

Positionspapier 2024/160

# Verantwortungsbewusste Geschäftsführung in Europa

Dokument in der 30. Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe verabschiedet  
Porto, 28.-29. November 2024 | 2024/160

Während der letzten Amtszeit der EU-Kommission wurden mehrere wichtige Schritte in Richtung einer besseren Regulierung der sozialen Verantwortung von Unternehmen unternommen. So wurden zwei Richtlinien erlassen, die CSRD („Corporate Sustainability Reporting Directive“), die Sozial- und Umweltberichterstattung verpflichtend, verlässlich, standardisiert und geprüft macht, und die Richtlinie über die Nachhaltigkeitspflichten von Unternehmen („Corporate Sustainability Due Diligence Directive“), die von den Unternehmen die Aufstellung von „Wachstumsplänen“ verlangt, um nachteilige Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf Menschenrechte und Umwelt zu bekämpfen. Ein Verfahren zur Änderung der EBR-Richtlinie von 2019 wurde ebenfalls eingeleitet, um so den sozialen Dialog in Unternehmen zu verbessern. Dieses Verfahren ist noch im Gange.

Die beiden Richtlinien sind ein bedeutender kultureller Wandel hin zu einem verantwortungsvolleren Geschäftsgebaren in Europa, und viele ihrer Bestimmungen entsprechen Forderungen der Gewerkschaften. IndustriAll Europe kritisiert seit langem das rein finanzgetriebene Managementmodell, das auf der kurzfristigen Sichtweise der Finanzmärkte beruht, und setzt sich für eine sozial verantwortliche und nachhaltige Unternehmensführung multinationaler Unternehmen ein, die die langfristige Entwicklung von Unternehmen zum Nutzen von Beschäftigten, Bürgern und der Umwelt fördert. Der neue Rechtsrahmen wird die Praktiken und Realitäten nicht über Nacht ändern, aber er ist ein wichtiges Zeichen dafür, dass der rein liberale Ansatz der Unternehmen an Dynamik verliert.

Gemäß der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung müssen die Unternehmen neben Finanzinformationen auch geprüfte Sozial- und Umweltinformationen veröffentlichen. Mit der Richtlinie über die Nachhaltigkeitspflichten von Unternehmen müssen Unternehmen Maßnahmen festlegen und umsetzen, um die Menschenrechte zu respektieren und Umweltbelastungen zu mindern. In beiden Fällen sind die Unternehmen dafür verantwortlich, soziale und ökologische Informationen sowie ihre Aktionspläne zu veröffentlichen.

Dennoch befinden wir uns erst auf halbem Wege:

- Obwohl noch nicht umgesetzt (aufgrund der üblichen Verzögerungen bei der Umsetzung), argumentieren einige, dass die Richtlinien eine zu große administrative Belastung für die Unternehmen darstellen und wollen den Umfang der Bestimmungen der beiden Richtlinien einschränken.
- Die meisten Gewerkschaften und EBR-Vertreter\*innen müssen diesen neuen Rechtsrahmen noch nutzen, um konkrete und echte Verbesserungen durchzusetzen.

Wir formulieren in diesem Dokument Forderungen an politische Entscheidungsträger\*innen, Arbeitgeber und Gewerkschaften, um den Wandel hin zu einem verantwortungsvolleren Geschäftsgebaren zu stärken und konkret umzusetzen.

## Der neue Rechtsrahmen für verantwortungsvolles Handeln der Unternehmen

**Die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen wird die Standards und die Qualität der Informationen erhöhen, die den Arbeitnehmervertreter\*innen in sozialen und ökologischen Fragen zugänglich sind.**

In einem Positionspapier, das 2021 veröffentlicht wurde („Towards mandatory responsible business conduct“), hat industriAll Europe seine Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung formuliert. Die meisten Bestimmungen der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung entsprechen diesen Forderungen: Die Berichterstattung wird verpflichtend sein, eingegliedert (statt auf mehrere finanzielle und nichtfinanzielle Berichte verteilt), geprüft, Berichte über Sorgfaltspflichten enthalten und auch soziale und ökologische Indikatoren umfassen (die mit denen anderer Unternehmen vergleichbar sein werden). Was die Aufschlüsselung der Informationen nach Ländern betrifft, sind die Fortschritte begrenzt. Die gilt nicht für Steuerzahlungen; die Richtlinie verpflichtet multinationale Unternehmen dazu, die Aufschlüsselung ihrer Steuern nach Ländern zu veröffentlichen - zumindest für EU-Länder und für Länder außerhalb der EU, die sich weigern, in Steuerfragen mit der EU zusammenzuarbeiten.

