Informationen an das Mutterunternehmen geliefert werden und ob die NFE tatsächlich alle Unternehmensteile abdeckt.
- Es wird davon ausgegangen, dass sich die Verpflichtung zur nichtfinanziellen Berichterstattung auch auf andere Unternehmen, die nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, auswirkt. Die NFE verlangt unter anderem Angaben zu den wesentlichen Risiken, die mit den Geschäftsbeziehungen des Unternehmens zusammenhängen. Somit kann davon ausgegangen werden, dass bei Unternehmen der Lieferkette entsprechende Informationen abgefragt werden. Für Arbeitnehmervertretungen in Zulieferbetrieben kann es von Interesse sein, zu erfahren, welche Daten an die Auftraggeber weitergegeben werden. Arbeitnehmervertretungen bei Auftraggebern können sich die Daten der Zulieferer ansehen, um z. B. Aussagen über die Arbeitsbedingungen oder die Achtung von Menschenrechten abzuleiten.
- Nicht berichtspflichtige Unternehmen können sich freiwillig an den Vorschriften für die nichtfinanzielle Erklärung orientieren. Zudem ist das Spektrum der Berichterstattung breit, sowohl hinsichtlich der Orientierung an Berichtsstandards als auch bei Berichtstiefe, Inhalten und Formaten. Das gilt auch für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der berichtspflichtigen Unternehmen, soweit sie über die nichtfinanzielle Erklärung hinausgeht.¹¹

¹⁰ Für weitere Informationen vgl. Rahe 2017, S. 9.

¹¹ Viele berichtspflichtige Unternehmen haben schon vor der gesetzlichen Verpflichtung zu ihren Nachhaltigkeitsleistungen berichtet. In der Regel führen sie diese Berichterstattung fort und integrieren die gesetzlich geforderte NFE oder erstellen sie zusätzlich.

1.2 Wer muss über ein Diversitätskonzept berichten?



Gesetzliche Anforderungen

Ein Teil der berichtspflichtigen Unternehmen muss außerdem Angaben zu den verfolgten Diversitätskonzepten¹² im Vorstand und Aufsichtsrat machen. Dieser Kreis der Unternehmen weicht geringfügig von der Berichtspflicht zu den anderen Aspekten ab.

Die Regelung betrifft:

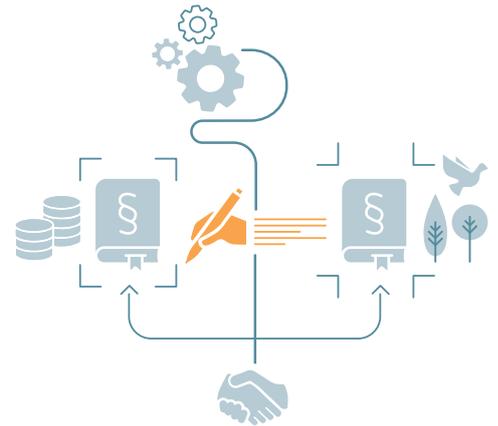
- Unternehmen in der Rechtsform der AG, SE oder KGaA,
- Unternehmen, die börsennotiert sind, oder die ausschließlich andere Wertpapiere als Aktien zum Handel an einem organisierten Markt ausgegeben haben, und deren Aktien auf eigene Veranlassung über ein multilaterales Handelssystem und über
 - > 20 Mio. EUR Bilanzsumme und/oder
 - > 40 Mio. EUR Umsatzerlöse verfügenund die
- > 250 Beschäftigte haben.

Die Berichterstattungspflicht zum Diversitätskonzept gilt ebenfalls für Geschäftsjahre ab 2017.

¹² Für weitere Erklärungen zu Diversitätskonzepten siehe Kapitel 3.2.

2

2. Wo muss berichtet werden?



Gesetzliche Anforderungen

Das Gesetz erlaubt grundsätzlich zwei Varianten der Veröffentlichung der NFE (Tabelle 1): Sie kann im Rahmen der Offenlegung des Lageberichtes veröffentlicht werden oder außerhalb des Lageberichtes.

In Variante 2 kann die NFE eigenständig (z. B. auf der Homepage des Unternehmens) oder als Teil eines anderen Berichtes, wie zum Beispiel des Nachhaltigkeitsberichts, veröffentlicht werden.

In Variante 1 kann sie entweder an verschiedenen Stellen in den Lagebericht integriert werden oder einen gesonderten Abschnitt darstellen.

Tabelle 1: Veröffentlichungsformen für die nichtfinanzielle Berichterstattung

Veröffentlichung im Lagebericht		Veröffentlichung außerhalb des Lageberichtes	
integriert	gesonderter Abschnitt	gesonderter, eigenständiger Bericht	als Teil eines anderen Berichtes

... gut zu wissen:

- **Argumente für die integrierte Berichterstattung:** Die NFE als Bestandteil des Lageberichts wird vor allem deshalb positiv beurteilt, da nichtfinanzielle Kennzahlen gleichzeitig mit den Finanzkennzahlen vorgelegt werden und sie somit den Lagebericht um valide und wesentliche Nachhaltigkeitskennzahlen ergänzen und zu einer ganzheitlichen Betrachtungsweise führen.
- **Argumente für eine Berichterstattung außerhalb des Lageberichtes:** Die Trennung ermöglicht eine deutlichere Fokussierung auf Nachhaltigkeitsthemen, eine umfassendere Berichterstattung und die mögliche zeitliche Versetzung der beiden Berichte.
- Maximal ist eine zeitliche Differenz von sechs Monaten zwischen Lagebericht und NFE gestattet. Wird der eigenständige nichtfinanzielle Bericht auf einer Internetseite veröffentlicht, verkürzt sich die Differenz auf vier Monate. Diese Seite muss für eine Mindestdauer von zehn Jahren zur Verfügung stehen.

3

3. Worüber muss berichtet werden?



3.1 Welche nichtfinanziellen Aspekte müssen veröffentlicht werden?



Gesetzliche Anforderungen

Die NFE muss mindestens die Beschreibung des Geschäftsmodells sowie die Angaben zu nichtfinanziellen Aspekten enthalten. Die nichtfinanziellen Aspekte gliedern sich in:

- Umweltbelange
- Sozialbelange
- Arbeitnehmerbelange
- Achtung der Menschenrechte
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- ggf. Diversitätskonzepte
- ggf. Angaben zur Lieferkette

Nach dem Gesetz kann die NFE in Anlehnung an nationale, europäische oder internationale Rahmenwerke¹³ zur Nachhaltigkeitsberichterstattung oder unter Verwendung dieser Rahmenwerke erstellt werden.

Wird ein Rahmenwerk herangezogen, muss dies in der NFE erwähnt werden. Wurde keines verwendet, ist anzugeben, warum dies nicht erfolgt ist (siehe auch Comply-or-Explain-Regelung, Kapitel 4).

Tabelle 2: Beispiele aus dem Gesetz zu den Inhalten der NFE

Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Treibhausgasemissionen • Wasserverbrauch • Luftverschmutzung • Nutzung von erneuerbaren und nichterneuerbaren Energien • Schutz der biologischen Vielfalt
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergleichstellung • Arbeitsbedingungen • grundlegende Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) • Achtung der Rechte der Arbeitnehmer sowie Gewerkschaften • Gesundheitsschutz • Sicherheit am Arbeitsplatz
Sozialbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog auf kommunaler und regionaler Ebene • Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes und der Entwicklung von lokalen Gesellschaften
Achtung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Quelle: eigene Darstellung

¹³ Als Rahmenwerke bezeichnet man zusammenfassend Standards oder Kodices (bspw. GRI oder DNK), die bei der Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung als Vorgaben erachtet werden können.



... gut zu wissen:

- Unternehmen müssen selbstständig analysieren und entscheiden, über welche Themenfelder sie berichten. Entsprechende Prozesse, wie wesentliche berichtspflichtige Themen abgeleitet werden können, sind in Kapitel 4 dargestellt.
- Im CSR-RUG gibt es exemplarische Aufzählungen zu den angegebenen Mindestinhalten (Tabelle 2).
- Die Mindestinhalte können um weitere freiwillige Angaben erweitert werden, bspw. zu Produktsicherheit, Kundenzufriedenheit oder Digitalisierung.
- Einige Unternehmen heben in ihren NFE die jeweiligen Aspekte zum Beispiel durch eigene Überschriften deutlich hervor, andere machen die Berichterstattung zu den geforderten Aspekten kaum kenntlich. Damit wird das Auffinden relevanter Informationen erschwert.
- Als Referenzrahmen zur Ausarbeitung der NFE nutzen Unternehmen häufig anerkannte Rahmenwerke zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einige Rahmenwerke decken alle berichtspflichtigen Themenbereiche ab, andere beziehen sich nur auf spezifische Themen oder Branchen. In begleitenden Dokumenten werden einige Rahmenwerke beispielhaft angegeben.¹⁴
- Nachfolgende Übersicht vergleicht zwei gängige Rahmenwerke der Nachhaltigkeitsberichterstattung, die Global Reporting Initiative und den Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

Woran kann sich die Berichterstattung orientieren? GRI vs. DNK

Global Reporting Initiative (GRI)

Einen Ansatz für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen verfolgt die Global Reporting Initiative (GRI). GRI definiert unter Mitarbeit des Rates globaler Gewerkschaften einen Referenzrahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, sie ist der weltweit am weitesten verbreitete Standard zur Berichterstattung.

Der Leitfaden wird regelmäßig überarbeitet, in seiner aktuellen Version mit der Bezeichnung „GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung“ sieht er neben Angaben zur Unternehmensführung, zur Einbindung von wichtigen Interessengruppen für das Unternehmen (sogenannte Stakeholder), zu Ethik und Integrität (z. B. Verhaltenskodizes) eine Berichterstattung über eine Vielfalt verschiedener wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte vor.

Diese Kriterien gewähren Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten und Betriebsräten meist eine Berichterstattung mit einem gewissen Qualitätsstandard. Der Leitfaden lässt sich auch auf Organisationen unterschiedlicher Branchen, Größen und sonstiger Ausgestaltung anwenden. Spezifische Zusatzdokumente und Handlungshilfen unterstützen die gezielte Anwendung.

Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Ein weiterer Standard zur Berichterstattung ist der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK). Er wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung im Auftrag der Bundesregierung entwickelt und verfügt über 20 Kriterien, zu denen berichtet werden soll.

Um den DNK zu erfüllen, erstellen Unternehmen eine Entsprechungserklärung zu den 20 Kriterien und untermauern diese mit ausgewählten quantifizierbaren Leistungsindikatoren (u. a. auf Basis von GRI).

Die Gesetzesbegründung erwähnt den DNK als geeigneten Standard, jedoch ist anzumerken, dass die Anzahl der Kriterien und der Umfang der Berichterstattung im Vergleich zu GRI deutlich geringer sind. Der Kodex wird häufig als Einstiegserklärung für Unternehmen verstanden, die sich erst seit kurzem mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung auseinandersetzen oder aufgrund ihrer Größe nicht über die Kapazitäten für eine umfassendere Berichterstattung verfügen.

¹⁴ Dazu gehören u. a. die Global Reporting Initiative (GRI), der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK), der Global Compact, die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, das Umweltmanagement- und -betriebsprüfungssystem EMAS, die ISO 26000 der Internationalen Organisation für Normung sowie ESG-Kriterien (Umwelt, Soziales und Governance) der Europäischen Union der Vereinigungen für Finanzanalyse.

Die meisten großen Unternehmen orientieren sich am GRI. Die Vorgaben im Handelsgesetzbuch zur nichtfinanziellen Berichterstattung¹⁵ finden direkte Entsprechungen in verschiedenen GRI-Leitsätzen.

Nachfolgendes Praxisbeispiel vergleicht wesentliche Angaben der NFE in Bezug auf Arbeitnehmerbelange mit den entsprechenden Themen der GRI-Standards und darin geforderten Aussagen und Indikatoren.

Praxisbeispiel : Abgleich der GRI Standards mit den Vorgaben im Handelsgesetzbuch in Hinblick auf Arbeitnehmerbelange

Die Auflistung benennt die Inhalte, die NFE nach §289c bzw. §315c HGB enthalten müssen, und ordnet ihnen die entsprechenden GRI-Standards zu:

Vorgaben im Handelsgesetzbuch	Themen der GRI-Standards	Empfehlungen für die Berichterstattung nach GRI (Auszug)
Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung ergriffen wurden	<ul style="list-style-type: none"> GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz GRI 406: Gleichbehandlung und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz 	<ul style="list-style-type: none"> Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten Verhältnis der Vergütung von Frauen zur Vergütung von Männern Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz GRI 404: Aus- und Weiterbildung und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz GRI 406: Gleichbehandlung und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz 	<ul style="list-style-type: none"> Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder einem Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten
Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> GRI 102: Allgemeine Angaben: 102-12 Externe Initiativen 	<ul style="list-style-type: none"> Einhaltung der Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

¹⁵ Das sind insbesondere die neuen §§ 289c bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB). Zu diesen gibt es in den §§ 315b bis 315d HGB korrespondierende Regelungen für Konzerne.

Achtung der Rechte der Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden	<ul style="list-style-type: none"> GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber Verhältnis und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz 	<ul style="list-style-type: none"> Mindestmitteilungsfrist in Wochen, die Angestellten und ihren Vertretern typischerweise eingeräumt wird, bevor erhebliche betriebliche Veränderungen, die sich wesentlich auf sie auswirken können, umgesetzt werden Konsultations- und Verhandlungsbestimmungen, die in den Tarifvereinbarungen festgelegt sind
Sozialer Dialog	<ul style="list-style-type: none"> GRI 102: Allgemeine Angaben: 102-21 Einbindung der Stakeholder¹⁶ bei ökologischen, ökonomischen und sozialen Themen; 102-43 Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung 	<ul style="list-style-type: none"> Verfahren für den Dialog zwischen Interessengruppen (auch Arbeitnehmervertretungen) und dem höchsten Kontrollorgan zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen
Achtung der Rechte der Gewerkschaften	<ul style="list-style-type: none"> GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz 	<ul style="list-style-type: none"> Prozentsatz der Angestellten, die unter Tarifverhandlungsvereinbarungen fallen Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte
Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder einem Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden
Sicherheit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und themenspezifischer GRI 103: Managementansatz 	<ul style="list-style-type: none"> Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle

Quelle: in Anlehnung an 360report.org 2018¹⁷

¹⁶ Siehe Kapitel 4.1.2 für eine Erläuterung des Begriffs Stakeholder.

