

RICHTLINIE ZU CSR – EIN NEUES WERKZEUG FÜR EBR UND SE-BR.

Abteilung Mitbestimmung/Betriebsverfassung

FAZ: Abkehr vom Shareholder -Value

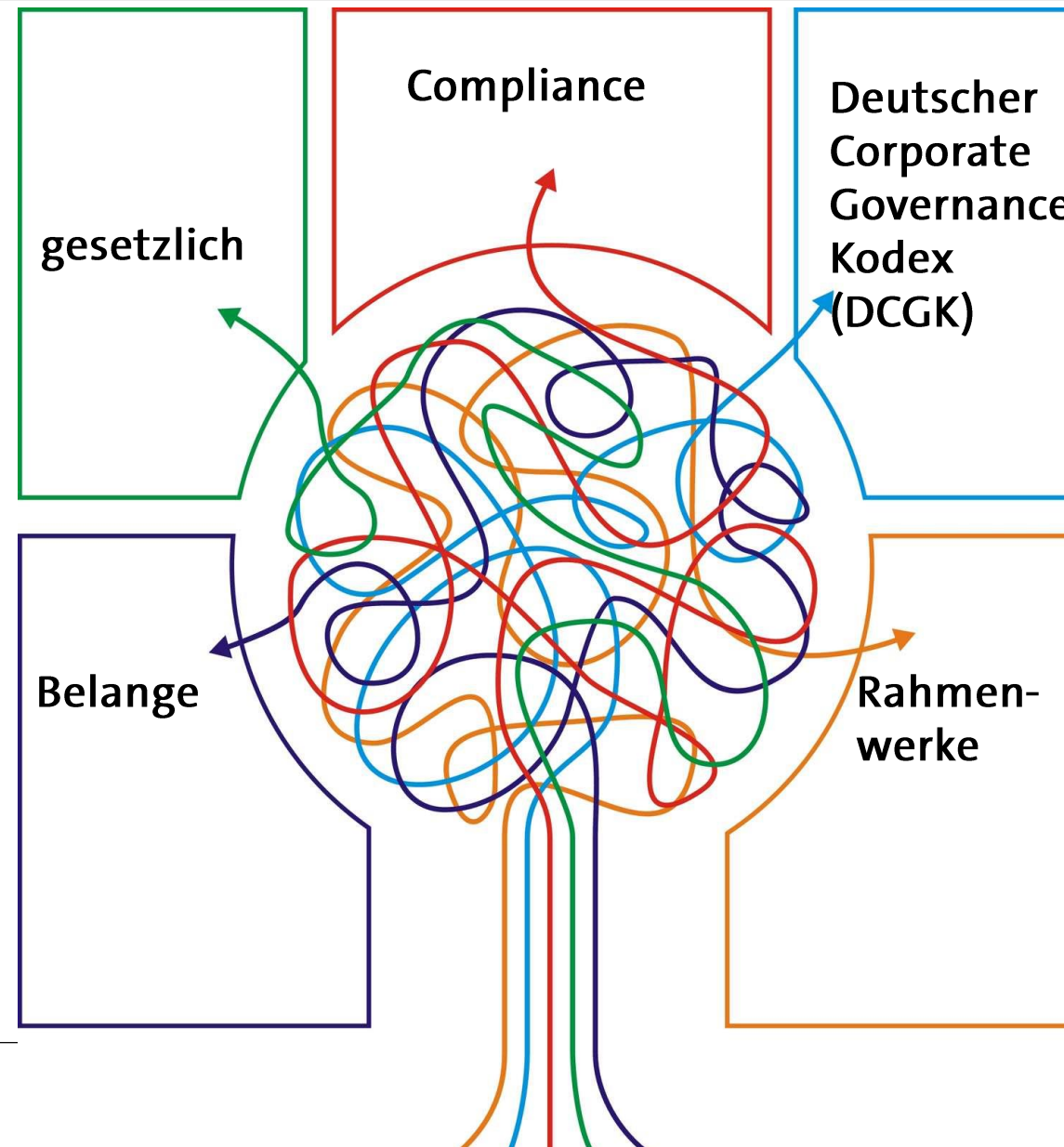
Blackrock: Chef Larry Fink erklärt in Brief, dass Unternehmen zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie die wesentlichen Belange in Bezug auf Nachhaltigkeit nicht ernst nehmen. Konsequenz: Stimmen gegen Managemententscheidungen



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

- RL 2014/95/EU
- Handelsgesetzbuch
- Aktiengesetz
- Arbeitsschutz
- Umweltschutz

- Umwelt
- Arbeitnehmer
- Sozial
- Menschenrechte
- Bekämpfung
Korruption und
Bestechung



- Präambel des DCGK: Sozial- und Umweltfaktoren beeinflussen den Unternehmenserfolg. Vorstand und Aufsichtsrat stellen sicher, dass die potenziellen Auswirkungen erkannt und adressiert werden.

