

Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen

Empfehlungen für die Gewerkschaftsarbeit in multinationalen Unternehmen



Dieses Dokument enthält Informationen und Anleitungen für Gewerkschaftsvertreter*innen, einschließlich Arbeitnehmervertreter*innen in Europäischen Betriebsräten (EBR) und transnationalen Betriebsräten von Unternehmen mit dem Statut der Europäischen Gesellschaft (*Societas Europaea* – SE) sowie die sie unterstützenden Koordinator*innen von industriAll Europe. Darin werden die neuen gesetzlichen Berichtspflichten multinationaler Unternehmen zu Nachhaltigkeitsfragen erläutert und konkrete Tipps gegeben, wie die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der Gewerkschaftsarbeit bestmöglich genutzt werden kann.

Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen: Worum geht es dabei?

Börsennotierte Unternehmen müssen seit jeher nach spezifischen Vorgaben in Bezug auf Inhalt und Form eine Vielzahl von Finanzinformationen veröffentlichen. In Bezug auf soziale und ökologische Informationen besteht jedoch keine Pflicht zur Veröffentlichung. Im Jahr 2014 wurde mit der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen (NFRD) ein erster Versuch unternommen, in dieser Frage voranzukommen, aber diese Rechtsvorschrift beruhte im Wesentlichen auf Freiwilligkeit: Die Veröffentlichung war nicht verbindlich und Unternehmen konnten die Informationen veröffentlichen, die sie wollten. Dementsprechend handelte es sich bei nichtfinanziellen Berichten¹, gespickt mit Fotos, Zitaten und Slogans, oft um eine reine Kommunikationsmaßnahme. Besonders schlimm war, dass jedes Unternehmen die Kennzahlen veröffentlichen konnte, die es wollte, was einen Vergleich der Unternehmen verunmöglichte.

Mit der Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) von Unternehmen soll sich dies grundlegend ändern.

Diese Neuerung hat ihren Ursprung im Green Deal der letzten EU-Kommision. Die Mitgliedstaaten müssen nun nationale Klimapläne usw. erstellen, befolgen und dafür Rechenschaft ablegen – aber wie soll das funktionieren, wenn für Unternehmen (zumindest die größten) keine symmetrischen Sorgfaltspflichten gelten?

¹ In der NFRD ist von einer „konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung“ als Teil des Lageberichts die Rede.

Sie geht auch auf den Anspruch der Zivilgesellschaft an Unternehmen zurück, nicht nur die finanzielle Performance im Blick zu haben, sondern auch einen Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten und sich am Natur- und Klimaschutz zu beteiligen. So möchten beispielsweise einige Bürger*innen ihre Ersparnisse in Unternehmen mit nachhaltigen Geschäftspraktiken investieren, aber wie kann man ohne spezifische Standards sicher sein, dass dies auch wirklich der Fall ist?

Gemäß der CSRD sind Unternehmen nun dazu verpflichtet², genaue und aktuelle Informationen zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG) zu veröffentlichen. Diese Informationen sind Teil des Lageberichts, werden aber oft auch separat in einem sogenannten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.³



REFERENZ

RICHTLINIE ÜBER DIE NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG VON UNTERNEHMEN (2022)

[In allen EU-Amtssprachen verfügbar.](#)

Diese neue Berichterstattung tritt an die Stelle des alten „nichtfinanziellen“ Berichts. Die wichtigsten Merkmale dieser neuen Nachhaltigkeitsberichterstattung sind:

- Unternehmen können sich jetzt nicht mehr herauspicken, welche Informationen sie veröffentlichen. **Die elf verpflichtenden Berichterstattungsbereiche sind klar aufgeführt.** Sechs davon betreffen die Umwelt (Klimawandel, Umweltverschmutzung, Wasser, biologische Vielfalt und Kreislaufwirtschaft), vier soziale und gesellschaftliche Aspekte (S1 „Eigene Belegschaft“, S2 „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“, S3 „Betroffene Gemeinschaften“ und S4 „Verbraucher und Endnutzer“) und der elfte die „Unternehmenspolitik“ (G1).
- Unternehmen steht es jetzt nicht mehr frei, über eine Veröffentlichung zu entscheiden. Zur Feststellung, ob Informationen zu veröffentlichen sind, müssen sie eine **Wesentlichkeitsprüfung** durchführen (siehe technische Fragen).
- Ähnlich wie in finanziellen Fragen müssen Unternehmen nun **bei der Veröffentlichung von Informationen sehr genaue Normen einhalten.** Das sind die sogenannten [ESRS](#): europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (siehe technische Fragen).

² Wir verwenden in diesem Dokument die Gegenwartsform, aber die neue Rechtsvorschrift wird schrittweise angewandt. Die Umsetzung der CSRD in nationales Recht ist im Gange. Börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter*innen müssen bereits 2025 für das Jahr 2024 nach den neuen Regeln Bericht erstatten. Unternehmen, börsennotiert oder nicht, die zwei von drei der folgenden Schwellenwerte erfüllen (Umsatz über 500 Mio. €, Bilanzsumme über 25 Mio. € und mehr als 250 Mitarbeiter*innen), müssen ab 2026 (für das 2025) ihre Nachhaltigkeitsberichte veröffentlichen. Börsennotierte kleine und mittlere Unternehmen folgen dann ab 2027 und Nicht-EU-Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 40 Mio. € in der EU und einem weltweiten Umsatz von mehr als 150 Mio. € müssen ab 2029 Berichte vorlegen.

³ Andere Bezeichnungen wie z. B. ESG-Bericht, Bericht über nichtfinanzielle Informationen usw. sind möglich, aber mit großer Sicherheit wird sich der Ausdruck „Nachhaltigkeitsbericht“ durchsetzen.

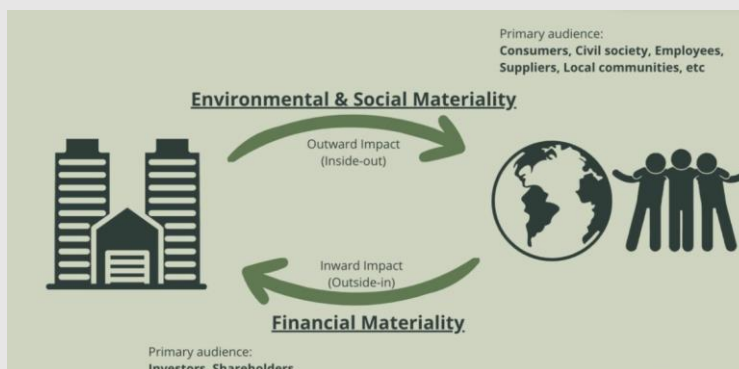
- Alle Informationen sind Teil des konsolidierten Lageberichts (und bei börsennotierten Unternehmen des einheitlichen Registrierungsformulars – *Universal Registration Document, URD*), aber börsennotierte Unternehmen veröffentlichen sie oft auch separat in einem sogenannten Nachhaltigkeitsbericht.
- Wie Finanzaspekte müssen auch **Umwelt- und Sozialaspekte jedes Jahr** vom Wirtschaftsprüfer oder einem spezifischen Prüfer, der einem reglementierten Beruf angehört, **geprüft** werden.
- Informationen sind oft quantitativ (z. B. bei den Hauptthemen in den Bereichen E1 „Klimawandel“ oder S1 „Eigene Belegschaft“), qualitativ oder beides. **Das Unternehmen muss außerdem seine Strategien und Aktionspläne darlegen, die es zur Eindämmung oder Minderung ihrer negativen Auswirkungen eingeführt hat.**
- Dieser Nachhaltigkeitsbericht muss **maschinenlesbar** sein, um Vergleiche zu erleichtern.