¹⁷ Eine vollständige Entsprechungserklärung von GRI und den Anforderungen der CSR-Richtlinie ist in englischer Sprache verfügbar unter: <https://www.globalreporting.org/standards/resource-download-center/linking-gri-standards-and-european-directive-on-non-financial-and-diversity-disclosure/>

3.2 Was muss zu Diversitätskonzepten berichtet werden?



Gesetzliche Anforderungen

Große kapitalmarktorientierte Unternehmen müssen hinsichtlich der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat Bericht erstatten. Folgendes muss veröffentlicht werden:

- Beschreibung des Diversitätskonzeptes,
- Ziele des Diversitätskonzeptes,
- Art und Weise der Umsetzung des Konzeptes und
- erzielte Ergebnisse im Geschäftsjahr.

Diversität betrifft dabei nicht nur das Geschlecht, das Gesetz führt beispielhaft auch die Variablen Alter, Nationalität sowie Bildungs- und Berufshintergrund an.



... gut zu wissen:

- Häufig geben Unternehmen die Geschlechterzusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat an. Darüber hinaus werden Zielkennziffern und Maßnahmen zur Förderung des Anteils von weiblichen Mitgliedern erwähnt.
- Die Diversität in Hinblick auf die anderen Variablen findet hingegen weniger Beachtung.



Praxisbeispiel zu Angaben zum Diversitätskonzept (Auszug)

„Stand der Umsetzung der Ziele

Dem Vorstand gehört entsprechend dem vom Aufsichtsrat gesetzten Ziel mit [N.N.] eine Frau an. [N.N.] wird allerdings zum 31. März 2018 aus dem Unternehmen ausscheiden. Ihr Nachfolger wird [N.N.], womit dem Vorstand zunächst keine Frau mehr angehören wird. Das Ziel, das dem Vorstand zum Ende der für das Ziel gesetzten Frist am 30. Juni 2022 und möglichst auch früher eine Frau angehört, wird weiter intensiv verfolgt. Das Ziel einer angemessenen Repräsentanz unterschiedlicher Altersgruppen unter Berücksichtigung der für ein Vorstandsamt erforderlichen Erfahrungen konnte erreicht werden. Das Lebensalter der Mitglieder des Vorstands verteilt sich zum Bilanzstichtag relativ gleichmäßig auf die Spanne von 49 bis 61 Jahren. Vier von sieben Vorstandsmitgliedern haben eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Sämtliche Vorstandsmitglieder haben längere berufliche Erfahrungen im Ausland gesammelt. Auch die Bildungs- und Berufshintergründe der Mitglieder des Vorstands sind divers: Ein Teil von ihnen hat unterschiedliche wirtschaftsbezogene Studien bzw. Ausbildungen absolviert, ein anderer Teil unterschiedliche naturwissenschaftliche Studien inklusive Medizin.“

Quelle: Bayer (2018): Geschäftsbericht 2017: Erweiterte Fassung; S. 183

3.3 Welche Angaben müssen zur Lieferkette gemacht werden?



Gesetzliche Anforderungen

Laut Gesetz müssen Unternehmen ggf. zu den Risiken in ihrer Lieferkette berichten (vergleiche Kapitel 4).

Unternehmen sollen – soweit „dies relevant und verhältnismäßig ist“ – wesentliche Informationen über Belange im Zusammenhang mit der Lieferkette offenlegen, wenn diese 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. Unternehmen sollen zudem darstellen, bis zu welcher Tiefe in ihrer Lieferkette nichtfinanzielle Themen adressiert werden.



... gut zu wissen:

- Häufig stellen Unternehmen in ihrer NFE die Struktur der Lieferkette dar.
- Seltener wird eine soziale Bewertung oder Umweltbewertung der Lieferanten vorgenommen.
- Viele Unternehmen geben an, ihre Lieferanten zur Achtung von Menschenrechten durch Standards oder Kodizes zu verpflichten. Unternehmen können auch (brancheneigenen) Initiativen beitreten, die unter anderem auch die Überprüfungen von Lieferanten übernehmen.

Praxisbeispiel zum Lieferantenmanagement (Auszug)

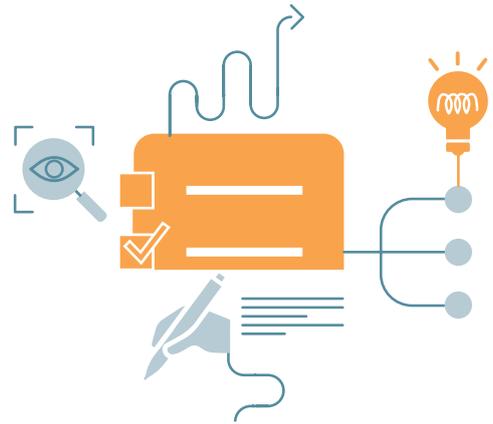
„Unser Unternehmen mit Produktionsstätten in Europa, Amerika und Asien bezieht Waren und Dienstleistungen aus einer Vielzahl von Ländern. Als Mitglied der Initiativen Global Compact der Vereinten Nationen und Responsible Care® der chemischen Industrie ist es uns wichtig, zu überprüfen, ob auch unsere Lieferanten die allgemein anerkannten Nachhaltigkeitsgrundsätze einhalten. Mögliche kritische Themen sind: Arbeitsbedingungen, ethische Standards, Sicherheitsstandards (vor allem beim Umgang mit Gefahrstoffen) sowie der Umgang mit lokalen Ressourcen (z. B. Wassereinsatz oder Energieverbrauch). Aus diesem Grund ist WACKER im Januar 2015 der Initiative Together for Sustainability (TfS) beigetreten. Diese Einkaufsinitiative der chemischen Industrie hat ein Verfahren zur Überprüfung der Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten entwickelt. Da die Prüfungsergebnisse standardisiert und allen TfS-Mitgliedern zugänglich sind, ist das Programm auch für die Lieferanten attraktiv. Die TfS-Audit- und -Assessment-Ergebnisse sind ein fester Bestandteil unserer Lieferantenbewertung. Insbesondere bei nicht zufriedenstellenden Ergebnissen treten wir mit dem Lieferanten in die Diskussion mit dem Ziel, Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. Der Fortschritt wird durch Re-Assessments oder wiederholte Audits verfolgt. Unverändert schlechte Ergebnisse und fehlende Kooperationsbereitschaft haben Auswirkungen, bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.“

Im Rohstoff- und Energieeinkauf streben wir an, dass die Nachhaltigkeitsleistung aller als Key Supplier eingestuft Lieferanten über TfS bewertet sein soll. Auf diesem Weg sind wir seit dem TfS-Beitritt gut vorangekommen. Die über TfS bewerteten Lieferanten decken bereits rund 80 Prozent des Rohstoff- und Energieeinkaufsvolumens ab. Die Erreichung der TfS-Ziele wird im monatlichen Management-Bericht verfolgt.

Darüber hinaus erwarten wir, dass unsere Lieferanten ein Managementsystem verwenden, das den Ansprüchen der Norm ISO 9001 (Qualität) oder vergleichbaren Anforderungen, wie etwa GMP (Good Manufacturing Practice), genügt. Bei industriellen Lieferanten erwarten wir zudem eine Zertifizierung nach ISO 14001 (Umweltschutz).“

Quelle: Wacker (2018) „Geschäftsbericht 2017“, S. 199

4. Was muss berichtet werden?



Die Wesentlichkeitsanalyse sowie die Prozesse der Sorgfaltspflicht und daraus folgende Ergebnisse bilden die Grundlage der Berichterstattung.

Abbildung 1: Schritte zur Berichterstattung



Quelle: eigene Darstellung

4.1 Die Wesentlichkeitsanalyse (unter Einbindung von Interessengruppen)

Im Nachhaltigkeitsmanagement spielt die Wesentlichkeitsanalyse¹⁸ eine zentrale Rolle. Mit der Wesentlichkeitsanalyse werden die für das Unternehmen und seine Interessen-

gruppen (Stakeholder) bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen als relevante Handlungsfelder ermittelt.



Gesetzliche Anforderungen

Es ist vorgeschrieben, dass über die Aspekte (d. h. mindestens über Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung) berichtet werden muss, wenn der jeweilige Belang „wesentlich“ ist. Laut Gesetzestext (§ 289c Abs. 3 HGB) müssen Sachverhalte offengelegt werden, die

- für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage **sowie**
- für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind.

Werden Aspekte und Themen als wesentlich aufgefasst, dann müssen auch die Prozesse zur Sorgfaltspflicht dargestellt werden.

¹⁸ Die Wesentlichkeitsanalyse wird manchmal auch als Materialitätsanalyse bezeichnet, nach dem englischen Begriff „materiality“ für Wesentlichkeit.



... gut zu wissen:

- Aufgrund von unterschiedlichen Definitionen und Auslegungen des Wesentlichkeitsbegriffes, stellt die Ableitung wesentlicher Themen eine der größten Herausforderungen in der Erstellung der NFE dar.
- Nach dem CSR-RUG 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. Bei der gesetzlichen Definition der Wesentlichkeit kann der Begriff „sowie“ so verstanden werden, dass beide Kriterien erfüllt sein müssen, um eine Berichtspflicht abzuleiten. Damit sind nur Themen berichtspflichtig, wenn sie in beiden Dimensionen (Geschäftsrelevanz und Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte) gleichzeitig wesentlich sind. Das wird auch als „doppelte Wesentlichkeit“¹⁹ bezeichnet.
- Die Wesentlichkeitsanforderungen der gängigen Rahmenwerke zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sind meist weitaus umfassender. Beispielsweise werden nach dem GRI bereits Themen als wesentlich eingestuft, wenn sie mindestens in einer der beiden Dimensionen, wesentliche ökologische, ökonomische und soziale Auswirkungen der Geschäftstätigkeit oder Stakeholderrelevanz, bedeutsam sind. Das erweitert das Spektrum berichtspflichtiger Themen.

4.1.1 Was genau ist eine Wesentlichkeitsanalyse?

Mit einer Wesentlichkeitsanalyse ermitteln Unternehmen, welche Nachhaltigkeitsthemen für sie von besonderer Be-

deutung sind und welche ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen ihre Geschäftstätigkeit hat.²⁰



... gut zu wissen:

- Die Wesentlichkeitsanalyse umfasst eine externe Umfeldanalyse, eine interne Unternehmensanalyse und eine Analyse der Stakeholder-Erwartungen. Die Ergebnisse der Analysen werden häufig in einer zweidimensionalen Wesentlichkeitsmatrix zusammengeführt, aus der die Relevanz einzelner Nachhaltigkeitsthemen klar ersichtlich wird.
- In der Umfeldanalyse werden externe Faktoren ausgewertet, die nicht oder nur wenig vom Unternehmen beeinflusst werden können, zum Beispiel Bevölkerungsentwicklung oder Klimawandel.
- In der Unternehmensanalyse werden die internen Faktoren (zum Beispiel Produktportfolio oder Wertschöpfungsmanagement) analysiert sowie Stärken und Schwächen eines Unternehmens ermittelt.
- Bei der Stakeholderanalyse geht es um die Erfassung der Erwartungen und Bedürfnisse der unterschiedlichen Interessengruppen, die das Unternehmen beeinflussen bzw. vom Unternehmen beeinflusst werden.

Praxisbeispiel zur Identifikation wesentlicher Themen für das Nachhaltigkeitsengagement und die Nachhaltigkeitsberichterstattung



Quelle: Henkel (2018) „Nachhaltigkeitsbericht 2017“, S. 136

¹⁹ Kajüter 2017

²⁰ Sustain 2018

4.1.2 Was sind Interessengruppen (Stakeholder)?

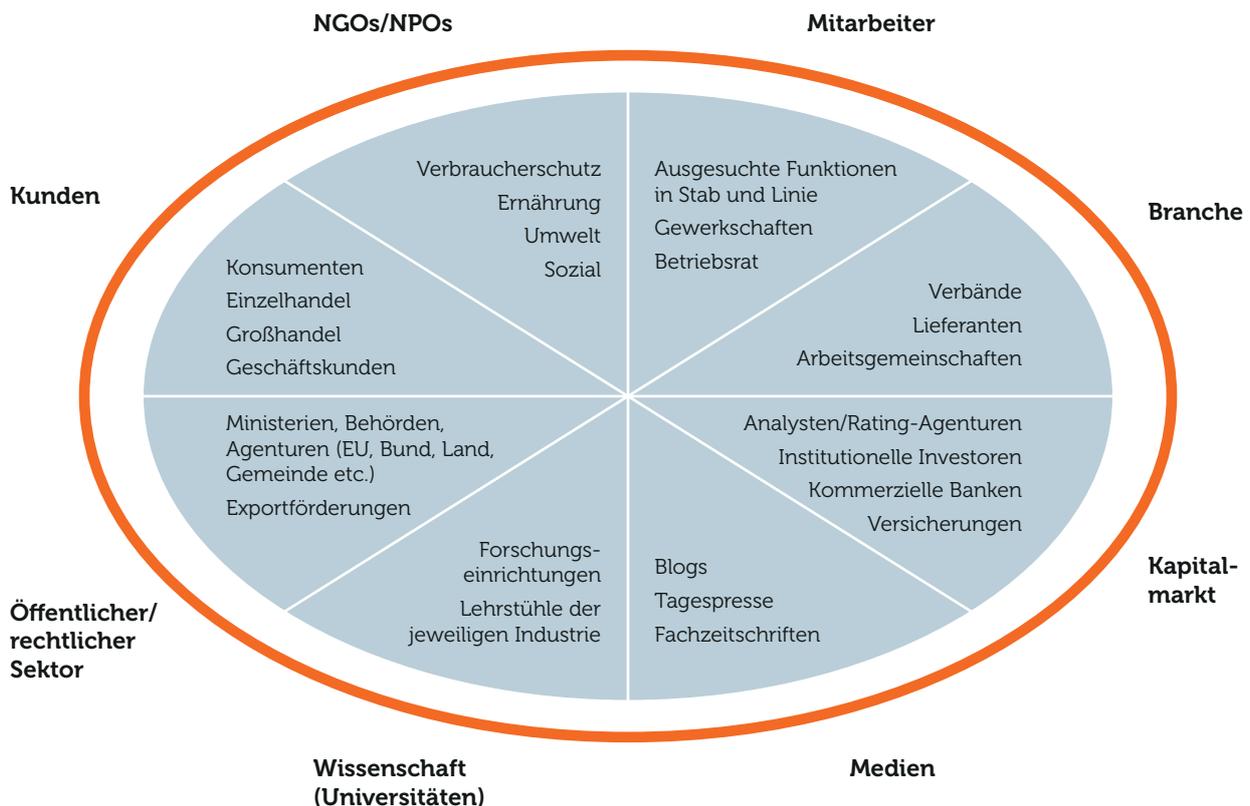
Interessengruppen (auch Anspruchsgruppen oder Stakeholder genannt) sind juristische oder natürliche Personen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie in beträchtlichem Maße von den Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens betroffen sind.

