

## HERAUSFORDERUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Ausgabe Nr. 2/2024

### WORUM GEHT ES?

Die aktuelle Nachhaltigkeitsgesetzgebung stellt hohe Anforderungen an die zukünftige Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen.

Betriebsräte erleben die Nachhaltigkeitsberichterstattung oft eher als bürokratische Hürde, die die Unternehmen, von denen sich viele derzeit in Krisensituationen befinden, zusätzlich belastet.

Oftmals ist den Arbeitnehmervertretungen nicht bewusst, dass neben ökologischen Aspekten auch soziale und damit mitarbeiterbezogene Themen zentrale Inhalte des Nachhaltigkeitsreporting sind. Die dort bereitgestellten Informationen und Kennzahlen können daher auch für Betriebsräte von hohem Interesse und Nutzen sein. Da bei der Gestaltung des Nachhaltigkeitsreporting auch Informationsrechte für die Arbeitnehmervertretungen bestehen, ist es lohnenswert, sich mit diesem Thema zu beschäftigen.

### SOZIALES NACHHALTIGKEITSREPORTING – EIN THEMA FÜR DEN BETRIEBSRAT?

Mit der Weiterentwicklung der EU-weiten Nachhaltigkeits-Gesetzgebung steigt auch die Bedeutung eines Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Reporting (Environment, Social, Governance) für die Unternehmen.

Auch wenn bei der Nachhaltigkeitsdiskussion häufig der ökologische Aspekt im Vordergrund steht, stellt die soziale Nachhaltigkeit ebenfalls eine wichtige Säule in der Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmen dar. Diese umfasst sowohl die Förderung der eigenen Mitarbeiter, z.B. in Bezug auf Themen wie Gesundheit, Bildung oder Gleichberechtigung, wie auch die gesellschaftliche Verantwortung, z.B. durch faire Entlohnung oder Vermeidung menschenunwürdiger Arbeitspraktiken. Im Folgenden werden die Entwicklungen des sozialen Nachhaltigkeitsreporting und der potenzielle Nutzen für die Betriebsräte dargestellt.

### WIE ENTWICKELT SICH AKTUELL DAS NACHHALTIGKEITSREPORTING?

Die 2014 seitens der EU eingeführten Non-Financial Reporting Directive (NFRD) und ihre Umsetzung 2017 in Deutschland durch das CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) verpflichtet Banken, Versicherungen und kapitalmarktorientierte Unternehmen ab 500 Mitarbeitern, im Lagebericht oder in einem separaten Nachhaltigkeitsbericht über nachhaltigkeitsrelevante Themen zu informieren.

Die vorliegende NFRD ist aktuell durch die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) überarbeitet worden; diese wurde 2022 von EU-Parlament verabschiedet und trat 2023 in Kraft. Die Berichtspflicht nach der CSRD beginnt in einem Stufenkonzept ab dem Geschäftsjahr 2024. Wesentliche Änderungen zu der aktuellen NFRD sind:

- Erhebliche Ausweitung des Kreises der berichtspflichtigen Unternehmen; so betrifft die Berichtspflicht jetzt auch bilanzrechtlich große Unternehmen unabhängig von der Kapitalmarktorientierung,
- Einheitlichere Berichtspflicht und stärkere Quantifizierung der Berichtsinhalte in Form von Kennzahlen,
- Erhöhung der berichtspflichtigen Inhalte durch Verankerung des Prinzips der doppelten Wesentlichkeit,
- Darstellung als verpflichtender Teil des Lageberichts und externe Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Basis von Prüfungsstandards.

Von besonderer Bedeutung ist dabei die Ausweitung der Berichtspflicht auf die bilanzrechtlich großen Unternehmen (ab 250 Beschäftigte, 50 Mio. € Umsatz oder Bilanzsumme über 25 Mio. €; davon müssen zwei Merkmale überschritten sein), die für Geschäftsjahre ab dem 01.01.2025 gilt. Dadurch erweitert sich der Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen in Deutschland deutlich (von ca. 500 bisher auf ca. 15.000 in Zukunft).

Unternehmen, die Teil eines Konzernverbunds sind, müssen grundsätzlich keinen eigenen Nachhaltigkeitsbericht publizieren, falls der Mutterkonzern bereits einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt, der auch die relevanten Informationen der Tochterunternehmen gemäß den vorgegebenen Berichtsstandards abdeckt.