TECHNISCHE FRAGEN

WESENTLICHKEITSPRÜFUNG UND ESRS

Wesentlichkeitsprüfung: Ein Unternehmen führt eine **Wesentlichkeitsprüfung** durch, um zu ermitteln, ob es Informationen zu sozialen oder ökologischen Aspekten veröffentlichen muss. Wenn das Unternehmen „wesentliche“ (bedeutende) Auswirkungen in Bezug auf den sozialen oder ökologischen Aspekt hat, muss es hierzu Informationen veröffentlichen.



Wie lässt sich feststellen, ob das Unternehmen wesentliche Auswirkungen in Bezug auf soziale oder ökologische Aspekte hat? Das Unternehmen muss den Schweregrad der tatsächlichen Auswirkungen anhand der folgenden Faktoren bewerten:

- Ausmaß: Wie schwerwiegend sind die Auswirkungen für Mensch oder Umwelt?
- Umfang: Wie weitverbreitet sind die Auswirkungen (z. B. Anzahl der betroffenen Personen)?

- Unabänderlichkeit: Kann eine negative Auswirkung rückgängig gemacht oder behoben werden?

Wenn es sich um eine potenzielle Auswirkung handelt, muss das Unternehmen auch (anhand von historischen Daten, Vorhersagemodellen und Gutachten) die Wahrscheinlichkeit bewerten, wobei der Schweregrad stärker gewichtet wird als die Wahrscheinlichkeit.

Diese Bewertung ist nicht „schwarz oder weiß“. Das Unternehmen muss die Einschätzung dennoch anhand eines Rasters vornehmen. Und Interessenträger (darunter Arbeitnehmervertreter*innen) müssen diese Bewertungen kritisch hinterfragen!

Die folgende Tabelle zeigt ein Beispiel für einen möglichen Ansatz bezüglich der Bewertung.

Illustration	Severity assessment			Is the impact assessed as material?
	Scale	Scope	Irremediability	
Negative impact				
Impact 1	Low	Medium	High	No
Impact 2	Low	High	High	Yes
Impact 3	Medium	Medium	Low	Yes

Colour coding:

Low	Medium	High
-----	--------	------

Weitere Informationen zu dieser Wesentlichkeitsbewertung findet ihr im folgenden [Dokument der EFRAG](#).

ESRS: Ergibt die Wesentlichkeitsprüfung, dass das Unternehmen Informationen veröffentlichen muss, so muss es **sehr genaue Normen einhalten**:

- Diese Normen werden allgemein als [ESRS](#) bezeichnet: europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Es gibt bereits elf Normen, die die Umwelt (E1 bis E5, Klima, Umweltverschmutzung, Wasser, Biodiversität und Kreislaufwirtschaft), soziale und gesellschaftliche Aspekte (S1 „Eigene Belegschaft“, S2 „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“, S3 „Betroffene Gemeinschaften“ und S4 „Verbraucher und Endnutzer“) und die „Unternehmenspolitik“ (G1) betreffen.
- In den nächsten Jahren kommen in einigen Sektoren (z. B. Bergbau, Textilindustrie usw.) Normen hinzu.

Hinweis: In den ESRS ist für jeden sozialen Aspekt festgelegt, welche Informationen verpflichtend sind (siehe Anhang zu diesem Dokument) und auf welcher Ebene die Informationen aufgeschlüsselt werden müssen.

Die ESRS erfordern auch, über qualitative Informationen zu verfügen, insbesondere über Aktionspläne.

Zu den Themen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft (ESRS S1) zählen eigene Beschäftigte (S1-6), Nicht-Beschäftigte (S1-7), Tarifverträge und sozialer Dialog (S1-8), Vielfalt (S1-9), angemessene Löhne (S1-10), Sozialschutz (S1-11), Menschen mit Behinderungen (S1-12), Schulung (S1-13), Arbeits- und Gesundheitsschutz (S1-14), Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (S1-15), Lohngefälle und Gesamtvergütung (S1-16) und schwerwiegende Auswirkungen auf die Menschenrechte (S1-17). Im Anhang des vorliegenden Dokuments findet ihr die Details der verpflichtenden Informationen für jedes der Themen.

Nach der CSRD sind Unternehmen verpflichtet, soziale und ökologische Informationen sowie Pläne zur Erreichung von Zielen und Vorgaben zu veröffentlichen. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung, aber wird damit ausreichend Druck auf Unternehmen zur Übernahme neuer Praktiken ausgeübt? Hinweis: Die **Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability Due of Diligence Directive, CS3D)** befasst sich mit diesem schwierigen Thema im Bereich der Arbeitskräfte in Wertschöpfungsketten.



Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit – CS3D

Die Richtlinien CSRD und CS3D fußen beide auf der Überzeugung, dass Unternehmen ihr Handeln nicht auf die Gewinnmaximierung beschränken dürfen: Sie müssen sich auch in den Dienst der Menschen und der Umwelt stellen.

Sie verfolgen jedoch unterschiedliche Zwecke: Bei der CSRD geht es um die Berichterstattung, bei der CS3D um das Handeln, wobei rechtliche Sanktionen vorgesehen sind. Gemäß CS3D müssen Unternehmen konkrete Pläne zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht aufstellen, um das Risiko eines Verstoßes gegen Menschen- und Sozialrechte in ihrer Wertschöpfungskette (auch in Bezug auf ökologische Angelegenheiten) zu mindern, und im Fall von nicht kohärenten Plänen drohen gerichtliche Sanktionen.

Die CS3D wurde im April 2024 angenommen und die Mitgliedstaaten haben bis Juni 2026 Zeit, die Richtlinie umzusetzen.