Die Definition differenziert die Interessengruppen nicht. Vielmehr legt das Unternehmen selbst fest, welche Interessengruppen in Hinblick auf die unternehmerische Tätigkeit oder deren Auswirkungen relevant sind. Je nach Sachverhalt können dies verschiedene Interessenträgergruppen sein. Es wird zwischen **unternehmensexternen** und **unternehmensinternen** unterschieden. Klassische Stakeholder sind zum Beispiel Investoren, Verbraucher, Lieferanten, Nichtregierungsorganisationen (NGO) und lokale Gemeinschaften.

Die bedeutendste unternehmensinterne Interessengruppe ist dabei sicherlich die betriebliche Arbeitnehmervertretung. Ein bedeutender unternehmensexterner Stakeholder sind Gewerkschaften.

Arbeitnehmervertretungen müssen darauf hinwirken, ausreichend als Anspruchsgruppe wahrgenommen und in entsprechende Prozesse eingebunden zu werden.

Abbildung 2: Überblick über klassische Interessengruppen im Unternehmen



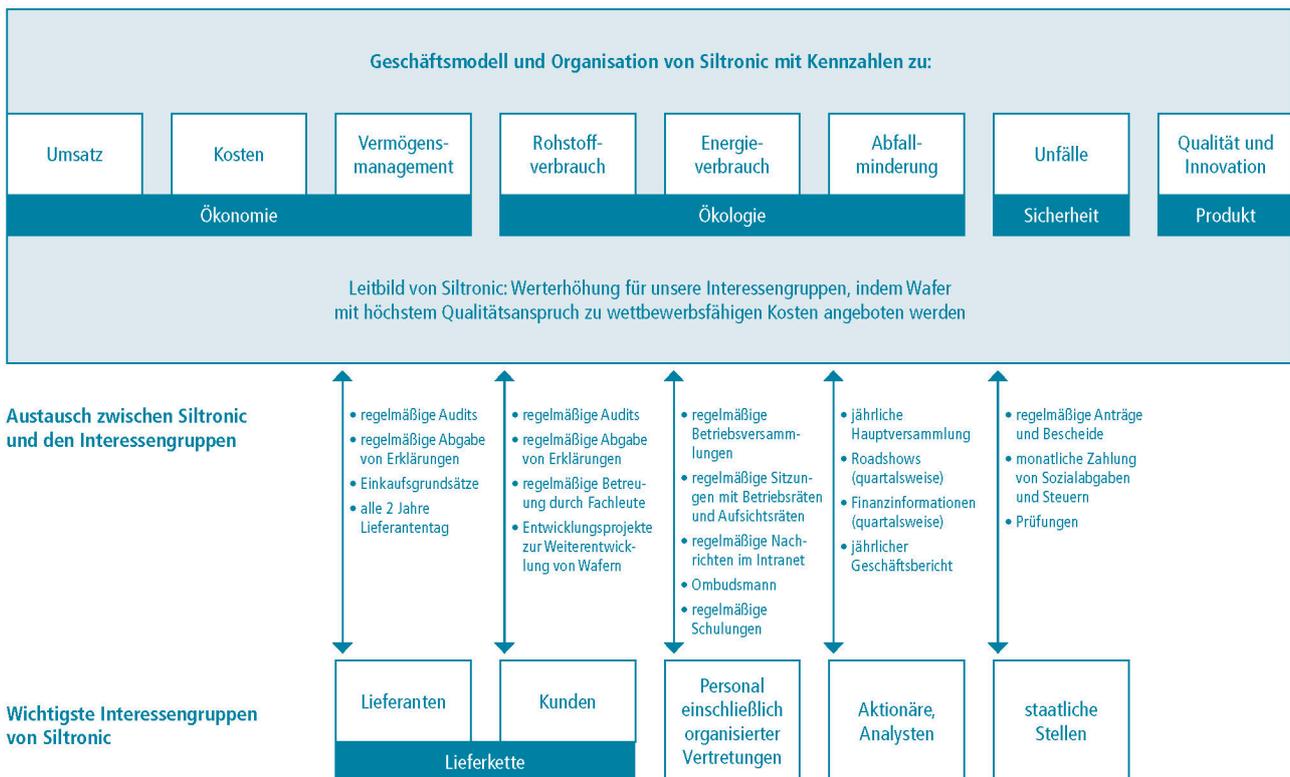


... gut zu wissen:

- Werden die Interessengruppen in die Analyse einbezogen, können ihre begründeten Erwartungen, ihre Interessen und Bedürfnisse besser verstanden werden. Ihre Einbindung gilt häufig als Grundvoraussetzung für eine belastbare Ausrichtung auf Nachhaltigkeit.
- Interessenträger werden in größeren Unternehmen häufig in Form von Dialogveranstaltungen – sogenannte Stakeholderforen – einbezogen. Dabei werden Entwicklung, Ausgestaltung, Umsetzung und Kontrolle von unternehmerischer Nachhaltigkeit unter Beteiligung verschiedener Interessengruppen diskutiert. Es ist wichtig, dass sich auch Arbeitnehmervertretungen beteiligen.
- Untersuchungen zeigen, dass Arbeitnehmervertretungen bisher kaum als Interessengruppe wahrgenommen werden und sehr selten in Wesentlichkeitsanalysen einbezogen sind. Hier sollten sie aktiv werden und eine Beteiligung einfordern.

Folgendes Praxisbeispiel verweist auf weitere Möglichkeiten des Austausches zwischen dem Unternehmen und unterschiedlichen Interessengruppen, unter anderem mittels verschiedener Audits und Versammlungen.

Praxisbeispiel zur Einbindung von Interessengruppen



Quelle: Siltronic (2018) „Geschäftsbericht 2017. Wachstum mit Wafern“, S. 89

Ein weiteres Praxisbeispiel verdeutlicht, wie für die jeweiligen Interessengruppen wichtige Themen ermittelt und dargestellt werden können. So wird zum Beispiel für die Stakeholdergruppe Mitarbeiter ausgeführt, dass u. a. den Themen Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Diversity,

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Digitalisierung Relevanz beigemessen wird. Diese Themen sollten grundsätzlich mit der betrieblichen Interessenvertretung diskutiert werden.

Praxisbeispiel zur Einbindung von Interessengruppen und Bestimmung wichtiger Themen

Stakeholdergruppen ^a	Beispiele für Engagements	Wichtigste Themen
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> • Messen, Kundengespräche, Studien, Analysen • Stakeholderdialog „Effizienz gewinnt – Intelligente Ressourcennutzung“ • Stakeholderdialog „Circular Farming 2030“ • Forum für nachhaltigere Eiweißfuttermittel 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualität, Liefersicherheit, Preise • Innovationen • Governance und Compliance • Unterstützung zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Kunden
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitergespräche • Intranet, Mitarbeitermagazin • „Runde Tische“ und Netzwerke • Social-Media-Plattformen • Interaktive Karriereseite • Themenbezogene Workshops, z. B. zu Employer Branding (#HumanChemistry) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lohn und Gehalt • Aus- und Weiterbildung; Entwicklungsmöglichkeiten • Sicherheit • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Führungsqualität • Aktuelle Geschäftsentwicklung • Betriebliche Veränderungen • Kundenorientierung • Diversity • Digitalisierung
Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> • Lieferanten-Workshops wie „Sustainability Days“ in Brasilien und China • Online Supplier Academy • Lieferantentraining in Schanghai 	<ul style="list-style-type: none"> • Preis, Qualität, Zahlungsmoral • Governance und Compliance • Sicherheit • Umweltschutz • Soziale Standards
Aktionäre	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptversammlung • Roadshows/Konferenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Attraktive Dividendenpolitik • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick
Kreditgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräche mit Ratingagenturen • Gespräche mit Fremdkapitalgebern 	<ul style="list-style-type: none"> • Ratings und Rankings • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick
Gesetzgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Verbandsarbeit • Dialogpartner im Meinungsbildungsprozess • Stakeholderdialog „Effizienz gewinnt – Intelligente Ressourcennutzung“ • Denkwerkstatt „Reform der Dual-Use-Verordnung“ • Denkwerkstatt „Wege in eine kohlenstoffarme Zukunft“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Governance und Compliance • Sicherheit • Umweltschutz • Attraktiver Arbeitgeber
Behörden	<ul style="list-style-type: none"> • Behördengespräche • „CSR-Frühstück“ am Standort Darmstadt • Stakeholderdialog „Circular Farming 2030“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltschutz • Sicherheit • Genehmigungsverfahren • Governance und Compliance • Attraktiver Arbeitgeber • Kreislaufwirtschaft
Nachbarn von Evonik-Standorten	<ul style="list-style-type: none"> • Nachbarschaftszeitungen • Umwelt- und Nachbarschaftstelefone • Werksbesichtigung im Industriepark Hanau-Wolfgang • „CSR-Frühstück“ am Standort Darmstadt • Akzeptanzumfragen Standorte Darmstadt und Herne • Nachbarschaftsrat Standort Antwerpen 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit • Attraktiver Arbeitgeber • Lokales Engagement • Aktuelle Geschäftsentwicklung und Ausblick • Betriebliche Veränderungen

^a Nur Stakeholdergruppen mit unmittelbarem Einfluss.

4.1.3 Was ist eine Wesentlichkeitsmatrix?

Die Wesentlichkeitsmatrix bildet in der Regel die Ergebnisse einer internen Unternehmensanalyse durch das Management und der Analyse der Stakeholder-Erwartungen in einer zweidimensionalen Matrix ab. Dabei kann die interne Unternehmensanalyse durchaus auch Chancen und

Risiken einer externen Umfeldanalyse miteinschließen. Das Ergebnis der Umfeld- und der Unternehmensanalyse bildet die erste Dimension der Matrix ab. Die zweite Dimension stellt das Ergebnis der Stakeholder-Erwartungen dar.



... gut zu wissen:

- Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte werden letztendlich festgelegt durch den Abgleich zwischen den Ergebnissen der Stakeholderanalysen und der Umfeld- und der Unternehmensanalyse.
- Dabei können Themen danach gegliedert werden, welche Prioritäten sie für externe und interne Interessengruppen (Management, Arbeitnehmervertretungen) haben (nachfolgendes Praxisbeispiel). Häufig wird dabei die Relevanz der Themen für die internen Anspruchsgruppen auf der x-Achse (hier: Unternehmen) dargestellt und die der externen Anspruchsgruppen auf der y-Achse (hier: Stakeholder).
- Aus den nach oben bzw. rechts ansteigend eingeordneten Themen in diesem „Koordinatensystem“ ergeben sich die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte. Sie sind die Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens.
- In der Praxis werden auch alternative Darstellungen genutzt, bspw. Chancen und Risiken nichtfinanzieller Themen.

Praxisbeispiel einer Wesentlichkeitsanalyse (Auszug)



^a Basierend auf Wesentlichkeitsanalyse 2015.
^b Änderungen Relevanz des Themas.
^c Neu aufgenommene Themen.

4.2 Sorgfaltspflicht

Die Sorgfaltspflicht (Due Diligence)²¹ beinhaltet eine Reihe von Prozessen und Ergebnissen, die in der NFE dargelegt werden müssen. Diese sind jeweils mindestens auf die fünf

Aspekte Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung anzuwenden.

4.2.1 Bestandteile der Sorgfaltspflicht (Due Diligence)

... gut zu wissen:

- Die Sorgfaltspflicht umfasst:
 - Kurze Beschreibung zum Geschäftsmodell
 - Beschreibung der verfolgten Konzepte des jeweiligen Aspektes
 - Ergebnisse dieser Konzepte
 - Wesentliche Risiken in Hinblick auf die genannten Aspekte sowie eine Beschreibung der Handhabung der Risiken
 - Bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren, die für die Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind
- Hinweise auf im Jahresabschluss ausgewiesene Beträge und zusätzliche Erläuterungen dazu, soweit es für das Verständnis erforderlich ist
- Wenn ein Unternehmen von den Anforderungen der Sorgfaltsprüfung abweicht, muss es dies im Rahmen der „Comply-or-Explain-Regelung“ erläutern.

4.2.2 Die „Comply-or-Explain“-Regelung

Gesetzliche Anforderungen

Nach den gesetzlichen Regelungen muss ein Unternehmen, das bei einem oder mehreren der aufgeführten Aspekte oder bezüglich der Diversität in Leitungs- und Kontrollorganen kein Konzept verfolgt, dies in der NFE „klar und begründet“ erläutern.

Das gilt auch, wenn ein Unternehmen bei der nichtfinanziellen Berichterstattung kein Rahmenwerk verwendet.