Die Vorteile dieser Richtlinie für die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter\*innen sind vielfältig:

- Die Richtlinie sieht vor, dass die Berichte mit allen Beteiligten, darunter auch den Arbeitnehmervertreter\*innen, ausgearbeitet werden müssen: „Die Unternehmensleitung informiert die Arbeitnehmervertreter auf der geeigneten Ebene und erörtert mit ihnen die relevanten Informationen sowie die Mittel zur Beschaffung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen“. Der soziale Dialog wird also gestärkt.
- Die Arbeitnehmervertreter\*innen müssen über Daten und Informationen der europäischen und globalen Ebene verfügen, um ihre Strategie und ihre Forderungen anzupassen. Diese Informationen müssen zuverlässig und vergleichbar sein, was beim alten Rechtsrahmen nicht der Fall war. Darüber hinaus sind die in der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung vorgesehenen Informationen auch qualitativer Art und umfassen Aktionspläne. Diese Aktionspläne sind für die Gewerkschaften in sozialen Fragen von größter Bedeutung.
- Soziale Themen sind in der Richtlinie genauso wichtig wie grüne Themen. Es stand zu befürchten, dass im Zusammenhang mit der grünen Agenda der vorherigen EU-Kommission Umweltthemen in der Berichterstattung Vorrang haben, aber letztendlich sieht die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung vier soziale und gesellschaftliche Themen vor (darunter die eigene Belegschaft und die Arbeitnehmer\*innen der Wertschöpfungsketten).
- In einigen Ländern sind die Gewerkschaften im Aufsichtsrat bestimmter Fonds vertreten, die aus Sozialbeiträgen finanziert werden. Dank der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wird es möglich sein, diese Gelder in Unternehmen zu investieren, die eine gute soziale Leistung aufweisen.

**Die Richtlinie über die Nachhaltigkeitspflichten der Unternehmen verpflichtet Unternehmen dazu, in Bezug auf die Wertschöpfungskette verantwortungsvoller zu agieren (anderenfalls drohen Geldstrafen).**

In der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen geht es um die Berichterstattung, bei der Richtlinie über die Nachhaltigkeitspflichten der Unternehmen eher um Aktionspläne. Gemäß der Richtlinie über die Nachhaltigkeitspflichten müssen Unternehmen (schrittweise ab 2026) Sorgfaltspflichten beachten, um bei ihren Tätigkeiten tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen

auf die Menschenrechte und die Umwelt zu verhindern. Sie müssen Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt bestimmen und bewerten, Prioritäten setzen und geeignete Maßnahmen zur Minderung dieser Risiken ergreifen (was bis zur Beendigung der Beziehung zu einem Subunternehmer gehen kann). In dem erwähnten Positionspapier von 2021 hat industriAll Europe seine Forderungen zum Ausdruck gebracht, die in der Richtlinie auch aufgegriffen wurden:

- Anwendungsbereich (die Richtlinie über Nachhaltigkeitspflichten wird für Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten gelten, leider nicht für KMU),
- Erfasste Tätigkeiten (die Richtlinie über Nachhaltigkeitspflichten betrifft die gesamte Wertschöpfungskette von Unternehmen, nicht nur die Stufe 1 der Unterauftragnehmer),
- Art der bewerteten Risiken (die behandelten Risiken betreffen Arbeitnehmer\*innen und Gewerkschaften, mit einem klaren Verweis auf die grundlegenden Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte der IAO)
- Beteiligung der Gewerkschaften: Artikel 13 der Richtlinie sieht die Anhörung von Interessengruppen, einschließlich Arbeitnehmervertreter\*innen, in jeder Phase des Due-Diligence-Prozesses vor.
- Sanktionen und Haftung: Die Richtlinie sieht Bußgelder und die Möglichkeit für Opfer vor, rechtliche Schritte wegen außervertraglicher Haftung einzuleiten und Entschädigungen zu fordern (nur auf zivilrechtlicher Ebene, nicht strafrechtlich).
- Warnmechanismen und Beschwerdeverfahren: Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, einen Warnmechanismus, ein Beschwerdeverfahren in den Unternehmen und die Einrichtung einer nationalen Aufsichtsbehörde vorzusehen.

Die Richtlinie ist für die Gewerkschaften und ihre Vertreter in vielerlei Hinsicht von Interesse:

- Sie fördert eine gerechtere Globalisierung. Die Entwicklung des internationalen Handels darf nicht auf Kosten der Arbeitnehmer\*innen erfolgen. Die Richtlinie kann ein Instrument darstellen, um für die Arbeitnehmerrechte in der Welt zu kämpfen, die sich in den letzten Jahren stark verschlechtert haben (laut dem vom IGB im Jahr 2024 veröffentlichten Global Rights Index). Es ist zu beachten, dass die Richtlinie auch für Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU gilt, wenn sie in der EU einen Nettoumsatz von mehr als 450 Mio. EUR erzielen.
- Die Richtlinie wird den sozialen Dialog fördern.
- Die Richtlinie wird den Dialog zwischen den EU-Mitgliedstaaten und den Entwicklungsländern verbessern. Um sie umzusetzen, müssen die europäischen Gewerkschaften mehr mit den Gewerkschaften aus den Entwicklungsländern zusammenarbeiten.