Für Arbeitnehmervertreter*innen sind diese gemäß Standards gemeldeten und extern geprüften Informationen eine große Chance, denn:

- einer der elf Bereiche der Berichterstattung betrifft die „Eigene Belegschaft“ (S1). Es werden dann zu vielen Themen genauere Informationen vorliegen (siehe die detaillierten Themen weiter unten), und diese Informationen werden einen Vergleich mit Wettbewerbern unter sozialen Gesichtspunkten ermöglichen (z. B.: Gibt es in meinem Unternehmen mehr Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen als bei den Wettbewerbern? Bietet mein Unternehmen genauso viele Schulungen an wie die Konkurrenz?),
- ein weiterer sozialer Bereich, über den dann Informationen vorliegen, sind Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2), insbesondere bei Zulieferern (unabhängig von ihrem Rang in der Lieferkette!). In diesem Bereich sind im Standard eher qualitative als quantitative Informationen

- vorgesehen, die jedoch dazu beitragen können, die größten Missstände (in Bezug auf Kinderarbeit oder Grundrechte wie die Vereinigungsfreiheit) aufzudecken und ihnen vorzubeugen,
- mindestens zwei umweltbezogene Bereiche können für Arbeitnehmervertreter*innen sehr nützlich sein, da diese Aspekte in den meisten Unternehmen mit erheblichen sozialen Auswirkungen verbunden sind:
 - Klimawandel (E1): Da alle größeren Unternehmen zwangsläufig erhebliche Auswirkungen auf das Klima haben, muss fast jedes Unternehmen, das der CSRD unterliegt (zumindest die größten), Informationen zum Klimawandel veröffentlichen: Treibhausgasemissionen, zeitgebundene Zielvorgaben für die Verringerung der Treibhausgase (bis 2030 und 2050) und ein damit verbundener „Übergangsplan für den Klimaschutz“ (gemäß ESRS E1). Die EBR und die Betriebsräte sollten die Gelegenheit nutzen, um sich mit diesem Klimaplan vertraut zu machen und vor allem Maßnahmen zur Antizipation im Bereich Beschäftigung und Weiterbildung im Zusammenhang mit diesem Klimaplan zu fordern.⁴
 - Kreislaufwirtschaft (E5): Die Kreislaufwirtschaft kann enorme Auswirkungen auf die in industriellen Prozessen verwendeten Materialien und damit auf Beschäftigung und Weiterbildung haben. Sie fügt sich auch allgemein in die Strategie des Unternehmens ein und soll als Anreiz zur Entwicklung neuer Dienstleistungen oder Produkte dienen, die langfristig große Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können.



Welche Strategien könnte die Unternehmensleitung verfolgen, die CSRD-Verpflichtungen möglichst gering zu halten?

- Konzentration auf Umweltfragen und kaum Informationen zu sozialen Aspekten
- Sozial- und Umweltberichterstattung als reine Kommunikationsmaßnahme: Aktionspläne müssen konkret sein
- Beschränkung der Überprüfung der Wertschöpfungskette auf erstrangige Lieferanten
- Übereilte Einstufung wichtiger Aspekte als „nicht wesentlich“ (unwichtig)
- Großteil der sozialen Informationen auf konsolidierter Ebene (und nicht nach Ländern aufgeschlüsselt)
- Konzentration auf quantitative Daten, ohne Berücksichtigung des Kontexts⁵

Aus diesem Grund müssen Arbeitnehmervertreter*innen bei jedem Schritt der Berichterstattung hinzugezogen werden und eine Stellungnahme abgeben: Hat die Unternehmensleitung wichtige Aspekte vergessen? Warum? Sind die

⁴ Hinweis: EBR und Betriebsräte sind berechtigt, antizipative Maßnahmen zu verlangen. Sowohl die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (2002/14/EG) als auch die EBR-Richtlinie (2019/38/EG) besagen, dass die „Anhörung ... die Unterrichtung und Anhörung zu ... Beschäftigungsstruktur und wahrscheinlicher Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen oder Betrieb sowie zu gegebenenfalls geplanten antizipativen Maßnahmen“ umfasst.

⁵ Quantitative Informationen sind zuweilen wenig aussagekräftig oder irreführend. So erreicht beispielsweise die Tarifbindungsquote bei nur einem Unternehmen mit einem weltweiten Tarifvertrag den Wert von 100%! Ein weiteres Beispiel: Warum es in armen Ländern keine Berufskrankheiten im rein rechtlichen Sinne gibt, erklärt sich daraus, dass es dort keine entsprechenden Vorschriften gibt. Die Arbeitnehmervertreter*innen müssen sich auskennen, wie Indikatoren aufgebaut sind. Dasselbe Phänomen beobachten wir bei einigen multinationalen Unternehmen, aus deren Berichterstattung hervorgeht, dass die Quote der arbeitsbedingten Verletzungen in Europa höher ist als in anderen, weniger entwickelten Ländern. Die Berichterstattung ist nicht zwangsläufig falsch (was aber auch nicht auszuschließen ist, da Informationen heutzutage nicht geprüft werden), kann sich aber möglicherweise auf unterschiedliche Rechtsrahmen beziehen.

zukünftigen Datenpunkte relevant und ausreichend? Sollten die Informationen nach Ländern aufgeschlüsselt werden?

Bei dieser Gelegenheit möchten wir unsere Empfehlungen für die Berichterstattung in Erinnerung rufen (siehe das Positionspapier von industriAll Europe zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln):

- **Eine integrierte Berichterstattung** anstatt einer Verteilung auf mehrere Finanzberichte und nichtfinanzielle Berichte. Sie muss ein Reporting über die Strategien zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht (Einhaltung von Menschen-, Sozial- und Gewerkschaftsrechten sowie von Umweltnormen) und über die Arbeitsbeziehungen (Achtung der Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung sowie Einhaltung von Tarifverhandlungspflichten) umfassen. In der CSRD ist eine solche Bestimmung enthalten.
- **Die Berichterstattung sollte nach Ländern aufgeschlüsselt werden.**⁶ Es ist darauf hinzuweisen, dass dies in der CSRD (mit einigen unbedeutenden Ausnahmen⁷) nicht zwingend vorgeschrieben ist. Es hängt dann von den Unternehmen und dem sozialen Dialog ab.
- **In die Berichterstattung müssen alle betroffenen Stakeholder einbezogen werden**, im sozialen Bereich insbesondere die Arbeitnehmervertreter*innen. Die Qualitätsprüfung im Rahmen der CSRD muss nicht nur von externen Prüfern, sondern auch von Arbeitnehmervertreter*innen durchgeführt werden.
- **Die Berichterstattung muss öffentlich zugänglich sein.** Hier ist zu beachten, dass diese Bekanntmachung in der Richtlinie nur eine Möglichkeit darstellt und die Verpflichtung zur Veröffentlichung je nach den Umsetzungsvorschriften in den EU-Ländern variiert.

Empfehlung 1

Koordinierung eurer Gewerkschaftsstrategie

Ihr müsst als Arbeitnehmervertreter*innen in einem multinationalen Unternehmen eine proaktive Rolle einnehmen! Wartet nicht darauf, dass die Unternehmensleitung euch darüber informiert, was sie unter Nachhaltigkeitsberichterstattung versteht. Bildet euch eine eigene Meinung, bewertet die Situation und entscheidet, über welche strategischen Daten euer Unternehmen eurer Meinung nach Bericht erstatten muss.

Konzentration auf für Beschäftigte relevante Themen

Die Liste der ESG-Indikatoren ist lang. In einem ersten Schritt müsst ihr die wichtigsten für die Beschäftigten relevanten Daten ermitteln.

Alle Elemente im Feld „Eigene Belegschaft“ (S1) sind für euch von großer Bedeutung. Aber auch in anderen Feldern findet ihr eine Vielzahl nützlicher Informationen: „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ (S2), „Klimawandel“ (E1 – zur Antizipation sozialer Auswirkungen der Übergangspläne für den Klimaschutz), Kreislaufwirtschaft (E5 aus demselben Grund wie „Klimawandel“) usw.