Die erweiterten Berichtsanforderungen der CSRD stellen vor allem für Unternehmen, die bisher noch keine Nachhaltigkeitsberichterstattung durchführen, eine große Herausforderung dar; diese Unternehmen müssen in kurzer Zeit ein Nachhaltigkeitsreporting aufbauen und in die vorhandene IT- und Reporting-Struktur integrieren.

## WAS SIND DIE INHALTE EINES SOZIALEN NACHHALTIGKEITSREPORTING?

Im Rahmen der CSRD-Richtlinie werden die Unternehmen verpflichtet, die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in Bezug auf die Themen und Inhalte ihres zukünftigen ESG-Reporting anzuwenden. Die ESRS-Standards weisen neben zwei übergreifenden Standards zehn themenspezifische Standards auf, von denen sich vier auf soziale Ziele beziehen. Aus Mitarbeitersicht ist in erster Linie der Standard S1 (Eigene Belegschaft) relevant. Er legt die Angabepflichten fest, die die wesentlichen Auswirkungen und Maßnahmen des Unternehmens auf die eigene Belegschaft inklusive Ziele, Chancen und Risiken sowie passender Kennzahlen beschreiben. Die Abbildung zeigt eine Übersicht des Standards S1 mit den Unterthemen und den wesentlichen vorgeschlagenen Kennzahlen.

<p><b>S1-6: Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl Mitarbeiter bzw. FTE, nach: Fest-/Zeit-MA, Vollzeit-/Teilzeit-MA, Geschlecht, Region</li> <li>• Mitarbeiterfluktuation</li> </ul>	<p><b>S1-7: Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl Mitarbeiter mit Fremdvertrag, inklusive Fluktuation</li> <li>• Form der Arbeitstätigkeit und Arbeitsbeziehung</li> </ul>	<p><b>S1-8: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil Mitarbeiter mit Tarifvertrag</li> <li>• Anteil Mitarbeiter in Niederlassungen mit Arbeitnehmervertretungen</li> </ul>
<p><b>S1-9: Diversitätsparameter</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl und Anteil Mitarbeiter nach Geschlecht</li> <li>• MA nach Führungsebenen</li> <li>• Verteilung MA nach Altersgruppen</li> </ul>	<p><b>S1-10: Angemessene Entlohnung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil der Mitarbeiter mit angemessener Entlohnung</li> <li>• Darstellung von Abweichungen</li> </ul>	<p><b>S1-11: Sozialschutz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewährleistung sozialer Absicherung bei: Krankheit, Arbeitslosigkeit, Unfällen, Elternzeit, Ruhestand</li> <li>• Ausweis von Abweichungen</li> </ul>
<p><b>S1-12: Menschen mit Behinderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil Mitarbeiter mit Behinderungen, auch differenziert nach Geschlecht</li> </ul>	<p><b>S1-13: Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil Mitarbeiter mit Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen</li> <li>• Weiterbildungsstunden pro MA</li> <li>• Differenzierung nach Geschlecht und MA-Gruppen</li> </ul>	<p><b>S1-14: Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abdeckung MA durch Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem</li> <li>• Anzahl arbeitsbezogener Unfälle und Krankheitsfälle; Todesfälle</li> <li>• Arbeitsausfall bei Unfall/Krankheit</li> </ul>
<p><b>S1-15: Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil Mitarbeiter mit Elternzeit oder Pflegezeit, differenziert nach Geschlecht</li> </ul>	<p><b>S1-16: Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen (in %)</li> <li>• Verhältnis Höchstvergütung zu Durchschnittsvergütung</li> </ul>	<p><b>S1-17: Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen bzgl. Menschenrechten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl von Diskriminierungsfällen</li> <li>• Anzahl der Beschwerden</li> <li>• Umfang Menschenrechtsverletzungen und Umfang Sanktionen</li> </ul>

Abbildung: Überblick der Themen des Standards S1 mit den wesentlichen Kennzahlen (basierend auf: Europäische Kommission 2023, Europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS), Anhang 1, S. 188ff)

## **WORIN LIEGT DER NUTZEN DES SOZIALEN NACHHALTIGKEITSREPORTING FÜR DEN BETRIEBSRAT?**

Die Betrachtung der im Standard aufgeführten Themen und Kennzahlen zeigt, dass es bei der sozialen Nachhaltigkeitsberichterstattung in erster Linie darum geht, negative Auswirkungen auf die Belegschaft zu reduzieren, positive Auswirkungen zu steigern und wesentliche Risiken und Chancen in Bezug auf die Belegschaft zu steuern. Leistungs- und wirtschaftlichkeitsorientierte Kennzahlen (z.B. Personalkosten, Umsatz pro Mitarbeiter), wie sie sich im managementorientierten Personalcontrolling wiederfinden, sind hier nicht von Bedeutung.