... gut zu wissen:

- Untersuchungen zeigen, dass sich (einzelne) Unternehmen bei der Anwendung der „Comply-or-Explain“-Regelung auf das Fehlen von „wesentlichen Risiken“ in Hinblick auf den betroffenen Aspekt berufen.
- Die Unternehmen müssen mit dieser Begründung vorab keine Risikoanalyse durchführen. Das sieht die gewerkschaftliche Seite entsprechend kritisch, da sie den Unternehmen ermöglicht, ganze Aspekte aus dem Bericht herauszuhalten. In seiner Stellungnahme zum Gesetzesentwurf fordert der DGB (2016), dass nachteilige Angaben nicht weggelassen werden sollen.

²¹ Der Begriff der Sorgfaltspflicht (englisch: Due Diligence) wird in unterschiedlichen Kontexten benutzt. Due Diligence umfasst im engeren Sinne die sorgfältige Prüfung und Analyse eines Unternehmens, insbesondere in Hinblick auf seine wirtschaftlichen, rechtlichen, steuerlichen und finanziellen Verhältnisse, die bspw. beim Kauf oder Börsengang eines Unternehmens vorgenommen werden. Sorgfaltspflichten können sich jedoch auch auf solche Risiken beziehen, die Dritte betreffen.

Praxisbeispiel zur Comply-or-Explain-Regelung in Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte (Auszug)

„Hinsichtlich des Themas Menschenrechte machen wir in diesem Jahr von der Möglichkeit einer Auslassung Gebrauch, da dieser Komplex nach einer ersten

Einschätzung nicht wesentlich erscheint und darüber hinaus nicht relevant für die Vorstandsvergütung ist.“

Quelle: innogy (2018) „Nachhaltigkeitsbericht 2017“, S. 32

4.2.3 Welche Risiken werden erfasst?

Gesetzliche Anforderungen

Es sollen (nur) die wesentlichen Risiken genannt werden. Als wesentlich gelten Risiken,

- die sehr wahrscheinlich schwerwiegende, negative Auswirkungen haben bezüglich der genannten Nachhaltigkeitsaspekte, und
- die mit der eigenen Geschäftstätigkeit des Unternehmens verbunden sind, und/oder
- mit den Geschäftsbeziehungen (einschließlich Lieferkette) des Unternehmens, seinen Produkten und Dienstleistungen.

Allerdings gilt auch hier wieder, dass die Berichterstattung über diese Risiken verhältnismäßig sein muss und nur Angaben gemacht werden müssen, die von Bedeutung für das Unternehmen sind.

... gut zu wissen:

- Die gewerkschaftliche Seite weist darauf hin, dass damit nicht nur Risiken für das Unternehmen gemeint sein können (die sich zum Beispiel auf die Unternehmensgewinne auswirken), sondern vor allem auch Risiken für die Gesellschaft, die durch die Unternehmenstätigkeit entstehen. Unerheblich ist wiederum, ob diese Risiken auf unternehmenseigene Entscheidungen und Maßnahmen oder auf externe Faktoren zurückzuführen sind.
- Ausführungen zu den Risikoanalysen unterbleiben häufig, da durch die Formulierung im Gesetzestext „sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen“ nur solche Angaben berichtspflichtig sind, die mit großer Sicherheit mit einem gravierenden Nachhaltigkeitsproblem verbunden sind.

4.2.4 Indikatoren und Kennzahlen

Was ist in Hinblick auf die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren zu beachten? Leistungsindikatoren sind ein Messinstrument zur Beurteilung der qualitativen oder quantitativen

Leistung eines Unternehmens. Leistungsindikatoren können sich auf einen oder verschiedene Aspekte beziehen und werden regelmäßig erhoben.



Gesetzliche Anforderungen

Unternehmen sollen Angaben zu den bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren machen, die für die Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind.

Spezifische Vorgaben werden nicht gemacht. Die Unternehmen können frei entscheiden, ob sie einen Standard (bspw. GRI) nutzen oder nicht.



... gut zu wissen:

- Vielfältige Kennzahlen und Instrumente können zur Beschreibung und Messung von Nachhaltigkeitsleistungen herangezogen werden.
- Von Unternehmen häufig erfasste Leistungsindikatoren bezogen auf Beschäftigte sind:
 - Belegschaft nach Befristung des Arbeitsvertrages
 - Frauenquote gesamt
 - Frauenquote in Führungspositionen
 - Fluktuationsquote
 - Anteil der Beschäftigten unter Kollektivvereinbarungen
 - Gesundheit – Verletzungsrate, Berufskrankheitsrate, Ausfalltagequote, Abwesenheitsrate, betriebliche Todesfälle
 - Aus- und Weiterbildung – Stunden, Ausgaben
 - Anteil variabler Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung
 - Verhältnis Grundgehalt von Männern zu Frauen
 - Rückkehrquote nach Erziehungsurlaub
 - Anteil von Beschäftigten mit Behinderung
 - Ausbildungsquote und Übernahmekquote der Auszubildenden
- Von Arbeitnehmerseite sollte beim Umgang mit Nachhaltigkeitskennzahlen beachtet werden:²²
 - Die (wichtigsten) Leistungsindikatoren sollten nach einheitlichen Kriterien und Methoden ausgewählt sein, um Verständlichkeit und Zuverlässigkeit der NFE zu gewährleisten.
 - Die Leistungsindikatoren müssen aktuell sein bzw. sollen regelmäßig aktualisiert werden (zum Beispiel, wenn neue Angaben quantifizierbar sind oder neuere und bessere Methoden entwickelt wurden).
- Kennzahlen sollten als Zeitreihe vorliegen, um vergangene und gegenwärtige Veränderungen abzubilden.
- Kennzahlen sind immer interpretationsbedürftig. Sie brauchen deshalb in der Regel weitere Kennzahlen und Informationen, um aussagekräftig zu sein.
- Die methodische Erfassung der Leistungsindikatoren sollte ersichtlich sein, um mit den Kennzahlen aus anderen Unternehmen/Bereichen vergleichbar zu sein.
- Wenn ein Unternehmen bestimmte Leistungsindikatoren offenlegt, verbessern Antworten auf folgende Fragen die Transparenz eines Leistungsindikators:
 - Was ist die (Informations-)Quelle für den Leistungsindikator?
 - Wie wird der Leistungsindikator definiert und auf welche Art und Weise (Methodik) wurden die Angaben gewonnen?
 - Was sagt die Kennzahl genau aus hinsichtlich des Nachhaltigkeitsaspekts, was kann sie nicht abbilden?
 - Gibt es für den Leistungsindikator weitere Referenzwerte, die herangezogen werden sollten?
 - Existieren Zielsetzungen für den Leistungsindikator?

²² Beile et al. 2014

Nachfolgendes Praxisbeispiel bildet den Zusammenhang zwischen Thema, Leistungsindikator sowie Zielsetzungen und Zielerfüllung ab.

Praxisbeispiel zu Leistungsindikatoren (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

4.3 Berichterstattung

Prinzipien für eine gute Berichterstattung sind in den **unverbindlichen Leitlinien** zu nichtfinanziellen Informationen zur europäischen CSR-Richtlinie²³ aufgeführt.²⁴



... gut zu wissen:

Es werden folgende Anforderungen an die NFE formuliert.

Sie sollen:

- **den tatsächlichen Verhältnissen entsprechend, ausgewogen und verständlich sein.** In der NFE sollten positive und negative Aspekte gleichermaßen zum Tragen kommen. Die Angaben sollten unvoreingenommen bewertet und ausgewogen dargelegt werden sowie alle verfügbaren und zuverlässigen Beiträge berücksichtigen.
- **auf die Interessengruppen ausgerichtet sein.** Es wird erwartet, dass die Unternehmen dem Informationsbedarf aller relevanten Stakeholder Rechnung tragen. Eine der wichtigsten Interessengruppen im Unternehmen sind dabei die Arbeitnehmervertretungen.

Die relevanten Interessenträger sollten nicht durch Falschdarstellungen irreführt werden, etwa indem wesentliche Informationen ausgelassen oder unwesentliche Informationen offengelegt werden.

- **umfassend, aber prägnant sein.** Es sollten mindestens die wesentlichen Informationen zu bestimmten, ausdrücklich in der Richtlinie bzw. dem Gesetz genannten Themen und Unterkategorien offengelegt werden. Gleichzeitig soll die NFE möglichst kurz und prägnant sein und keine unwesentlichen Angaben enthalten.

Interne Querverweise oder Wegweiser sowie Verknüpfungen zu anderen Informationen sind möglich. Auf unnötige Wiederholungen sollte verzichtet werden.

- **strategisch und zukunftsorientiert sein.** Die Erklärung sollte Aufschluss über das Geschäftsmodell eines Unternehmens, seine Strategie und deren Umsetzung geben. Außerdem sollten die kurz-, mittel- und langfristigen Folgen der offengelegten Informationen einschließlich Zielsetzungen erläutert werden.

Durch die Angabe von Zielen und Referenzwerten ermöglicht es ein Unternehmen Arbeitnehmervertretungen, Investoren und anderen Interessengruppen, die Geschäftsergebnisse in einen Kontext einzuordnen und Zukunftsperspektiven leichter zu bewerten.

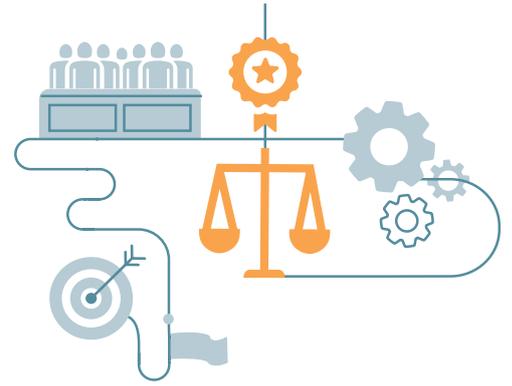
Verpflichtungen und Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele sind extern überwachbar, wodurch das Unternehmen transparenter für die Interessenträger wird.

- **konsistent und kohärent sein.** Die NFE sollte mit den anderen Inhalten des Lageberichtes konsistent sein. Die Angaben werden zweckdienlicher, relevanter und schlüssiger, wenn der Zusammenhang zwischen den Angaben in der NFE und anderen Informationen im Lagebericht deutlich gemacht wird. Der Lagebericht sollte als einheitliches, ausgewogenes und in sich stimmiges Informationspaket betrachtet werden.

²³ Europäische Kommission 2017

²⁴ Im Juni 2019 hat die Europäische Kommission ergänzend zu den Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen einen Nachtrag zur klimabezogenen Berichterstattung veröffentlicht (Europäische Kommission 2019).

5. Wie muss die NFE geprüft werden?



Der Vorstand ist verantwortlich für die Erstellung und Ausgestaltung der NFE. Aufgabe des Aufsichtsrates ist ihre Prüfung. Zudem muss er in einem Bericht die Hauptver-

sammlung über die Durchführung der Prüfung und deren Ergebnis informieren.

5.1 Prüfpflichten des Aufsichtsrates



Gesetzliche Anforderungen

Wird die NFE als Teil des Lageberichts abgegeben, ergibt sich die Prüfpflicht durch den Aufsichtsrat „automatisch“ aus dessen gesetzlicher Prüfverpflichtung (§ 171Abs.1 Satz 1 AktG).

Die inhaltliche Prüfungspflicht des Aufsichtsrats für die nichtfinanzielle Berichterstattung umfasst laut Gesetz die Recht- und Ordnungsmäßigkeit sowie Zweckmäßigkeit der NFE.

Bezüglich einer nichtfinanziellen Berichterstattung außerhalb des Lageberichts wurde die gesetzliche Prüfpflicht im AktG neu geregelt (§ 171Abs.1 Satz 4 AktG).

Hierunter fallen die Eignung der Berichtskriterien, die Vollständigkeit, Richtigkeit und Klarheit der Aussagen, der berichteten Sachverhalte und der Leistungsindikatoren.

Maßstäbe bei der Prüfung der NFE durch den Aufsichtsrat²⁵

Maßstab	Gilt bei Jahresabschlussprüfung für:		Beispiele für NFE
	Abschlussprüfer	Aufsichtsrat	
Rechtmäßigkeit	Abschlussprüfer	Aufsichtsrat	<ul style="list-style-type: none"> Eignung der Berichtskriterien
Ordnungsmäßigkeit	Abschlussprüfer	Aufsichtsrat	<ul style="list-style-type: none"> Vollständigkeit Richtigkeit der Aussagen und Leistungsindikatoren Klarheit der Aussagen
Zweckmäßigkeit		Aufsichtsrat	<ul style="list-style-type: none"> der berichteten Sachverhalte nicht der Berichterstattung selbst

Quelle: Prangenberg/Tritsch 2019, S. 9

²⁵ Hier werden die Prüfungsmaßstäbe in Bezug auf den Jahresabschluss benannt. Der Gesetzgeber nennt keine abweichenden Prüfungsmaßstäbe, deshalb gehen Prangenberg/Tritsch davon aus, dass bei der NFE dieselben Prüfmaßstäbe anzulegen sind.



... gut zu wissen:

- Der Aufsichtsrat kann die Prüfung an den Prüfungsausschuss abgeben, dennoch stehen alle Aufsichtsratsmitglieder in der Verantwortung.
- Insofern muss der Aufsichtsrat grundsätzlich eine eigenständige Inhaltsprüfung vornehmen und sich kritisch mit Risiken, der Wesentlichkeitsanalyse, verfolgten Konzepten, Leistungskennziffern und erreichten Ergebnissen auseinandersetzen.
- Art, Umfang und Intensität seiner Aktivitäten zur inhaltlichen Prüfung der NFE legt der Aufsichtsrat in eigenem Ermessen fest. Sie hängen häufig von unternehmensspezifischen Gegebenheiten ab, zum Beispiel dem Geschäftsmodell, dem Reifegrad der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Komplexität und Relevanz der unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen.²⁶
- Finden Aufsichtsratsmitglieder Unstimmigkeiten, sollte diesen nachgegangen werden, es sollten zum Beispiel Korrekturen eingefordert werden. Ggf. können solche Anmerkungen zur Absicherung auch in das Protokoll aufgenommen werden.