⁶ Wie bei der „Country-by-Country“-Richtlinie, mit der die nach Ländern aufgeschlüsselte Veröffentlichung von Finanzinformationen verbindlich vorgeschrieben wird. Diese Richtlinie gilt ab 2026 für Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 750 Mio. €.

⁷ Insbesondere ist die Zahl der Beschäftigten nach Ländern aufzuschlüsseln, ... jedoch nur für Länder, in denen das Unternehmen 50 oder mehr Beschäftigte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens ausmachen.

Ein nur für die externe Kommunikation erstellter kurzer (z. B. 40 Seiten lange) „Nachhaltigkeitsbericht“ ist nicht ausreichend. Strebt einen über 150 Seiten langen Bericht an, der den Titel „Nachhaltigkeitserklärung oder -bericht“, „Nichtfinanzieller Bericht“, „ESG-Bericht“ oder „CSR-Bericht“ tragen kann. Bei börsennotierten Unternehmen könnte der Bericht sogar noch detaillierter sein (500 Seiten lang).

Kontaktaufnahme und Koordinierung mit den nationalen und europäischen Gewerkschaften

Gewerkschaftsorganisationen haben in vielen Ländern ihre eigene Vorstellung von der Gestaltung der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen entwickelt. Sie können auch am besten über die neuesten Entwicklungen in Bezug auf den Rechtsrahmen auf nationaler und europäischer Ebene informieren.

Setzt euch mit den Arbeitnehmervertreter*innen in eurem Unternehmen auf nationaler und lokaler Ebene in Verbindung und stimmt euch mit ihnen ab

Eine enge Abstimmung zwischen der europäischen und der nationalen Ebene ist wichtig. Das Thema der nachhaltigen Berichterstattung muss auf der entsprechenden Ebene erörtert werden, d. h. sowohl auf EBR- als auch auf nationaler Ebene. Wenn euer Unternehmen auf nationaler Ebene einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, stellt sicher, dass der EBR/SE-BR darüber informiert wird. Und umgekehrt: Wenn auf europäischer Ebene eine konsolidierte Nachhaltigkeitsberichterstattung eingeführt und diskutiert wird, ist es wichtig, die Informationen so früh wie möglich mit den nationalen Gewerkschaften zu teilen.

Wissen über die nachhaltige Berichterstattung aufbauen und ausbauen

In euren nationalen Rechtsvorschriften zur Arbeitnehmervertretung in Unternehmen ist möglicherweise festgelegt, dass Betriebsratsmitglieder oder Vertrauensleute Anspruch auf Schulungen oder die Hinzuziehung von Sachverständigen haben. Darüber hinaus sehen europäische Rechtsvorschriften vor, dass EBR/SE-BR-Mitglieder das Recht auf Schulungen und die Einladung von Sachverständigen zu EBR/SE-BR-Sitzungen haben, die sie auch zum Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung aus-/weiterbilden können. Dies erleichtert die Gespräche mit der Unternehmensleitung.

Empfehlung 2

Bringt das Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die Agenda eures Unternehmens

Ihr habt ein Mitspracherecht bei der Frage der Nachhaltigkeitsberichterstattung, und zwar sowohl in Bezug auf die Methodik der Erstellung dieser Berichterstattung ALS AUCH hinsichtlich der Informationen im fertigen Bericht.

Die Gewerkschaften begrüßen, dass mit der neuen CSRD erstmals im **EU-Recht** ausdrücklich anerkannt wird, dass Arbeitnehmervertreter*innen auf der entsprechenden Ebene über die Nachhaltigkeitsberichterstattung ihres Unternehmens unterrichtet und angehört werden müssen (Meinungsaustausch und Abgabe einer Stellungnahme, die am Ende der Unternehmensleitung oder dem Aufsichtsorgan mitgeteilt werden muss).

In multinationalen oder EU-Unternehmen wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf der Ebene des Mutterunternehmens erstellt und veröffentlicht. In solchen Unternehmen fällt dem EBR eine Schlüsselrolle und er kann in diesem Bereich der Berichterstattung Koordinationsaufgaben übernehmen.

Der EBR und die Betriebsräte haben in diesem Zusammenhang zwei unterschiedliche und sich ergänzende Rollen inne:

- Erstens eine Rolle im Berichterstattungsprozess: Die Arbeitnehmervertreter*innen müssen darüber informiert werden, welche Informationen relevant sind und über **die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen**. Zum Beispiel könnten die Arbeitnehmervertreter*innen einwenden, dass eine Überprüfung nur anhand von nach Ländern aufgeschlüsselten Informationen möglich sei.
- Zweitens die Aufgabe, einen Meinungsaustausch mit der Unternehmensleitung über die Informationen selbst zu führen.

Die Rolle des EBR/Betriebsrats ist natürlich von entscheidender Bedeutung in Bezug auf soziale Informationen, aber auch für Umweltinformationen (schon allein deshalb, weil Umweltstrategien Auswirkungen auf industrielle Prozesse, Beschäftigung und Kompetenzerwerb haben werden).



REFERENZ

ARBEITSNEMVERTRETER*INNEN UND DIE RICHTLINIE ÜBER DIE NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG VON UNTERNEHMEN (2022)

[In allen EU-Amtssprachen verfügbar.](#)

In Erwägungsgrund 52 der CSRD steht, dass „die Mitgliedstaaten ... sicherstellen [sollten], dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Einklang mit dem Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung durchgeführt wird“, wobei klar auf die Anhörung und den Meinungsaustausch verwiesen wird. Und „[i]hre Stellungnahme sollte, wo angezeigt, den zuständigen Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen mitgeteilt werden“. Schaut euch dann euer nationales Umsetzungsgesetz an, um euch über die Bestimmungen auf nationaler Ebene zu informieren.⁸

In Artikel 19a Absatz 5 der CSRD heißt es: „Die Unternehmensleitung unterrichtet die Arbeitnehmervertreter auf geeigneter Ebene und erörtert mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen. Die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter wird gegebenenfalls den zuständigen Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen mitgeteilt“ (in Artikel 26a Absatz 6 heißt es, dass im Falle eines Mutterunternehmens dieselben Vorschriften gelten).

Darüber hinaus wird in Artikel 3.1 des ESRS 1 empfohlen, Interessenträger anzuhören, um alle Probleme/Auswirkungen des Unternehmens in Bezug auf soziale und ökologische

⁸ Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es nur wenige Beispiele. Im französischen Umsetzungsgesetz von Ende 2022 wurde der Referenzartikel des Arbeitsrechts über die regelmäßige Unterrichtung und Anhörung der CSE (Betriebsrat) geändert, um diesen Nachhaltigkeitsinformationen Rechnung zu tragen.

Aspekte/Risiken und Chancen aufzulisten. Dies umfasst natürlich auch Arbeitnehmervertreter*innen.