### **Um diesen neuen Ansatz zu vervollständigen, fehlt es an einer Stärkung der Unterrichts-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte der Richtlinie von 2002 und der EBR-Richtlinie von 2009**

Nachhaltigkeit und Verantwortung von Unternehmen beruhen auf der Beteiligung aller Interessengruppen. In sozialen Fragen sind die Arbeitnehmervertreter\*innen natürlich von größter Bedeutung. Die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung schreibt die Berichterstattung in Bezug auf die eigenen Arbeitnehmer\*innen und die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette vor, während sich die Richtlinie über Nachhaltigkeitspflichten teilweise auf die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette konzentriert. Aus diesem Grund ist es notwendig, diesem neuen Rahmen für Nachhaltigkeit der Unternehmen eine dritte Säule hinzuzufügen, nämlich die Stärkung der Rechte der Gewerkschaftsvertreter\*innen auf allen Ebenen (national und europäisch).

Die Überarbeitung der EBR-Richtlinie ist im Gange und industriAll Europe fordert seit langem eine Stärkung der Rechte der EBR.

Beide Richtlinien sehen spezielle Regelungen zur Stärkung der Rechte der Arbeitnehmervertreter\*innen vor, die jedoch sehr allgemein gehalten sind. Während die meisten Anforderungen in Großunternehmen auf der Ebene der Muttergesellschaft umgesetzt werden, werden in keiner der beiden Richtlinien die Rechte der EBR erwähnt. Das Ergebnis ist, dass in den meisten (allen?) Ländern im Rahmen der Umsetzung dieser Richtlinien das Arbeitsrecht geändert wird, um die Richtlinien zu berücksichtigen, aber nur für die nationalen Vertreter\*innen. Natürlich können die EBR die Richtlinien nutzen, aber ohne jeglichen Verweis auf die EBR in den Richtlinien und den Umsetzungsgesetzen führt dies zu Unklarheiten.

Auch wenn es noch nicht auf der Tagesordnung der EU-Kommission steht, müssen auch die nationalen Unterrichts-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte gestärkt werden.

**Im Kontext der Zeit nach der Europawahl müssen wir bei der Umsetzung dieser beiden Richtlinien achtsam sein.**

Der neue Rahmen ist noch nicht umgesetzt:

- Die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wird 2025 in Kraft treten (für den Jahresbericht 2024), allerdings nur für börsennotierte Großunternehmen.
- Die Richtlinie über die Nachhaltigkeitspflichten steht erst am Anfang des Umsetzungsprozesses in den Mitgliedstaaten und die Bestimmungen werden erst 2026 in Kraft treten.

Schon heute werden in der EU Stimmen laut, die sich über den Verwaltungsaufwand beschweren und weniger Vorschriften fordern. Wenn wir nicht achtsam sind, könnten beide Richtlinien stark abgeschwächt werden (z.B. im Anwendungsbereich für die Nachhaltigkeitsberichterstattung und sogar in den Anforderungen für die Nachhaltigkeitspflichten). Es gibt immer Raum für eine bessere Regulierung, aber dies sollte nicht zu Lasten der Sozial- und Arbeitnehmerrechte und des Umweltschutzes gehen.

#### Unsere Forderungen an die politischen Entscheidungsträger\*innen

- (Mitgliedstaaten) die Vorschläge des EGB vom Januar 2024 zur Umsetzung der Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung aufnehmen
- (EU-Kommission) die Überarbeitung der EBR-Richtlinie zu einer Priorität machen
- (EU-Kommission) die Revision der Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft initiieren

#### Unsere Forderungen an die Arbeitgeber

- die Arbeitnehmervertreter\*innen in die Umsetzung der beiden Richtlinien in allen Unternehmen einbeziehen
- (falls noch nicht geschehen) so schnell wie möglich spezifische Sitzungen mit den Gewerkschaften in jedem Unternehmen über die Nachhaltigkeitsberichterstattung organisieren, mit besonderem Schwerpunkt auf sozialen Fragen (eigene Arbeitnehmer\*innen und Arbeitnehmer\*innen der Wertschöpfungskette)
- (falls noch nicht geschehen) die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts im Rahmen der Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die Tagesordnung der nächsten EBR-Sitzung setzen und genau erklären, wie sie den Teil über soziale Fragen erstellen werden (um 2025 für das Jahr 2024 zu berichten, müssen die Arbeitgeber bereits einen Entwurf erstellt haben)

- eine Aufschlüsselung nach Ländern für die wichtigsten sozialen Themen in ihrer Berichterstattung vorsehen

#### Unsere Forderungen an die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter\*innen

- Schulungen zur Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung organisieren (sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene)
- ihren Mitgliedern erklären, warum die Sozialberichterstattung so wichtig für die Gewerkschaftsrechte ist und wie die Richtlinie über Nachhaltigkeitspflichten die sozialen Rechte in den Wertschöpfungsketten verbessern könnte
- (in jedem Unternehmen) in die Ausarbeitung der neuen Sozial- und Umweltberichterstattung eingreifen
- (in jedem Unternehmen) interne Sitzungen organisieren, um zu diskutieren und zu entscheiden, welche Themen Priorität haben müssen und welche Vorschläge für die Berichterstattung über soziale Themen gemacht werden können
- (in jedem Unternehmen) Sitzungen mit der Geschäftsleitung zum Thema Sozialberichterstattung fordern