Folgende Maßnahmen können die Ausführung der Prüfpflicht des Aufsichtsrates unterstützen und dazu beitragen, dass die Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung möglichst korrekt und den tatsächlichen Verhältnissen entsprechend gemacht werden:

- **Zuständigkeiten in der Unternehmensführung bestimmen:** Bestimmte Personen im Vorstand, im Aufsichtsrat oder in einem entsprechenden Ausschuss sind zuständig für Nachhaltigkeitsfragen und/oder Berichterstattung. Das gilt insbesondere auch für die Arbeitnehmerseite, um die Belange der Beschäftigten adäquat einzubringen.
- **Wirksame Einbeziehung der Anspruchsgruppen (Stakeholder):** Vor allem bei der Wesentlichkeitsanalyse sollte das gewährleistet sein. Dies gilt auch hier wieder besonders für Arbeitnehmervertretungen (neben Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat z. B. auch lokale Betriebsräte).
- **Angaben zu Umfang und Grenzen der Berichterstattung machen:** Vor allem, wenn sich bestimmte Informationen nur auf einen Unternehmensbereich oder verschiedene Unternehmensbereiche beziehen oder wenn bestimmte Unternehmensbereiche ausgeschlossen werden, ist diese Maßnahme hilfreich.
- **Messverfahren für Indikatoren, Zielsetzungen und Zielerreichung erläutern.**
- Ein **robustes und zuverlässiges internes Kontroll- und Berichtswesen etablieren.**
- **Informationen zur Berichterstattung:** Da der Vorstand für die Erstellung der NFE verantwortlich ist, sollte der Aufsichtsrat ihn bitten, vorab einige Informationen, zum Beispiel über das Format der Berichterstattung, das Vorgehen oder den Zeitpunkt des Berichtes, mitzuteilen. So kann der Aufsichtsrat frühzeitig Einfluss nehmen.
- **Überprüfung der Wirksamkeit des Systems und des Kontrollsystems:** Der Aufsichtsrat muss sich einen Überblick über die Methoden zur Messung von Nachhaltigkeitsleistungen, zur Wirksamkeit und Zielerreichung im Unternehmen verschaffen, um seiner Prüfpflicht nachkommen zu können. Deshalb sollte er sich vom Vorstand das interne Kontrollsystem, die Möglichkeiten zur Überwachung von Fortschritten und die Ergebnisse der internen Revision erläutern lassen. Gegebenenfalls können auch Personen oder Abteilungen, die sich gezielt mit Nachhaltigkeit auseinandersetzen, wichtige Gesprächspartner für die Mitglieder des Aufsichtsrates sein.
- **Inhaltliche Prüfung:** Der Aufsichtsrat muss den Bericht nach Angemessenheit und Wirksamkeit von internen Kontrollen für die entsprechenden Angaben prüfen. Zur Unterstützung empfiehlt er dem Vorstand, eine externe Prüfung durchzuführen, oder beauftragt diese selbst.

Des Weiteren hat das Deutsche Global Compact Netzwerk zusammen mit econsense²⁷ einige Arbeitsschritte ermittelt, an denen sich der Aufsichtsrat bei der Ausführung seiner Prüfpflicht orientieren kann:

²⁶ Financial Experts Association e. V. (FEA) 2017, S. 5

²⁷ DGCN/econsense 2017, S 8–9

5.2 Externe Prüfung der NFE



Gesetzliche Anforderungen

Eine inhaltliche Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung durch den Abschlussprüfer ist im CSR-RUG nicht explizit vorgesehen. Dieser muss nach dem HGB lediglich prüfen, ob die NFE vorgelegt wurde.

Der Aufsichtsrat hat jedoch nach dem Aktiengesetz (AktG) die Möglichkeit, eine externe inhaltliche Überprüfung der NFE zu beauftragen und sich auf deren Urteil in Hinblick auf

die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung zu stützen.

Wird eine externe Prüfung beauftragt, erhalten Unternehmen nach Abschluss des externen Prüfprozesses eine Erklärung über den Prozess und die Ergebnisse der Prüfung. Dieses Prüfungsurteil des externen Prüfers ist seit dem Jahr 2019 in der gleichen Weise öffentlich zugänglich zu machen wie die NFE.



... gut zu wissen:

- Auch bei Beauftragung eines externen Prüfers hat der Aufsichtsrat die Aufgabe, sich ein eigenständiges Prüfungsurteil zu bilden, das sich insbesondere auf Fragen der Zweckmäßigkeit bestimmter Sachverhalte bezieht. Eine externe Prüfung sichert ihn jedoch gegen Haftungsrisiken ab und erhöht die Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit der NFE.
- Alle großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und viele andere Organisationen bieten eine externe Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung an. Die Einheitlichkeit von Berichtsprüfungen wird durch die Nutzung der Standards ISAE 3000 und AA1000AS gewährleistet.
- Der International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) deckt allgemeine Prüfungsmandate ab, während der AccountAbility Standard (AA1000APS) 2008 sich auf Nachhaltigkeit bezieht.
- Es können der ganze Bericht oder nur einzelne Teile extern geprüft werden. Der Aufsichtsrat kann auch entscheiden, mit welcher Prüfungstiefe und mit welchem Prüfungsumfang er die NFE extern prüfen lassen möchte. Er kann dabei eine Prüfung mit begrenzter Sicherheit (Limited level of assurance) oder mit hinreichender Sicherheit (Reasonable level of assurance) beauftragen (für Erläuterungen siehe Tabelle 3).
- Die Prüfungstiefe zwischen den Berichtsbestandteilen kann variieren. Zum Beispiel können Arbeitnehmervertreter anregen, dass der Aspekt Arbeitnehmerbelange mit hinreichender Sicherheit geprüft wird, für andere Aspekte hingegen eine Prüfung mit begrenzter Sicherheit ausreicht.
- Aktuell dominiert insgesamt in der Praxis die Prüfung mit begrenzter Sicherheit. Das beruht zum einen darauf, dass sie kostengünstiger ist. Zudem sind die Prozesse zur Berichtspflicht in vielen Unternehmen noch im Aufbau.

Tabelle 3: 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 • Umfänglich • Bei der Prüfung werden die berichteten Informationen auf Vollständigkeit und Richtigkeit überprüft. Es wird sichergestellt, dass die Berichtskriterien erfüllt sind.

Quelle: eigene Darstellung

Unerlässliche **Voraussetzungen für eine Prüfung nach hinreichender Sicherheit** (reasonable assurance) sind robuste Prozesse der Datenerhebung und -konsolidierung und ein effektives internes Kontrollsystem.

Folgende Punkte sind notwendig:²⁸

- klare Festlegung von Rollen und Verantwortlichkeiten,
- interne Vorgaben und Prozessbeschreibungen für die nichtfinanzielle Berichterstattung,

- die Festlegung eines Zeitplans, der die umfassenden Prüfungshandlungen einer reasonable assurance berücksichtigt,
- eine weitgehend automatisierte Datenerhebung und IT-gestützte Validierung von Daten,
- ein effektives internes Kontrollsystem,
- die Vorbereitung der Beschäftigten, die in den Prüfungsprozess involviert sind, zum Beispiel durch Schulungen.

Praxisbeispiel einer externen Prüfung mit hinreichender Sicherheit (reasonable assurance)

„Darüber hinaus wurde durch eine Erweiterung des Prüfungsauftrags durch den Aufsichtsrat die NFE von der [N.N.] Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit hinreichender Sicherheit geprüft. Mit der erstmaligen Prüfung des gesamten Integrierten Geschäftsberichts mit hinreichender Sicherheit (reasonable assurance) unterstreichen wir den hohen Grad an Integration im

Gesamtprozess der Berichtserstellung. Die [N.N.] Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist dabei zu der zusammenfassenden Beurteilung gelangt, dass die gesamte Prüfung zu keinen Einwendungen geführt hat und hat einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk erteilt. Dieser umfasst auch die NFE.“

Quelle: EnBW (2018) „Integrierter Geschäftsbericht 2017“, S. 11

6

6. Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung²⁹



6.1 Möglichkeiten der Aufsichtsräte und Betriebsräte

NFE müssen vom Aufsichtsrat und damit auch von den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat geprüft werden. Untersuchungen zeigen aber, dass in den meisten Fällen Arbeitnehmervertretungen (noch) nicht in die Erstellung der Berichte eingebunden werden.

Die Prüfpflicht ist zweischneidig: Auf der einen Seite ist die Aufgabe, sich mit den NFE zu beschäftigen. Andererseits ergibt sich daraus das Recht zu prüfen, und damit die Chance, Informationen einzufordern und Einfluss zu nehmen.

Prüfpflichten, Beteiligung und Einflussnahme erfordern Ressourcen. Da diese bei Interessenvertretungen häufig begrenzt sind, sollten sie sich auf strategisch wichtige und effiziente Beteiligungsmöglichkeiten konzentrieren.

Die Beteiligungsmöglichkeiten von Betriebsräten und Aufsichtsräten sind aufgrund ihrer Rolle und ihrer Mitbestimmungsrechte unterschiedlich.

Für **Aufsichtsräte** bringt die Prüfpflicht ein Informationsrecht mit sich. Sie können hierfür die NFE in deutscher Sprache verlangen, wenn der Bericht zum Beispiel auf Englisch erschienen ist. Um Nachhaltigkeitsrisiken prüfen und bewerten zu können, brauchen sie Hintergrundinformationen, die sie einfordern sollten. Allerdings ist darauf zu achten, nur dann Informationen einzufordern, wenn sie auch gesichtet und bewertet werden können.

Der Aufsichtsrat hat die Verpflichtung, an der Unternehmensstrategie mitzuwirken und muss daher die damit verbundenen Risiken kennen. Dazu gehören auch Nachhaltigkeitsrisiken. Die Ergebnisse der Risikoanalyse sollten im Rahmen der Aufsichtsratsitzungen diskutiert werden. Die Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat sollten insbesondere darauf hinwirken, dass die Risikoanalyse auch für den Aspekt Arbeitnehmerbelange durchgeführt wird. Untersuchungen haben ergeben, dass dies noch selten der Fall ist.

Aufsichtsräte in berichtspflichtigen Unternehmen können das Thema Nachhaltigkeit auch in Verbindung mit der NFE auf die Agenda der Aufsichtsratsitzungen setzen. Selbst wenn der nichtfinanzielle Bericht extern geprüft wird, sind die Aufsichtsratsmitglieder nicht von ihrer individuellen Prüfpflicht entbunden. Eine Verweisung an externe Prüfer oder Ausschüsse sollte die Aufsichtsräte nicht davon abhalten, im Zweifel Informationen selbst zu sichten und zu bewerten.

Hinsichtlich der Vorstandsvergütung können sich Aufsichtsräte dafür einsetzen, dass nachhaltige Kriterien in die Bemessung einfließen. Das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) gibt vor, die Anreize in den Vergütungsstrukturen in Richtung einer nachhaltigen Unternehmensführung zu lenken. Dieses Ziel wurde auch in den Deutschen Corporate Governance-Kodex aufgenommen.

Für **Betriebsräte** sieht das Betriebsverfassungsgesetz an vielen Stellen Mitbestimmungsfelder vor, die sich mit Nachhaltigkeitsthemen überschneiden – etwa die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen oder die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes. Hinsichtlich der Erstellung der NFE hat der Betriebsrat kein explizites Mitbestimmungsrecht.

Allerdings kann der Betriebsrat mit verschiedenen Instrumenten auf die Nachhaltigkeit einwirken. Eines seiner wichtigsten Regelungsinstrumente sind die Betriebsvereinbarungen. Sie können auch für Nachhaltigkeitsthemen genutzt werden, um den Nachhaltigkeitsbemühungen des Unternehmens mehr Verbindlichkeit zu verleihen. Im Nachgang ist es wichtig, dafür zu sorgen, dass die Inhalte der Betriebsvereinbarungen mit Leben gefüllt und umgesetzt werden.

²⁹ Im Rahmen der Erstellung dieser Handlungshilfe sowie der Studie „Die Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Belangen: Anforderungen, Umsetzung und Erfahrungen“ (Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE 2020) wurden Interviews mit Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, mit EBR/KBR und gewerkschaftlichen Experten durchgeführt. Die Ergebnisse und Erfahrungen fließen in dieses Kapitel mit ein.

Betriebsräte können auch das Instrument des Verhaltenskodex nutzen. Verhaltenskodizes (auch Code of Conduct, CoC) sind freiwillige Absichtserklärungen des Unternehmens, die unter anderem Anweisungen zum Verhalten von Geschäftsführung und Beschäftigten in Unternehmen beinhalten. Mit ihnen können auch Nachhaltigkeitsthemen – etwa Arbeitsbedingungen und soziale Mindeststandards, faire Geschäftspraktiken etc. – geregelt werden.

Ein weiteres Instrument sind globale Rahmenvereinbarungen. Sie werden zwar zwischen globalen Gewerkschaftsverbänden und großen transnationalen Konzernen abgeschlossen, können aber von europäischen und nationalen Betriebsräten initiiert werden. Globale Rahmenvereinbarungen sollen einschlägige soziale Rechte sichern, mindestens jedoch die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Entscheidend ist – wie bei

den Betriebsvereinbarungen –, dass die Vereinbarung in der Praxis umgesetzt wird. Hier kann sich der Betriebsrat an den jährlichen Treffen zur Evaluierung der Rahmenvereinbarung und an Diskussionen eventueller Verstöße beteiligen und idealerweise die Umsetzung des Abkommens, das Monitoring und die Implementierung von Kontrollmechanismen vor Ort begleiten.³⁰

Eine Voraussetzung für die Beteiligung und Mitwirkung von Arbeitnehmervertretungen an der unternehmerischen Nachhaltigkeit ist das solide Wissen über Nachhaltigkeitsbestandteile und -prozesse, deshalb ist die Qualifizierung von Arbeitnehmervertretungen zentral.