Zur Erfüllung dieser Aufgabe bei der Einholung der erforderlichen Informationen empfehlen wir Folgendes:

- Sonderschulungen für EBR-Mitglieder zu diesem Thema,
- Zusammenarbeit innerhalb des EBR und mit Koordinator*innen und/oder dem/der regulären Sachverständigen und Erörterung, welche Informationen in dieser Nachhaltigkeitserklärung enthalten sein sollten,
- Einberufung einer ersten Sitzung des EBR oder des engeren Ausschusses speziell zu diesem Thema,
- Einrichtung einer speziellen EBR-Arbeitsgruppe.

Bei einigen Themen kann der EBR detailliertere Informationen als im ESRS vorgesehen anfordern. In manchen Fällen kann das Unternehmen die Veröffentlichung sehr detaillierter Informationen zu einem Thema zu Recht ablehnen, aber diese Informationen können in den meisten Fällen ohne Risiko an die EBR-Mitglieder weitergegeben werden.

Da es sich um ein recht technisches Thema handelt und der Umfang der CSRD im sozialen Bereich recht umfassend ist, empfehlen wir, dass die Arbeitnehmervertreter*innen eine Auswahl treffen. Es ist sehr schwierig, sich eingehend mit allen 12 sozialen Themen zu befassen, die von ESRS1 für die eigene Belegschaft abgedeckt werden, insbesondere im ersten Jahr. **Dann könnt ihr Prioritäten setzen und 2 oder 3 Themen auswählen, die euch dringend, relevant oder am wichtigsten erscheinen.**

BEISPIEL

Bewährte Verfahren

EBR INEOS

[Chemische Industrie](#)

[EBR seit 1995](#)

[Koordinator von industriAll Europe: Armendo Dente \(IG BCE\)](#)

Die EBR-Vertreter*innen organisierten im Juni 2024 ein erstes Treffen mit einem Sachverständigen des ETUI, um den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht von INEOS zu besprechen und sich über Möglichkeiten zur Beteiligung des EBR an der Berichterstattung zu informieren.

Im Januar 2025 wird ein Treffen mit der Unternehmensleitung zum Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen und Beteiligung des EBR an der Gestaltung des nächsten Nachhaltigkeitsberichts organisiert (der nach den neuen Vorschriften erstmals 2026 veröffentlicht werden soll).

Empfehlung 3

Mit der Unternehmensleitung diskutieren

Behandelt das Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der EBR/SE-BR-Arbeit und stellt es zur Diskussion mit der Unternehmensleitung. Achtung: Das Thema ist nicht mit einer einmaligen Diskussion erledigt, sondern muss regelmäßig (mindestens jährlich) auf die Tagesordnung.

Stellt sicher, dass ihr mit den entsprechenden Vertretern der Unternehmensleitung sprecht (die Zuständigkeit für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist nicht unbedingt in der Personalabteilung angesiedelt, sondern eher in den Bereichen „Compliance“ oder „Investor Relations“).

Behaltet beide Komponenten der EBR-Beteiligung im Auge und fordert, in diesen zwei Phasen einbezogen zu werden:

- Berichterstellung (Bestimmung wichtiger Themen aus qualitativer Sicht, Wesentlichkeitsbewertung, Liste der Indikatoren, über die Bericht erstattet werden soll),
- jährlicher sozialer Dialog mit der Unternehmensleitung über die Ergebnisse der Berichterstattung.



Fordert, dass bei der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts ein eigener Tagesordnungspunkt auf der EBR-Sitzung eingeplant wird und dass die Unternehmensleitung den Bericht vorstellt.

Setzt Prioritäten bei 2 oder 3 sozialen Themen (in der langen Liste der möglichen Themen, die von der CSRD abgedeckt werden), die euch am wichtigsten erscheinen, um sie gründlich zu behandeln.

EBR/SE-BR-Mitgliedern wird empfohlen, bei Sitzungen mit der zentralen Leitung die folgenden Fragen zu besprechen:

Methodik der Nachhaltigkeitsberichterstattung

- Wie werden die Daten erhoben?
- Wie wurde die Bewertung der „Wesentlichkeit“ durchgeführt? Was ist dabei herausgekommen? Waren Arbeitnehmervertreter*innen an der Wesentlichkeitsbewertung beteiligt?
- Welcher soziale Aspekt wurde als „nicht wesentlich“/nicht wichtig eingestuft und warum?
- Waren Arbeitnehmervertreter*innen in die Definition der Punkte eingebunden?
- Welche Verzerrungen weisen die Indikatoren auf? Ein einziger weltweiter Tarifvertrag kann beispielsweise eine 100%ige Tarifbindungsquote in allen Ländern ergeben.

Qualität der berichteten sozialen Informationen

In einigen seltenen Fällen werden die Informationen nach Ländern aufgeschlüsselt, aber im Rahmen von ESRS S1 (Berichterstattung über die eigene Belegschaft) ist dies nicht zwingend. Die EBR-Mitglieder müssen diese Standardinformationen auf europäischer Ebene und aufgeschlüsselt nach Ländern anfordern. Die Unternehmensleitung wird nur schwer behaupten können, dass die Erhebung dieser Informationen mit einem hohen Zeitaufwand verbunden sei, denn diese Informationen wurden ja bereits für die spätere Konsolidierung im Lagebericht in jedem Land erhoben. Die Aufschlüsselung der Informationen nach Geschlecht ist nach ESRS relativ häufig verpflichtend.

Fordert Informationen an, die nach folgenden Kriterien aufgeschlüsselt sind:

- Land (zumindest für Länder, in denen die Anzahl der Beschäftigten über einem gemeinsam festzulegenden Schwellenwert liegt)
- Geschäftsbereich
- Tätigkeit (z. B. bei Schulungen)

Fordert zusätzlich zu den quantitativen Daten auch qualitative Informationen an. Es ist beispielsweise gut zu wissen, wie viele Betriebsräte es in Europa gibt oder wie viele EBR-Sitzungen in einem Jahr stattgefunden haben, aber noch wichtiger ist es zu wissen, welche Themen mit dem EBR/dem lokalen Betriebsrat besprochen wurden.

Indikatoren zu Merkmalen der Beschäftigten (S1-6)

Viele Informationen in diesem Feld sind Pflichtangaben.⁹ Ihr könnt nach weiteren sachdienlichen Informationen fragen, falls diese nicht veröffentlicht wurden.

- In welchem Land gibt es die meisten vorübergehend Beschäftigten? Gibt es objektive Gründe dafür? Hierbei handelt es sich jedoch ausschließlich um interne befristete Arbeitnehmer*innen. Zeitarbeitskräfte werden unter dem Punkt „nicht angestellte Beschäftigte“ erfasst.
- Wie viele Vollzeitbeschäftigte gibt es? Wie viele Teilzeitbeschäftigte?
- In welchem Land ist die Teilzeitquote am höchsten? Gibt es objektive Gründe dafür?
- Wie viele dauerhaft Beschäftigte wurden eingestellt? In welchen Ländern gibt es Schwierigkeiten, Fachkräfte einzustellen?
- Wie hoch ist die Mitarbeiterfluktuation? Auf welche Probleme kann das zurückzuführen sein? Schlechte Löhne? Verschlechterung der Arbeitsbedingungen?