Somit finden sich viele zentrale Informationsinteressen der Betriebsräte in den Standards zum sozialen Nachhaltigkeitsreporting wieder (z.B. Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Mitarbeiterentwicklung). Da ab dem kommenden Jahr deutlich mehr Unternehmen verpflichtet sind, diese Informationen zu berichten und damit auch regelmäßig zu erfassen, werden diese Daten auch für die Betriebsräte stärker zugänglich. Darüber hinaus haben sie ein Recht auf Einbeziehung bei der Gestaltung des Nachhaltigkeitsreporting. So verlangt Artikel 19a CSRD der europäischen Union, dass „die Unternehmensleitung die Arbeitnehmervertreter auf geeigneter Ebene unterrichtet und mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen erörtert; die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter wird gegebenenfalls den zuständigen Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen mitgeteilt.“ Dadurch ergeben sich vor allem für das soziale Nachhaltigkeitsreporting Möglichkeiten zur inhaltlichen und organisatorischen Mitgestaltung und zur zukünftigen Nutzung der im Nachhaltigkeitsreporting dargestellten Informationen für die Arbeit von Betriebsräten.

Eine zusätzliche Herausforderung ergibt sich aus der spezifischen Sensibilität mitarbeiterbezogener Daten und der damit verbundenen Datenschutzbestimmungen, z.B. in Bezug auf Themen wie Lohn- und Gehaltsunterschiede, spezifische Diversitätsmerkmale oder Diskriminierungs- und Beschwerdefälle. Hier sind in Bezug auf die Verwendung der Personal- und Sozialkennzahlen im Reporting auch die Mitarbeitervertretungen mit einzubeziehen, wie ebenfalls in Artikel 19a CSRD gefordert wird.

Letztendlich können Mitarbeiter und Betriebsräte in hohem Maße von den Entwicklungen im Bereich des sozialen Nachhaltigkeitsreporting profitieren, da durch dieses Reporting nicht nur zusätzliche, auch für sie relevante Informationen zur Verfügung stehen, sondern auch das Bewusstsein für die Bedeutung personalbezogener und sozialer Maßnahmen im Hinblick auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung steigt.

## **SACHVERSTÄNDIGE EXPERTISE HILFT DEM BETRIEBSRAT, PRAXISTAUGLICHE LÖSUNGEN UND REGELUNGEN ZU FINDEN**

Die CSRD sieht vor, dass die Unternehmensleitung die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter nicht nur unterrichtet, sondern mit ihnen auch die einschlägigen Informationen und Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen erörtert. Da bei der entscheidenden Frage, welche Auswirkungen auf Beschäftigte als wesentlich (und damit berichtspflichtig) eingestuft werden, die Standards keine expliziten Rechte für Arbeitnehmervertretungen vorsehen, ist es wichtig und empfehlenswert, dass sich Betriebsräte proaktiv einbringen. Da aktuell noch in den Unternehmen große Unsicherheit betreffend einer richtlinienkonformen Umsetzung herrscht

und Strukturen und Prozesse vielerorts erst noch definiert und implementiert werden müssen bieten sich hier für Betriebsräte Optionen der Mitgestaltung und Einflussnahme, z.B. durch Betriebsvereinbarungen, die entsprechende Beteiligungsprozesse inkl. der zu verwendeten Sozialkennzahlen bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung definieren und festlegen. Unstreitig handelt es sich hierbei insgesamt um ein sehr komplexes Themenfeld. Gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG haben Betriebsräte grundsätzlich das Recht auf sachverständige Beratung durch kompetenten Sachverstand. Die INFO-Institut Beratungs-GmbH bietet Betriebsräten die hierfür notwendige Expertise und einen großen Wissens- und Erfahrungsschatz aus zahlreichen Projekten.

**Hinweis und Haftungsausschluss:**

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Kunden der INFO-Institut Beratungs-GmbH einen Überblick über das aktuelle Handlungsfelder von Arbeitnehmersvertretungen bieten und einen Einblick in unsere Beratungsfelder geben. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen weiter darauf hin, dass in der Praxis auftretende Sachverhalte daher immer nur unter konkreter und differenzierter Betrachtungsweise zu bewerten sind. Die INFO-Institut Beratungs-GmbH kann deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.