Qualifizierungsangebote für Arbeitnehmervertretungen und weitere Hilfestellungen zur Einarbeitung im Bereich Nachhaltigkeit

Es ist keineswegs selbstverständlich, dass Interessenvertretungen sich mit dem Thema Nachhaltigkeit so auskennen, dass sie zu allen wesentlichen Inhalten Position beziehen können. Eine Qualifizierung kann dabei helfen, sich gemeinsam mit Kollegen aus anderen Unternehmen in das Thema hineinzudenken und eigene Strategien zu entwickeln.

Die Hans-Böckler-Stiftung bietet Seminare für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten zum Themenfeld Nachhaltigkeit an.³¹ Beispielsweise vermittelt ein zweitägiges Seminar Grundlagen im Bereich Nachhaltigkeit und aktuelle Entwicklungen, wie etwa die nichtfinanzielle Berichterstattung.

Auch die IG BCE BWS GmbH sowie die Bildungszentren der IG BCE führen Seminare und Veranstaltungen im Themenbereich für Gremien und Mitglieder durch.

Eine Alternative sind Inhouse-Seminare zu bestimmten Themenfeldern für das gesamte Gremium. Verschiedene Beratungsunternehmen stellen hierfür ihre Dienstleistungen zur Verfügung.

Darüber hinaus existieren Handlungsleitfäden zu verschiedenen Themenbereichen von Nachhaltigkeit, die sich auch an Arbeitnehmervertretungen richten. Der „Nachhaltigkeitskompass“³² deckt mehrere Bereiche und verschiedene Gremien der Arbeitnehmervertretung ab.

Nicht zuletzt stehen die hauptamtlichen Experten der IG BCE für Fragen zur Verfügung und bieten Hilfestellung im Themengebiet.

³⁰ Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE 2019

³¹ Seminarangebote sowie Informationen rund um das Thema NFE und CSR sind einsehbar unter: <https://www.mitbestimmung.de/html/thema-nichtfinanzielle-7826.html>

³² Vgl. Beile, Vitols 2018

Einige Strategien können sowohl **Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat als auch Betriebsräte** umsetzen.

Sie können in ihren Gremien Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeitsbereiche schaffen und so ihre Kapazitäten effizient einsetzen. Jeweils ein Botschafter oder Promotor für Nachhaltigkeit kann sich schwerpunktmäßig mit dem Thema Nachhaltigkeit befassen und die Kollegen auf dem Laufenden halten. Sollten die Verantwortlichen im Betriebsrat nicht personenidentisch mit denen der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat sein, kann ein Austausch stattfinden.

Um Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen, können die Aktivitäten des Vorstandes an den formulierten Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens gemessen und bewertet werden. Das kann beispielsweise Argumente bei Standortentscheidungen des Unternehmens liefern. Wenn bei der

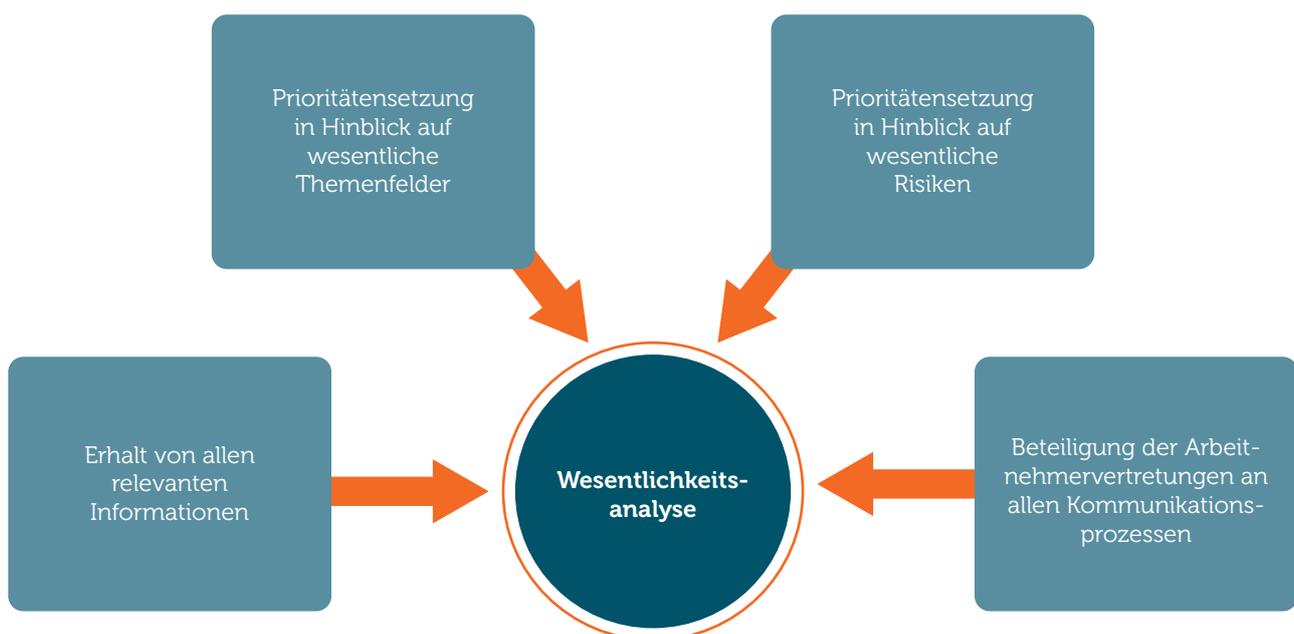
Errichtung eines neuen potenziellen Standortes Verletzungen der Arbeitnehmerrechte drohen, widerspricht dies in der Regel den Nachhaltigkeitszielen von Unternehmen und kann als Argument für eine Standortalternative dienen.

Die Bedeutung der Wesentlichkeitsanalyse wurde bereits in Kapitel 4 erläutert. Da sie die Weichen für die Berichterstattung und die Fokussierung der Nachhaltigkeitsanstrengungen stellt, sollten Interessenvertretungen sich mindestens darauf konzentrieren, in diesen Prozess eingebunden zu werden und die für sie wichtigen Themen auf die Agenda zu setzen (Abbildung 3). So können sich die Arbeitnehmervertretungen bereits im Ziel- und Strategiefindungsprozess von Nachhaltigkeit einbringen und das Nachhaltigkeitsengagement mit relativ geringem Arbeitsaufwand gezielt beeinflussen. In der Praxis werden zwar häufig Interessengruppen wie NGO, Universitäten u. a. in die Wesentlichkeitsanalyse eingebunden, bislang aber selten die Interessenvertretungen. Sie sollten hier aktiv werden.

Die Berichterstattung sollte nicht nur als Teil des Reportings an die Öffentlichkeit verstanden werden. Idealerweise erzeugt bzw. befördert die Beschäftigung mit dem Thema einen unternehmensinternen Entwicklungsprozess in Richtung eines nachhaltigen Unternehmens und verbessert die Nachhaltigkeitsleistungen.

Arbeitnehmervertretungen können eigene Ziele und Vorstellungen einbringen und damit die strategische Ausrichtung des Unternehmens im Sinne der Beschäftigten beeinflussen.

Abbildung 3: Ansatzpunkte für die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen bei der Wesentlichkeitsanalyse



Quelle: eigene Darstellung

6.2 Wie kann der Europäischen Betriebsrat (EBR) die NFE nutzen?

Arbeitnehmervertretungen in Deutschland haben durch die Mitbestimmungsrechte vielfältige Möglichkeiten, ihre Interessen durchzusetzen. Auf internationaler Ebene ist das oft anders. Da unter den Anwendungsbereich der Berichtspflicht häufig EU-weit operierende Großunternehmen fallen, können sich hieraus auch Informations- und Handlungsmöglichkeiten für Europäische Betriebsräte ergeben.

Deshalb wird aufgezeigt, welche Möglichkeiten sich aus den gesetzlichen Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung für Europäische Betriebsräte ergeben und wie sie am besten einzufordern sind.



Gesetzliche Anforderungen

Die rechtliche Grundlage von Europäischen Betriebsräten ist in Deutschland das Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) aus dem Jahr 1996, das 2011 zuletzt novelliert wurde. Das Gesetz räumt Europäischen Betriebsräten Unterrichts- und Anhörungsrechte hinsichtlich der Entwicklung der Geschäftslage und der Perspektiven ein. Hierunter fallen nach § 29 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte:

- die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage,
- die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage,
- die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,

- Investitionen (Investitionsprogramme),
- grundlegende Änderungen der Organisation,
- die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
- die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerungen der Produktion, Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben, die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie
- Massenentlassungen.

Davon wird ein Anrecht abgeleitet, die Unterrichts- und Anhörungsrechte auf die nichtfinanzielle Berichterstattung auszuweiten. So ergibt sich aus der Informationspflicht über den Lagebericht der Anspruch, dass auch nichtfinanzielle Informationen – als Teil des Lageberichtes – unter die Unterrichts- und Anhörungsrechte fallen.³³

Das heißt, das Management muss den Europäischen Betriebsrat über die Inhalte der NFE informieren und konsultieren. Damit wurde insbesondere in Ländern, deren Mitbestimmung wenig ausgebaut ist, eine weitere Informationsquelle geschaffen.

Europäische Richtlinien (wie bspw. die CSR-Richtlinie) bieten einen guten Ansatz zur Aufnahme von Aushandlungen im Europäischen Betriebsrat, da sie Standorte in allen europäischen Ländern betreffen.

Wichtige Handlungsschritte des Europäischen Betriebsrates in Hinblick auf die nichtfinanzielle Berichterstattung sind u.a.:³⁴

- Definition und Diskussion der Arbeitnehmerbelange im Europäischen Betriebsrat,
- Analyse der Qualität der bisherigen Berichterstattung, um sie für die Arbeit des Europäischen Betriebsrates zu nutzen,
- Informationsrechte des Europäischen Betriebsrates zu den NFE durch das Management nutzen,
- Prüfung der nichtfinanziellen Informationen,
- Abgabe von Stellungnahmen.

³³ Vgl. Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie 2018

³⁴ Die IG BCE hat 2018 eine Handlungshilfe zur nichtfinanziellen Berichterstattung für Europäische und SE-Betriebsräte erstellt. Diese beinhaltet eine Reihe von Handlungsoptionen.

Basierend auf einer Interviewreihe mit Vertretern Europäischer Betriebsratsgremien und gewerkschaftlichen Experten ergeben sich spezifische Handlungsempfehlungen für die NFE:

- Das Thema Nachhaltigkeit muss stärker in den Unternehmen verankert werden. Betriebsrat und Management müssen dafür sensibilisiert werden.
- Um als Institution anerkannt zu werden, muss der Europäische Betriebsrat Wert darauf legen, in der NFE (zum Beispiel unter dem Aspekt Arbeitnehmerbelange) erwähnt zu werden.
- Aspekte der nichtfinanziellen Berichterstattung sollten als Anknüpfungspunkte für eigene Anliegen genutzt werden.
- Die NFE sollte dem Europäischen Betriebsrat durch das Management und gegebenenfalls durch verantwortliche Fachabteilungen präsentiert werden.

In Interviews wurde von einem Fall berichtet, in dem auf Drängen des Europäischen Betriebsrates eine zu knappe Darstellung von spezifischen Nachhaltigkeitsthemen im nichtfinanziellen Bericht ausgeweitet werden konnte.

- Da die Angaben in den NFE häufig nur für deutsche Standorte getroffen werden, sollte ihre Länderbezogenheit überprüft werden.
- Der EU-Betriebsrat muss vor der Veröffentlichung Einsicht in die NFE erhalten, um dazu Anmerkungen zu machen.
- Das Thema Nachhaltigkeit muss auf der (regelmäßigen) Agenda des Europäischen Betriebsrates verankert sein.

Europäische Betriebsräte können auch zur Berichterstattung beitragen. Zum Beispiel sind ihre Vertreter in der Lage, Risikoeinschätzungen und Wesentlichkeitsanalysen zu einzelnen europäischen Standorten vorzunehmen.

Gleichzeitig kann gerade ein Europäischer Betriebsrat dafür Sorge tragen, dass die NFE tatsächlich über das gesamte Unternehmen berichtet und nicht nur eine Auswahl von Standorten oder nur die Konzernmutter abdeckt.

In einem anderen Fall – allerdings fällt dieses Unternehmen nicht in den Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen – wurden im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts die Aktivitäten des Europäischen Betriebsrates in Hinblick auf Umweltbelange gewürdigt.

Praxisbeispiel zur Erwähnung der Aktivitäten des Europäischen Betriebsrats in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

„Der Vorstand und der europäische Betriebsrat der B. Braun-Gruppe haben 2016 gemeinsame Regelungen zum Umweltschutz vereinbart. Alle europäischen Tochtergesellschaften des B. Braun-Konzerns verpflichten sich damit zu einheitlichen Standards, die über die gesetzlichen Anforderungen in den jeweiligen Ländern hinausgehen. In ganz Europa erreichen wir so vergleichbare Systeme des betrieblichen Umweltschutzes. Zu den verbindlichen Zertifizierungen für alle europäischen

B. Braun-Tochtergesellschaften zählen das ISO 14001 Umweltmanagement und ISO 50001 Energiemanagement. Auch außerhalb Europas haben zahlreiche Länder einige ihrer Standorte bereits nach diesen und anderen Umwelt- und Energiemanagementsystemen zertifiziert. Weitere Standorte sollen in den nächsten Jahren folgen. Zusätzlich definiert die europäische Vereinbarung Standards für alle künftigen Neu- und Umbauten.“

Quelle: B. Braun (2018) „Nachhaltigkeitsbericht 2018“, S. 37

Diesen Chancen steht jedoch auch eine Reihe von Hemmnissen entgegen. Grundsätzlich weisen Arbeitnehmervertretungen auf das Problem der Handlungs(un)fähigkeit von Europäischen Betriebsräten hin: mangelnde Konsultations- und Mitbestimmungsrechte, die Vertretung von primär nationalen Interessen, eine skeptische Einschätzung von transnationalen Strategien und wenig grenzüberschreitende Handlungsansätze.