⁹ Die Einzelheiten zu den Pflichtangaben sind im Anhang aufgeführt. Beachtet, dass die Veröffentlichung dieser Angaben nur dann verpflichtend ist, wenn das betreffende Feld zuvor im Wesentlichkeitstest als materiell/wichtig eingestuft wurde.

Indikatoren zu Merkmalen der nicht angestellten Beschäftigten (S1-7)

In diesem Feld gibt es nur wenige Pflichtangaben.⁹ Ihr könnt weitere Informationen anfordern, insbesondere qualitative.

- Sind in dem Unternehmen viele nicht angestellte Beschäftigte tätig? Was sind die Gründe dafür? In welchem Bereich: Produktion, FuE, Support? Nimmt die Inanspruchnahme von nicht angestellten Beschäftigten zu?
- Handelt es sich ausschließlich um Zeitarbeitskräfte? Oder sind in dem Unternehmen auch „Selbständige“ tätig? In welchem Bereich?
- Wie hoch ist die Quote der arbeitsbedingten Verletzungen bei den nicht angestellten Beschäftigten? Ist ein Vergleich mit der Quote der anderen Beschäftigten möglich?

Indikator zu tarifvertraglicher Abdeckung und Arbeitnehmervertretung (S1-8)

Die Pflichtangaben in diesem Feld⁹ können irreführend sein. Bei nur einem einzigen weltweiten Tarifvertrag auf Unternehmensebene erreicht der Hauptindikator dieses Abschnitts (Prozentsatz der tarifvertraglich abgedeckten Beschäftigten) den Wert von 100 %!

- Wie hoch ist der Prozentsatz der Beschäftigten, die durch einen Tarifvertrag auf sektoraler und nationaler Ebene abgedeckt sind?
- In welchen Ländern gibt es keine sektoralen oder nationalen Tarifverträge über Entgelte und Arbeitszeit?
- In welchen Ländern gibt es nationale oder sektorale Tarifverträge, denen das Unternehmen nicht beigetreten ist?
- Über welches Thema sollte das Unternehmen einen Tarifvertrag aushandeln?

Indikatoren zur Diversität (Alter und Geschlecht) (S1-9)⁹

- Wie viele Teilzeitbeschäftigte gibt es nach Geschlecht?
- Wie wird in Bezug auf den Punkt „% der Frauen in Führungspositionen“ diese „Führungspositionsebene“ definiert? Welche Ziele und Vorgaben gelten in diesem Bereich?
- Wie hoch ist der Frauenanteil in den Bereichen Technik und Engineering? Gibt es bewährte Verfahren zur Nachahmung?
- In welchen Ländern liegt der Anteil der über 50-Jährigen bei über 40 %? In welchen Werken übersteigt der Anteil der über 50-Jährigen 40 %?
- In welchen Ländern liegt der Anteil der unter 30-Jährigen unter 20 %? In welchen Werken?

Indikatoren zu angemessener Entlohnung (S1-10)9

- Wie wird der Begriff „angemessene Entlohnung“ definiert? In Bezug auf welchen Standard?
- Wenn nicht alle Beschäftigten im Unternehmen eine angemessene Entlohnung erhalten, wie viel würde es kosten, die Entgelte in jedem dieser Länder auf ein angemessenes Niveau anzuheben? Wie lauten die Ziele des Unternehmens in diesem Bereich?
- Erhalten alle nicht angestellten Beschäftigten (insbesondere Zeitarbeitskräfte) eine angemessene Entlohnung? Wenn dies nicht der Fall ist, in welchen Ländern? Wie viele Beschäftigte in diesen Ländern erhalten keine angemessene Entlohnung?
- Wie viel würde es kosten, jeder bzw. jeder nicht angestellten Beschäftigten eine angemessene Entlohnung zu zahlen?

Indikatoren zum Sozialschutz (S1-11)9

Es ist darauf hinzuweisen, dass die wichtigsten verpflichtenden Indikatoren hier irreführend sein können. Um als Person, die Sozialschutz genießt, gezählt zu werden, reicht es aus, wenn nur ein Bereich (Ruhestand, Krankheit, Elternurlaub, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Erwerbsunfähigkeit) abgedeckt ist.

- Wie viele Arbeitnehmer*innen sind weltweit UND in jedem Land in JEDEM der folgenden Bereiche nicht abgesichert: Krankheit, Ruhestand, Arbeitslosigkeit, Elternurlaub, Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit.
- Gibt es Tarifverträge auf Unternehmensebene, die eine Krankenversicherung für den Fall einer arbeitsbedingten Verletzung oder Erkrankung vorsehen?
- Wie viele „nicht angestellte Beschäftigte“ sind insgesamt und in jedem Land nicht krankenversichert, nicht rentenversichert bzw. nicht arbeitslosenversichert?

Menschen mit Behinderungen (S1-12)9

- Welche Ziele verfolgt das Unternehmen in diesem Bereich?
- Unterscheidet sich der Anteil der Beschäftigten mit Behinderungen je nach Land stark? Warum? Gibt es in dem Unternehmen eine bereichsübergreifende Initiative, um bewährte Verfahren in diesem Bereich auszutauschen?
- Welche Maßnahmen werden ergriffen, damit eine Person, die eine Behinderung erleidet, weiterarbeiten kann? Welche zusätzlichen Maßnahmen gibt es, wenn eine arbeitsbedingte Verletzung zu einer Behinderung führt?
- Wie hoch ist die Zahl der Menschen mit Behinderungen unter den nicht angestellten Beschäftigten?

Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung (S1-13)9

- Wie viele Beschäftigte haben an keiner Schulung teilgenommen? Nach Geschlecht und Beschäftigtenkategorie.
- Wie viele Beschäftigte haben an keiner Schulung in einem anderen Bereich als Gesundheitsschutz und Sicherheit teilgenommen? Nach Geschlecht und Beschäftigtenkategorie.
- Wie hoch ist die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Beschäftigtem, aufgeschlüsselt nach Beschäftigtenkategorie.

Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit (S1-14)9

- Bezüglich der Todesfälle eine Beschreibung des Vorfalls und der Ursachen abgeben.
- Welche sind in Bezug auf Todesfälle die fünf gefährlichsten Tätigkeiten im Unternehmen?
- Was sind die Hauptziele und -bereiche der Präventionspläne für das nächste Jahr?
- Wie hoch ist die Quote der arbeitsbedingten Verletzungen, aufgeschlüsselt nach Beschäftigtenkategorie sowie nach Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten?
- Wie hoch ist die Fehlzeitenquote – klassisch: krankheitsbedingte Fehlzeiten?

Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (S1-15)9

- Gibt es in den einzelnen Ländern Unterschiede bei den Rechten und Gepflogenheiten von Männern und Frauen in Bezug auf den Elternurlaub? Was kann das Unternehmen tun, um Männer zu ermutigen, ihren Elternurlaub zu nehmen?
- In welchen Ländern gibt es flexible Arbeitszeiten? Gilt dort ein Tarifvertrag?

Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung) (S1-16)9

- Es ist zu beachten, dass das Verdienstgefälle sowohl zwischen Männern und Frauen als auch zwischen den höchstbezahlten Beschäftigten und dem Median der Vergütung anzugeben ist.
- Wie groß ist das Verdienstgefälle zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Beschäftigtenkategorien? Bei variablen Bestandteilen?
- Wie ist das Verhältnis der durchschnittlichen Jahresvergütung der 10 % am höchsten bezahlten Einzelpersonen zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten im Unternehmen?

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten (S1-17)9

- Es sei darauf hingewiesen, dass es in diesem Punkt um die eigene Belegschaft geht, d. h. um Beschäftigte UND nicht angestellte Beschäftigte.

- In welchen Ländern wurden schwere Menschenrechtsverletzungen festgestellt? In welchem Bereich? Für jedes Land und jeden Fall eine Beschreibung dieser schwerwiegenden Vorfälle abgeben.
- Wie wurden die Vorfälle aufgedeckt? Wie erklärt das Unternehmen, dass die internen Kontrollmechanismen versagt haben?
- Gibt es diesbezüglich in jedem Land Beschwerdeverfahren?

Anforderung in Bezug auf Arbeitskräfte in der Lieferkette (S2)¹⁰

- Was sind die Hauptrisiken und Auswirkungen in Bezug auf schwerwiegende Grundrechtsverletzungen gegenüber Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette des Unternehmens?
- Was sind die Hauptrisiken und Auswirkungen im Zusammenhang mit Ausbeutung und Zwangsarbeit, denen Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette des Unternehmens ausgesetzt sind? In welchen Ländern?
- In welchen Ländern (in denen das Unternehmen Lieferanten – unabhängig vom Rang in der Lieferkette – oder Vertragspartner hat) ist das Risiko von negativen Auswirkungen auf die Grundrechte und Kinderarbeit am größten? Wie geht das Unternehmen konkret mit diesen Hochrisikoländern um? Wie stark ist das Unternehmen von solchen Ländern abhängig?
- Wie geht das Unternehmen vor, um Informationen über schwerwiegende Grundrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette (jenseits der erstrangigen Lieferanten) zu erhalten und zu überprüfen?



Übergangsplan für den Klimaschutz: Worum geht es dabei?

Hat ein Unternehmen erhebliche Auswirkungen auf den Klimawandel (siehe Wesentlichkeitsprüfung), so muss es darüber Bericht erstatten (wie über jeden anderen Bereich, in dem das Unternehmen erhebliche Auswirkungen hat), einschließlich der Höhe der Treibhausgasemissionen, mittelfristiger Ziele und eines Plans zur Erreichung des Ziels. Man spricht von einem **Übergangsplan für den Klimaschutz**.

In Artikel 22 der CS3D ist von einem **Plan zur Minderung der Folgen des Klimawandels** die Rede. Dieser Plan hat den gleichen Inhalt wie der Übergangsplan, aber wie bereits erwähnt, kann das Fehlen oder die Nichtumsetzung dieses Plans mit einer Geldbuße geahndet werden.

¹⁰ Es sei darauf hingewiesen, dass in diesem Feld ein eher qualitativer und risikobasierter und weniger quantitativer Ansatz verfolgt wird. Ziel ist es, schwerwiegende Rechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette zu verhindern und einzudämmen (nicht nur bei erstrangigen Lieferanten, sondern bei allen Lieferanten und sogar bei Kunden oder Co-Subunternehmern). Quantitative Informationen betreffen zeitgebundene und ergebnisorientierte Ziele im Bereich der Prävention oder Minderung von Risiken oder Auswirkungen.

Außerdem sei darauf hingewiesen, dass in der EHS-Richtlinie (in Bezug auf Treibhausgase und CO₂-Zertifikate) auf den **Plan zur Klimaneutralität** verwiesen wird. Dieser Plan muss auf der Ebene der Anlagen erstellt werden. Wenn für eine Anlage kein solcher Plan vorliegt, können die zugeteilten kostenfreien CO₂-Zertifikate um 20 % gekürzt werden.

Soziale Auswirkungen des Übergangsplans für den Klimaschutz (E1)

- Wie wird sich der Übergangsplan für den Klimaschutz bis 2030 auf die Beschäftigung – sowohl aus quantitativer als auch aus qualitativer Sicht – auswirken?
- Welche Antizipationsmaßnahmen werden ausgehandelt und umgesetzt?
- Welche Schulungspläne sind damit verbunden?

Soziale Auswirkungen der Entwicklung der Kreislaufwirtschaft (E5)

- Welche Materialien verwendet das Unternehmen in den wichtigsten industriellen Prozessen? Wie wird das Unternehmen in Zukunft die Wiederverwendung, das Recycling und die Abfallverwertung für die einzelnen Materialien handhaben?
- Welche Ziele und Möglichkeiten verfolgt das Unternehmen mit seiner Strategie für die Kreislaufwirtschaft in Bezug auf neue Produkte und Marktanteile?
- Wie wird sich die Kreislaufwirtschaftsstrategie auf industrielle Prozesse auswirken? Wo? In welchem Zeithorizont?
- Welche Schulungspläne sind damit verbunden?

IndustriAll Europe und seine Mitgliedsgewerkschaften sind jederzeit für euch da. Bei Fragen, Anregungen oder wenn spezielle Unterstützung benötigt wird, um den Dialog zum Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung mit der Unternehmensleitung oder politischen Entscheidungsträger*innen voranzutreiben, wendet euch bitte an:

- ⇒ **euren nationalen Gewerkschaftsverband,**
- ⇒ **die/den Koordinator*in von industriAll Europe, die/der euren EBR oder SE-BR unterstützt,**
oder
- ⇒ **an das zuständige Team von industriAll Europe**

XXXX XXXXX
Head of Company Policy
Sachverständige*r für Berichterstattungsfragen
XXXXX@industrial-europe.eu
+32 XXXX XXX XXXX

Bruno Demaître
Senior Policy Advisor
Sachverständiger für EBR-Angelegenheiten
bruno.demaître@industrial-europe.eu
+32 476 540 990

Weitere Informationen ...

Hier findet ihr eine Zusammenstellung von Positionspapieren und Studien, die für eure Diskussionen als Gewerkschaftsvertreter*innen in einem multinationalen Unternehmen hilfreich sein können.

Stellungnahme von industriAll Europe

Auf dem Weg zu einer verpflichtenden verantwortungsvollen Unternehmensführung

Positionspapier (2021)

[Englisch](#), [Französisch](#), [Deutsch](#)

Stellungnahme des EGB

Recommendations for the transposition of the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (Empfehlungen für die Umsetzung der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen)

Leitlinien (2024)

[Englisch](#)

Sonstige Ressourcen

Webinare der EFRAG:

- [ESRS S1 Own Workforce](#), Sig Vitols, 2023
 - [ESRS S2, S3 and S4](#), Joanne Houston, Dezember 2022
-

Anhang: Liste der Pflichtangaben (verpflichtend, wenn das betreffende Feld bei der Wesentlichkeitsprüfung als wesentlich/wichtig bewertet wurde) im Zusammenhang mit ESRS S1 „Eigene Belegschaft“

S1-6 Beschäftigte

- Beschreibung der wesentlichen Merkmale der Beschäftigten innerhalb seiner eigenen Belegschaft
- Gesamtzahl der Beschäftigten nach Personenzahl und Aufschlüsselung nach Geschlecht und Land für Länder in dem das Unternehmen 50 oder mehr Beschäftigte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens ausmachen,
- Gesamtzahl nach Personenzahl oder Vollzeitäquivalenten (VZÄ) der dauerhaft Beschäftigten, auch aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
- Gesamtzahl nach Personenzahl oder Vollzeitäquivalenten (VZÄ) der vorübergehend Beschäftigten, auch aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
- Gesamtzahl nach Personenzahl oder Vollzeitäquivalenten (VZÄ) der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden, auch aufgeschlüsselt nach Geschlecht,
- Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben, und die Quote der Mitarbeiterfluktuation im Berichtszeitraum.
- Beschreibung der zur Zusammenstellung der Daten verwendeten Methoden und Annahmen, einschließlich Angaben darüber:
 1. ob die Daten als Personenzahl oder Vollzeitäquivalente (einschließlich einer Erläuterung, wie VZÄ definiert werden) übermittelt werden,
 2. ob die Zahlen am Ende des Berichtszeitraums als Durchschnitt des Berichtszeitraums oder unter Verwendung einer anderen Methode übermittelt werden.

S1-7 Nicht angestellte Beschäftigte

- Beschreibung der wesentlichen Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten innerhalb seiner eigenen Belegschaft
- Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten innerhalb der eigenen Belegschaft des Unternehmens, bei denen es sich entweder um Personen handelt, die mit dem Unternehmen einen Vertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen geschlossen haben („Selbstständige“), oder Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (NACE-Code N78) tätig sind
- Erläuterung der zur Zusammenstellung der Daten verwendeten Methoden und Annahmen, einschließlich Angaben darüber

S1-8 Tarifvertrag

- Den prozentualen Anteil aller Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind,
- im Europäischen Wirtschaftsraum, ob es über einen oder mehrere Tarifverträge verfügt, und, wenn ja, den Gesamtprozentsatz seiner Beschäftigten, die von diesem Tarifvertrag bzw. diesen Tarifverträgen abgedeckt sind, für jedes Land, in dem es eine signifikante Zahl von Beschäftigten

hat, d. h. mindestens 50 Beschäftigte nach Personenzahl, was mindestens 10 % der Gesamtzahl seiner Beschäftigten entspricht, und

- außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums den prozentualen Anteil der eigenen Beschäftigten, für die Tarifverträge gelten, aufgeschlüsselt nach Regionen.
- Gesamtprozentsatz der Beschäftigten, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind, mit Angaben auf Länderebene für jedes EWR-Land, in dem das Unternehmen eine erhebliche Zahl von Beschäftigten hat,
- Existenz einer Vereinbarung mit seinen Beschäftigten über die Vertretung durch einen Europäischen Betriebsrat, einen Betriebsrat eines Societas Europaea (SE) oder einen Betriebsrat einer Societas Cooperativa Europaea (SCE).

S1-9 Diversität

- Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene und Altersverteilung unter seinen Beschäftigten
- Geschlechterverteilung nach Anzahl sowie prozentualem Anteil auf der obersten Führungsebene
- Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen: unter 30 Jahren, 30–50 Jahre, über 50 Jahren

S1-10 Angemessene Entlohnung

- Ob alle seine Beschäftigten im Einklang mit den geltenden Referenzwerten eine angemessene Entlohnung erhalten. Wenn ja, reicht diese Angabe aus, um diese Angabepflicht zu erfüllen, und es sind keine weiteren Informationen erforderlich.
- Wenn nicht, die Länder, in denen die Beschäftigten unter dem geltenden Referenzwert für eine angemessene Entlohnung entlohnt werden, sowie den Prozentsatz der Beschäftigten, deren Lohn unter dem Referenzwert des jeweiligen Landes liegt.

S1-11 Sozialschutz

- Ob alle seiner eigenen Beschäftigten durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund eines der folgenden bedeutenden Lebensereignisse (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub und Ruhestand) genießen.
- Genießen nicht alle seiner Beschäftigten einen Sozialschutz gemäß Absatz 72, hat das Unternehmen darüber hinaus die Länder anzugeben, in denen Beschäftigte in Bezug auf eine oder mehrere der in Absatz 72 aufgeführten Arten von Ereignissen keinen Sozialschutz genießen, und für jedes dieser Länder die Arten von Beschäftigten, die keinen Sozialschutz für jedes anwendbare bedeutende Lebensereignis genießen.

S1-12 Menschen mit Behinderungen

- Prozentsatz seiner eigenen Beschäftigten mit Behinderungen

S1-13 Schulungen

- Prozentsatz der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben, diese Informationen sind nach Geschlecht aufzuschlüsseln

- Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Beschäftigtem, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

S1-14 Gesundheitsschutz und Sicherheit

- Inwieweit seine eigene Belegschaft durch sein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt ist
- Wie viele Vorfälle es im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen in seiner eigenen Belegschaft gab
- Prozentsatz der Personen in seiner eigenen Belegschaft, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt werden (aufgeschlüsselt nach Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten)
- Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen (aufgeschlüsselt nach Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten sowie anderen Arbeitskräften, die an den Standorten des Unternehmens tätig sind, wie z. B. Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, wenn sie an den Standorten des Unternehmens eingesetzt werden)
- Zahl und Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (aufgeschlüsselt nach Beschäftigten und nicht angestellten Beschäftigten)
- Zahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen
- Zahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingter Erkrankungen und von Todesfällen infolge von Erkrankungen

S1-15 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

- Prozentsatz der Beschäftigten, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben
- Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

S1-16 Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung

- Prozentuale Verdienstgefälle zwischen seinen weiblichen und männlichen Beschäftigten
- Verhältnis zwischen der Vergütung der höchstbezahlten Einzelperson und dem Median der Vergütung seiner Beschäftigten (das Unternehmen kann diesen um Kaufkraftunterschiede zwischen den Ländern bereinigten Wert angeben; in diesem Fall gibt es die für die Berechnung verwendete Methode an)
- Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle, d. h. die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Beschäftigter

S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

- Zahl der arbeitsbezogenen Vorfälle und/oder Beschwerden sowie schwerwiegende Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte innerhalb seiner eigenen Belegschaft sowie alle damit verbundenen wesentlichen Geldbußen, Sanktionen oder Entschädigungen für den Berichtszeitraum

- Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Personen innerhalb der eigenen Belegschaft des Unternehmens Bedenken äußern können (einschließlich Beschwerdemechanismen), und gegebenenfalls bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD im Zusammenhang mit den in Absatz 2 dieses Standards genannten Aspekten, mit Ausnahme der bereits unter Buchstabe a gemeldeten Fälle, eingereicht wurden
- Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden sowie einen Abgleich der angegebenen Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten in den Abschlüssen angegebenen Betrag
- Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den unter Buchstabe a beschriebenen Vorfällen sowie einen Abgleich der Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten in den Abschlüssen angegebenen Betrag