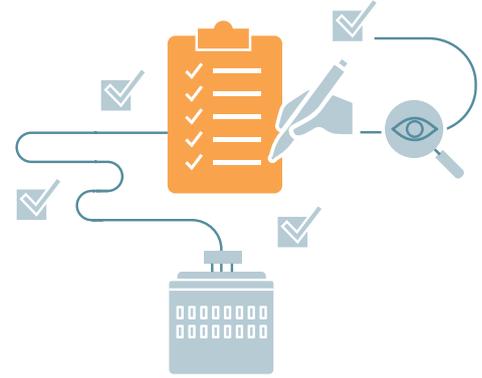
Neben konkreten Handlungsempfehlungen zur Einbindung bei der nichtfinanziellen Berichterstattung gibt es auch allgemeine Methoden, um Interessen durchzusetzen:

- Hürden zwischen Arbeitnehmerseite und Management überwinden, einen Konsens finden und den Europäischen Betriebsrat als bedeutendes Gremium im Bewusstsein des Managements etablieren.
- Handlungsfähige Organisationsstrukturen schaffen, die in verschiedenen Kulturen und Strukturen funktionieren. Hierfür gemeinsame Ziele festschreiben, aber die Art und Weise der Umsetzung den einzelnen Ländervertretungen überlassen.
- Ein Kommunikationsnetzwerk unter den Mitgliedern des europäischen Betriebsrates ausbauen, das die Weiterleitung von Informationen auch zwischen den Sitzungen sicherstellt.

Auch wenn Europäische Betriebsräte die Berichterstattungspflicht für die NFE bislang noch wenig für sich nutzen, zeigen Auswertungen von Literatur und Interviews, dass sich ihr Einfluss ausweiten lässt. Grundsätzlich können Europäische Betriebsräte die Berichtspflicht dazu verwenden, aussagekräftige Informationen vom Unternehmen über die verschiedenen Aspekte der nichtfinanziellen Berichterstattung zu bekommen.

7

7. Fazit und Checkliste



Das CSR-RUG bietet Arbeitnehmervertretungen Möglichkeiten, um Unternehmensleistungen zu nichtfinanziellen Aspekten zu bewerten und eigene Impulse für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung mit Perspektiven für Arbeitsplätze und Standorte zu setzen. Die Relevanz und Anforderungen der nichtfinanziellen Berichterstattung hat in den berichtspflichtigen Unternehmen dazu geführt, dass sich nicht nur Aufsichtsräte intensiver mit dem Thema beschäftigen. Auch für Betriebsräte auf nationaler und europäischer Ebene entstehen Potenziale, um Themen aus

Arbeitnehmersicht im Unternehmen zu platzieren und zu verankern.

Die nachfolgende Checkliste enthält Kernfragen zu den wichtigen Regelungspunkten der nichtfinanziellen Berichterstattung (Anwendungsbereich, Inhalt und Prüfpflicht). Sie soll Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat und in Unternehmen dabei unterstützen, Ansatzpunkte zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen im eigenen Umfeld zu identifizieren.

Checkliste für Arbeitnehmervertretungen

Thema	Prüffragen
Anwendung gesetzlicher Anforderungen in Hinblick auf die nichtfinanzielle Berichterstattung	<ul style="list-style-type: none"> • Werden die gesetzlichen Vorgaben erfüllt? D. h., werden für Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Achtung von Menschenrechten sowie Vorbeugung von Korruption und Bestechung die verfolgten Konzepte angegeben? • Wurden die Prozesse der Sorgfaltspflicht (Due Diligence) einschließlich der Ergebnisse der Konzepte, wesentlicher Risiken und bedeutender Leistungskennziffern angegeben? • Wird der nichtfinanzielle Bericht integriert oder als separates Dokument veröffentlicht? Was sind Vor- oder Nachteile der jeweiligen Berichtsart für das Unternehmen? • Wurden eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und konkrete Nachhaltigkeitsziele definiert? Ist die Unternehmensstrategie mit den strategischen Nachhaltigkeitszielen kompatibel? • Welche Maßnahmen wurden aus den Nachhaltigkeitszielen abgeleitet?
Diversität	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es eine Diversity-Strategie (insbesondere in Hinblick auf Aufsichtsrat und Vorstand) und wie wird Diversität dabei definiert (Geschlecht, Alter, Bildungs- und Berufshintergrund)? • Welche Maßnahmen existieren, um diese Strategie umzusetzen (zum Beispiel bei der Nachfolgeplanung)? Welche Angaben gibt es zur Umsetzung und den Ergebnissen der Maßnahmen? Werden Ziele und Zeitrahmen angegeben? • Werden die Anteile der Beschäftigten nach Diversitätsfaktoren ausgewiesen? • Werden diese Anteile auch für Führungspositionen – insbesondere Aufsichtsrat und Vorstand – angegeben?
Lieferantenmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Spielt die Lieferkette für die NFE des Unternehmens eine Rolle? Werden Umfang oder Länder in der Berichterstattung erwähnt? • Arbeitet das Unternehmen mit Lieferanten aus Risikoländern zusammen? Werden Risiken in der Lieferkette analysiert? • Auf welchen Prüfungen basiert das Lieferantenbewertungssystem? Welche Ebene der Lieferanten wird geprüft? Wie häufig wird kontrolliert? • Existiert ein Lieferantenmanagement im Unternehmen, das Aussagen zur Auswahl der Lieferanten, zur Überwachung und zu Sanktionen trifft? Gibt es einen Verhaltenskodex für Lieferanten? • Welche Beschwerde-, Überwachungs- und Sanktionsmöglichkeiten bestehen?

Thema	Prüffragen
Einbindung der Arbeitnehmervertretungen	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es festgelegte Prozesse der Kommunikation und einen Austausch mit dem Management und mit allen in die unternehmerische Nachhaltigkeit eingebundenen Abteilungen? • Liegen alle Unterlagen vor, damit die NFE beurteilt werden kann? • Lassen sich aus der NFE Potenziale für die Ausweitung der Nachhaltigkeitsleistungen ableiten? Werden Entwicklungsmöglichkeiten ausgeschöpft? • Sind alle Gremien der Mitbestimmung (Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat, verschiedene Betriebsräte, Europäische Betriebsräte) einbezogen? • Ist die Interessenvertretung in die Erstellung der NFE eingebunden und/oder wird darin über sie berichtet?
Ansatzpunkte für die Interessendurchsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Ist die Berichterstattung im Sinne der Arbeitnehmervertretungen aussagekräftig und ausgewogen? Werden z. B. relevante Ereignisse und Erkenntnisse des Aspektes Arbeitnehmerbelange dargestellt und Zielkonflikte dargelegt? • Können Themen der NFE für die Argumentation und die Ziele der betrieblichen Interessenvertretung genutzt werden? • Können eigene arbeitnehmerrelevante Themen in den Bericht aufgenommen werden? Voraussetzung hierfür ist, dass die Arbeitnehmervertretungen bereits vor Fertigstellung des Berichtes einbezogen werden.
Risiko- und Wesentlichkeitsanalysen	<ul style="list-style-type: none"> • Wurden die bedeutendsten Risiken aus Arbeitnehmersicht identifiziert? • Entspricht die Identifizierung und Priorisierung den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen aus Arbeitnehmersicht? • Bildet die NFE eine Materialitätsanalyse und/oder Wesentlichkeitsmatrix ab? Wie wurden Risiko- und Wesentlichkeitsanalysen (Materialitätsanalysen) durchgeführt? Wurden die Arbeitnehmervertretungen in die Analysen miteinbezogen, zum Beispiel als Stakeholder?
Rahmenwerke und Leistungskennziffern	<ul style="list-style-type: none"> • Welcher Berichtsstandard wurde angewandt? Passt dieser Berichtstandard zu den Nachhaltigkeitsleistungen des Unternehmens? • Werden Zielvorgaben und Grad der Zielerreichung dokumentiert? • Mit welchen qualitativen und quantitativen Indikatoren (Kennzahlen) kann der Fortschritt bei der Zielerreichung gemessen werden? Wurden aussagekräftige Leistungskennziffern gewählt? • Können die Daten valide, konsistent und verlässlich gemessen und dargestellt werden? Sind sie ausreichend für Entscheidungen?
Prüfung durch den Aufsichtsrat	<ul style="list-style-type: none"> • Sind Organisationsstrukturen definiert? Wo ist die Verantwortlichkeit für Nachhaltigkeit in der Organisation angesiedelt und welcher Vorstandsbereich soll darüber berichten? Welche Stabs- und Linienfunktionen sind einzubeziehen? • Sind gegebenenfalls Verantwortlichkeiten im Aufsichtsrat konkretisiert (zum Beispiel Vorprüfung im Prüfungsausschuss)? • Empfindet sich die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat als qualifiziert genug, um die Prüfung der NFE durchzuführen? Welche Trainingsmaßnahmen sind ggf. erforderlich? • Sind die Informationsquellen bekannt bzw. sind Berichtswege definiert? Liegen den Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat alle relevanten Informationsunterlagen vor? • Sind die Organisations- und Informationsstrukturen für die interne Kommunikation und den internen Austausch der Arbeitnehmervertretungen zur NFE klar? • Entspricht die NFE den Anforderungen der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat (zum Beispiel Auswahl der Themenfelder, Nennung von negativen/ kritischen Fakten)? • Hat der Aufsichtsrat ausreichenden zeitlichen Vorlauf, um die Prüfung vorzubereiten und Entscheidungen zu treffen? • Soll eine freiwillige externe Prüfung durchgeführt werden und welche Prüfungstiefe soll dabei angewendet werden?

Literaturempfehlungen

Nachhaltigkeitsberichterstattung allgemein:

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“: [tps://docplayer.org/82697479-Csr-richtlinie-umsetzungsges](https://docplayer.org/82697479-Csr-richtlinie-umsetzungsges)

Scholl, G.; Waidelich, P. (2018) „Nachhaltigkeitsberichterstattung in Zeiten der Berichtspflicht: Ergebnisse einer Befragung von Großunternehmen, KMU und sonstigen berichtspflichtigen Unternehmen im Rahmen des Rankings der Nachhaltigkeitsberichte 2018“. Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW), future e. V. – verantwortung unternehmen (Hrsg.), Berlin.

Gesetze zur nichtfinanziellen Berichterstattung und Auslegung:

Deloitte (2017) „CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz: Ausweitung der nichtfinanziellen Unternehmensberichterstattung“: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/risk/Deloitte_CSR_Brochure_final.pdf

Ebener Stolz (Hrsg.) (2017) „Neue Berichterstattungspflichten durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz“: <https://www.ebnerstolz.de/de/neue-berichterstattungspflichten-durch-das-csr-richtlinie-umsetzungsgesetz-114311.html>

Emons, O.; Metzner, M. (2017) „Nachhaltigkeit kommunizieren: Nichtfinanzielle Berichterstattung und CSR-Richtlinie. Hans-Böckler-Stiftung“: <https://www.mitbestimmung.de/html/was-ist-die-csr-richtlinie-3045.html>

EY (2016) „Die CSR-Richtlinie: Im Spannungsfeld zwischen Regulierung und Praxis: Wie Unternehmen auf die neuen Anforderungen reagieren können“: <https://www.umwelt-dialog.de/de/management/Reporting/2017/CSR-Richtlinie-Im-Spannungsfeld-zwischen-Regulierung-und-Praxis.php>

Kluge, N.; Sick, S. (2016) „Geheimwirtschaft bei Transparenz zum gesellschaftlichen Engagement? Zum Kreis der vom CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz potentiell betroffenen Unternehmen“. MBF-Report Nr. 27, 11.2016, Hans-Böckler-Stiftung: https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_27.pdf

Loew, Th.; Braun, S. (2018) „Mindestanforderungen und Obergrenzen für die Inhalte der NFE. Interpretation der neuen HGB-Regelungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung aus Sicht der Lage- und der Nachhaltigkeits-

berichterstattung. Empfehlungen an Unternehmen und Politik“. Institute for Sustainability, Berlin: <http://www.4sustainability.de/fileadmin/pdf/Loew-Braun-Mindestanforderungen-Obergrenzen-nichtfinanzielle-Erklärung-2018.pdf>

Rahmenwerke

Behncke, N. u. a. (2017) „Nachhaltigkeitsberichterstattung kapitalmarktorientierter Unternehmen“. DIRK-IR-Guide, Band XIV, Deutscher Investors Relations Verband, Frankfurt am Main: https://www.dirk.org/dirk_webseite/static/uploads/170511_DIRK-IR-Guide_Nachhaltigkeit_Webseite.pdf

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

GRI (o. J.) „Making Headway in Europe: Linking Gri’s G4 Guidelines and the European Directive on Non-Financial and Diversity Disclosure“: <https://www.globalreporting.org/standards/resource-download-center/linking-gri-standards-and-european-directive-on-non-financial-and-diversity-disclosure/>

Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) (2017) „Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex: Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften“. 4. aktualisierte Fassung 2017: https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Documents/PDFs/Sustainability-Code/DNK_Broschuere_2017

Prüfungsauftrag des Aufsichtsrates

Bachmann, G. (2018) „Nachhaltigkeit: Was kommt (noch) auf den Aufsichtsrat zu?“ in: Der Aufsichtsrat, 11/2018, S. 157–159.

Financial Experts Association e. V. (FEA) (2017) „FEA-Leitlinien zur Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung („CSR-Bericht“) durch den Aufsichtsrat. Bremen: https://financialexperts.eu/kunden/fea/Dokumente/171114_FEA-Leitlinie_CSR_.pdf?ver=2017-11-14-164124-347

Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (2017) „Zukunft der Berichterstattung: Nachhaltigkeit: idw Positionspapier: Pflichten und Zweifelsfragen zur nicht-finanziellen Erklärung als Bestandteil der Unternehmensführung“. Düsseldorf: <https://www.idw.de/blob/101498/30d545b52d2fcc5d71a71035b8336a70/download-positionspapier-nachhaltigkeit-nichtfinanzielle-erklaerung-data.pdf>

Müller, M. (2014) „Praktische Hinweise zum so genannten Risikomanagement. Arbeitshilfe für Aufsichtsräte Nr. 13“, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: https://www.boeckler.de/pdf/p_ah_ar_13.pdf

Prangenberg, A.; Tritsch, M. (2019) „Nichtfinanzielle Berichterstattung – Prüfung durch den Aufsichtsrat. Mitbestimmungspraxis, Arbeitshilfen für Aufsichtsräte Nr. 20“, Hans-Böckler-Stiftung: https://www.boeckler.de/pdf/p_ah_ar_20_2019.pdf

Umsetzung in deutschen Unternehmen

Global Compact Netzwerk Deutschland; econsense (2018) „Neuer Impuls für die Berichterstattung zu Nachhaltigkeit? Studie zur Umsetzung des Deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes“: https://econsense.de/app/uploads/2018/06/Studie-CSR-RUG_econsense-DGCN_2018.pdf

EY (2018) „CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz: Die NFE-Lessons Learned aus dem ersten Berichtsjahr 2017“: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-csr-richtlinie-umsetzungsgesetz/\\$FILE/ey-csr-richtlinie-umsetzungsgesetz.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-csr-richtlinie-umsetzungsgesetz/$FILE/ey-csr-richtlinie-umsetzungsgesetz.pdf)

PwC (2018) „Erstanwendung des CSR-Richtlinien Umsetzungsgesetzes: Studie zur praktischen Umsetzung im Dax 160“: <https://www.pwc.de/de/nachhaltigkeit/pwc-studie-csr-berichterstattung-2018.pdf>

von Gagern, S.; Beckmann, K. M. (2017) „Prüfpflicht, Interpretation und Umsetzung: Der Umgang mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz in deutschen Aufsichtsräten: Statusreport“. Deutsches Global Compact Netzwerk, Mazars GmbH & Co.: <https://www.mazars.de/Home/Presse-Medien/Publikationen/Studien/Archiv/Der-Umgang-mit-dem-CSR-RUG>

Zur Einbindung von Arbeitnehmervertretungen in die nichtfinanzielle Berichterstattung

Beile, J.; Vitols, K. (2018) „Nachhaltigkeitskompass: ein Wegweiser für Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten“. Mitbestimmungspraxis Nr. 16, Hans-Böckler-Stiftung: <https://www.boeckler.de/111681.htm?produkt=HBS-006919&chunk=1&jahr=#>

Emons, O.; Metzner, M. (2019) „Nachhaltigkeit kommunizieren: Nichtfinanzielle Berichterstattung und CSR-Richtlinie“. Hans-Böckler-Stiftung: <https://www.mitbestimmung.de/html/was-ist-die-csr-richtlinie-3045.html>

Meißner, D. (2018) „Nicht finanzielle Berichterstattung: Handlungsauftrag für Europäische und SE-Betriebsräte“. IG BCE: <https://www.igbce.de/vanity/renderDownload-Link/114510/123960>

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

Glossar

Arbeitnehmerbelange:

Hinsichtlich der Arbeitnehmerbelange kann die Berichterstattung unter anderem die Einhaltung von Rechtsvorschriften und anerkannten Standards oder getroffene Maßnahmen umfassen, die Arbeitnehmerrechte und Arbeitnehmerinteressen betreffen. Dabei kommen beispielsweise folgende Angaben in Betracht: Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung ergriffen wurden, zu Arbeitsbedingungen, zur Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO Kernarbeitsnormen), zur Achtung der Rechte der Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden sowie gegebenenfalls mitbestimmen zu können, zum sozialen Dialog, zur Achtung der Rechte der Gewerkschaften, zum Gesundheitsschutz oder zur Sicherheit am Arbeitsplatz. Von Bedeutung ist darüber hinaus, dass nicht nur die Maßnahmen dargestellt werden, sondern der gesamte Prozess der Sorgfaltspflicht.

Comply-or-Explain-Regelung:

Die „Comply-or-Explain“-Regelung (Einhaltung oder Erklärung-Regelung) besagt, dass die Berichterstattungspflichten – wie im Gesetz dargelegt – eingehalten werden müssen, sofern das Unternehmen nicht erklärt und begründet, wieso es bei ausgewählte Aspekte davon abweicht. Die Comply-or-Explain-Regelung muss über die Abweichungsgründe Auskunft erteilen.

CSR:

CSR steht für Corporate Social Responsibility und meint die soziale, ökologische und ökonomische Unternehmensverantwortung. In letzter Zeit wird CSR häufig durch den allgemeineren Begriff Nachhaltigkeit ersetzt.

Diversitätskonzept:

Große börsennotierte Unternehmen müssen ihr Konzept hinsichtlich der Zusammensetzung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane erläutern. Dabei ist nicht nur auf die Verteilung der Geschlechter, sondern auch auf andere Aspekte wie Alter, Bildungs- und Berufshintergrund sowie auf die Ziele des Diversitätskonzepts einzugehen. Darüber hinaus sind die Art und Weise der Umsetzung des Diversitätskonzepts und die im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse darzustellen. Ziel ist es, die Transparenz der verfolgten Diversitätskonzepte zu erhöhen. Sofern kein Diversitätskonzept verfolgt wird, muss das entsprechend der „Comply-or-Explain-Regelung“ erläutert werden.

Leistungsindikatoren:

Leistungsindikatoren sind Messinstrumente zur Beurteilung eines Aspektes der qualitativen oder quantitativen

Leistung eines Unternehmens. Leistungsindikatoren können sich auf operative, strategische, verhaltensbezogene und ethische Aspekte beziehen. Sie helfen, Stärken und Schwächen genau aufzuzeigen. Sie werden regelmäßig überprüft, um den langfristigen Unternehmenserfolg zu gewährleisten. Gängige Leistungsindikatoren im Bereich Arbeitnehmerbelange sind zum Beispiel Prozentangaben zu Weiterbildungsleistungen und Diversität.

Nichtfinanzielle Erklärung (NFE) und nichtfinanzieller Bericht (NFB):

Das „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ verlangt von betroffenen Unternehmen die Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung bzw. eines nichtfinanziellen Berichts. In der Literatur wird zuweilen zwischen nichtfinanzieller Erklärung (innerhalb des Lageberichts) und nichtfinanziellem Bericht (eigenständiger Bericht) unterschieden. In diesem Handlungsleitfaden werden allerdings beide Begriffe synonym verwendet. Die nichtfinanzielle Erklärung bzw. der nichtfinanzielle Bericht müssen jährlich veröffentlicht werden.

Sorgfaltspflicht:

Sorgfalt meint die Gewissenhaftigkeit, sich nach (gesetzlichen) Vorgaben zu verhalten. Prozesse der Sorgfaltspflicht (auch Due-Diligence-Prozesse genannt) bezeichnen die sorgfältige Analyse und Prüfung eines Unternehmens in Hinblick auf seine gesellschaftliche Unternehmensverantwortung. Ziel der Prozesse der Sorgfaltspflicht ist es, so weit wie möglich abzusichern, dass Nachhaltigkeitsleistungen zweckorientiert sind. Die Sorgfaltspflicht bezieht sich auf verschiedene Teilbereiche, u. a. Risikoanalyse, Wesentlichkeitsanalyse und Prüfung der Ergebnisse von Maßnahmen.

Stakeholder:

Als Stakeholder (auch Interessen- oder Anspruchsgruppen) werden Gruppen bezeichnet, die von den Aktivitäten eines Unternehmens direkt oder indirekt betroffen sind oder für die es aufgrund ihrer Interessenlage von Belang ist, wie ein bestimmtes Unternehmen sich verhält. Stakeholder versuchen auf das Unternehmen Einfluss zu nehmen. Ziele, Zweck und Strategie der Nachhaltigkeitsleistungen eines Unternehmens sollten darauf ausgerichtet sein, dass die Interessen und Erwartungen der wichtigen Stakeholder erfüllt werden. Wer als Stakeholder gilt, ist dabei nicht verbindlich festgeschrieben. Die wichtigsten Stakeholdergruppen sind neben Arbeitnehmervertretungen häufig Aktionäre, Kunde und Lieferanten.

Risikoanalyse:

Die Risikoanalyse ist Teil des Risikomanagements und muss im Rahmen der Prozesse der Sorgfaltspflicht für alle in dem Gesetz genannten Aspekte durchgeführt werden. Bei der Risikoanalyse geht es in einem ersten Schritt darum, Risiken zu identifizieren und in einem zweiten Schritt darum, diese zu bewerten. Nur wesentliche Risiken müssen im Rahmen der NFE berücksichtigt werden. Ferner verlangt das Gesetz, dass aufgrund der identifizierten wesentlichen Risiken eine Risikostrategie festgelegt wird und Maßnahmen definiert werden.

Wesentlichkeitsanalyse:

Bei der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie spielt die Wesentlichkeitsanalyse (auch Materialitätsanalyse) eine bedeutende Rolle. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wird zusammen mit den Anspruchsgruppen (Stakeholder) bestimmt, welche Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sind und im Fokus des unternehmerischen Nachhaltigkeitsengagements stehen sollten. Die Wesentlichkeitsanalyse kann in einer Wesentlichkeitsmatrix (auch Materialitätsmatrix) grafisch dargestellt werden. Dabei stehen sich relevante Themen aus Unternehmenssicht und relevante Themen aus Stakeholder-Sicht gegenüber.

Literatur

- 360report.org (2018) „Abgleich der Inhalte zur NFE des HGB mit den GRI Standards“: www.360report.org/de/artikel/abgleich-der-inhalte-zur-nichtfinanziellen-erkl%C3%A4rung-des-hgb-mit-den-gri-standards.html.
- Bayer (2018) „Geschäftsbericht 2017: Erweiterte Fassung“: www.geschaeftsbericht2017.bayer.de/
- Behncke, N. u. a. (2017) „Nachhaltigkeitsberichterstattung kapitalmarktorientierter Unternehmen“. DIRK-IR-Guide, Band XIV: www.dirk.org/dirk_webseite/static/uploads/170511_DIRK-IR-Guide_Nachhaltigkeit_Webseite.pdf
- 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: www.boeckler.de/5248.htm?produkt=HBS-005982&chunk=1&jahr=2014
- Braun, B. (2017) „Nachhaltigkeitsbericht 2018“: www.bb-braun.de/content/dam/b-braun/de/website/unternehmen/nachhaltigkeit/Nachhaltigkeitsbericht%202018.pdf. [bb-.33162447/Nachhaltigkeitsbericht%202018.pdf](http://www.bb-braun.de/content/dam/b-braun/de/website/unternehmen/nachhaltigkeit/Nachhaltigkeitsbericht%202018.pdf)
- 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)“: www.dgb.de/themen/++co++15382466-a4eb-11e6-9ecb-525400e5a74a
- EnBW (2018) „Integrierter Geschäftsbericht 2017“: <https://www.enbw.com/unternehmen/konzern/ueber-uns/publikationen/bericht-2017/>
- 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)
- Evonik (2018) „Nachhaltigkeitsbericht 2017: Zuhören lohnt sich“: www.corporate.evonik.com/Downloads/Corporate/Publikationen/2018/NHB2017.pdf
- EY (2018) „CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz: Die NFE –Lessons Learned aus dem ersten Berichtsjahr 2017“: [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-csr-richtlinie-umsetzungsgesetz/\\$FILE/ey-csr-richtlinie-umsetzungsgesetz.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-csr-richtlinie-umsetzungsgesetz/$FILE/ey-csr-richtlinie-umsetzungsgesetz.pdf)
- Financial Experts Association e. V. (FEA) (2017) „FEA-Leitlinien zur Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung („CSR-Bericht“) durch den Aufsichtsrat“. Bremen.
- Global Compact Netzwerk Deutschland; econsense (2017) „Statusreport: Prüfpflicht, Interpretation und Umsetzung: Der Umgang mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz in deutschen Aufsichtsräten“: www.globalcompact.de/wAssets/docs/Newscenter/20171110_Status_Report_CSR_Global_Compact_Screen.pdf
- Henkel (2018) „Nachhaltigkeitsbericht 2017“: <https://www.henkel.de/resource/blob/829914/e872ad2c078194bf861602821bc72510/data/2017-nachhaltigkeitsbericht.pdf>
- IG BCE (2018) „Nicht finanzielle Berichterstattung: Handlungsauftrag für Europäische und SE-Betriebsräte“: www.igbce.de/vanity/renderDownload-Link/114510/123960
- Innogy (2018) „Nachhaltigkeitsbericht 2017“: <https://www.innogy.com/web/cms/mediablob/de/3947110/data/0/5/nachhaltigkeitsbericht-2018.pdf>
- Kajüter, P. (2017) „Nichtfinanzielle Berichterstattung nach dem CSR- Richtlinien-Umsetzungsgesetz“ in: Der Betrieb vom 24.03.2017, Heft 12, S. 617– 624.
- Lanxess (2018) „Geschäftsbericht 2017“: https://lanxess.com/-media/Project/Lanxess/Corporate-Internet/Investors/Publications/Reports/2017/DE/LXS_GB2017_D_web.pdf
- Prangenberg, A.; Tritsch, M. (2019) „Nichtfinanzielle Berichterstattung – Prüfung durch den Aufsichtsrat“. Mitbestimmungspraxis, Arbeitshilfen für Aufsichtsräte Nr. 20, Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de/pdf/p_ah_ar_20_2019.pdf

Rahe, I. (2017) „Befreiungsmöglichkeit im Konzern“ in Audit Committee Quarterly extra: das Magazin für Corporate Governance: https://audit-committee-institute.de/media/aci_qextra_csr.pdf#page=9

Siltronic (2018) „Geschäftsbericht 2017: Wachstum mit Waffern“: https://www.siltronic.com/fileadmin/investorrelations/2017/Quartal4_Jahresabschluss/Siltronic_Geschaeftsbericht_2017.pdf

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (2019) „Verantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten: Globale Rahmenvereinbarungen als Instrument einer gewerkschaftlichen Mitgestaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht.“

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

Systain (2018) „7 Erfolgsfaktoren für eine gute Wesentlichkeitsanalyse“: <https://www.systain.com/?download=3658>

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

**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