- Global Reporting Initiative (GRI)
- Umweltmanagement- und Betriebsprüfungssystem (EMAS)
- Global Pact der UNO
- Leitprinzipien OECD
- ISO 26000

Aus Europa:

- Richtlinie 2014/95/EU: Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen
- **Mitteilung der EU-Kommission (2017/C 215/01): Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen; hier werden die Inhalte präzisiert, hier können Interessenvertretungen ansetzen**

Deutschland:

- Umsetzung der Richtlinie: § 289b und c Handelsgesetzbuch (HGB)
- Prüfpflicht des Aufsichtsrates: § 171 AktG
- Ansatzpunkt für EBR ist: **§ 29 EBRG (wirtschaftliche Berichterstattung)**

- **Wer** muss erklären? Unternehmen von öffentlichem Interesse und mit im Durchschnitt des Geschäftsjahres mehr als 500 Arbeitnehmer*innen; *andere sollten es auch tun* (so auch Leitlinien der Kommission)
- **Was** muss erklärt werden?
 - Angaben nichtfinanzieller Art, die *für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens* sowie der *Auswirkungen der Tätigkeit erforderlich sind* und
 - sich mind. auf *Umwelt-, Sozial und Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung* beziehen
 - *Offenlegung von Diversitätskonzepten* (z.B. Alter, Geschlecht oder Bildungs- und Berufshintergrund)



- Form: kurze Beschreibung des **Geschäftsmodells**, Beschreibung der **verfolgten Konzepte**, **Ergebnisse der Konzepte**, damit verknüpfte **wesentliche Risiken** und die (sehr) **wahrscheinlich negativen Auswirkungen**, wichtigste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren; das kann der EBR mit Bezug auf die Belange im ersten Schritt einfordern; im zweiten Schritt kann er dann das Berichtete durch konkrete eigene Interessen in den Fokus der Fragestellung rücken
- Bei fehlendem Konzept: Begründung, warum dies der Fall ist
- Wie muss erklärt werden? Im **konsolidierten Lagebericht bei der Konzernspitze** für alle Unternehmen der Gruppe oder in einem **gesonderten Bericht**, wenn er mit dem Lagebericht oder innerhalb einer Frist von längstens 6 Monaten nach Bilanzstichtag, auf der Webseite öffentlich zugänglich gemacht wird und der Lagebericht darauf Bezug nimmt

- Für den EBR/SE-BR: regelmäßige Informationspflicht bezieht sich auch auf den Lagebericht inkl. nichtfinanzieller Informationen
- § 29 EBRG (EBR kraft Gesetzes):
Zentrale Leitung muss 1 x im Kalenderjahr über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens/-gruppe unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten und anhören. Dazu gehört:
 - **...die wirtschaftliche und finanzielle Lage (hierzu gehören die sozialen Belange)**
 - Voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage
 - die Beschäftigungslage und die voraussichtliche Entwicklung
 - Investitionen
 - Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren ... und Einiges mehr
- § 30 EBRG: außergewöhnliche Umstände und Entscheidungen mit erheblicher Auswirkung auf Interessen der Arbeitnehmern (insbesondere Verlegung, Stilllegung, Massenentlassung)

Anhaltspunkte aus den *Erwägungsgründen*:

- Ziel: Sozial- und Umweltberichterstattung der Unternehmen aller Branchen auf ein vergleichbar hohes Niveau anheben
- den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Gesamtbild ihrer Konzepte, Ergebnisse, Risiken
- mindestens Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Was sind die sozialen Belange: die Erklärung kann Angaben zu *Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung*, zu den *Arbeitsbedingungen*, zum *sozialen Dialog*, zur *Achtung des Rechts auf Information und Konsultation*, zur *Achtung der Rechte der Gewerkschaften*, zum *Gesundheitsschutz*, zur *Sicherheit am Arbeitsplatz*
- Wie: durch Zurückgreifen auf Rahmenwerke wie EMAS, VB, OECD, ISO 26000

Soziale Belange und Arbeitnehmerbelange *präzisiert in den Leitlinien*, :

- Umsetzung der grundlegenden ILO-Übereinkommen
- Diversitätsbelange: Geschlechterdiversität und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- Beschäftigungsfragen wie die Anhörung und/oder Mitwirkung der Arbeitnehmer und Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- Gewerkschaftsbeziehungen einschließlich der Achtung von Gewerkschaftsrechten
- Humankapital-Management einschließlich Managements von Umstrukturierungen und Themen wie Laufbahnentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit, Vergütungssysteme und Schulungen
- Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Verantwortungsvolles Marketing, verantwortungsvolle Forschung

- Geschlechterdiversität
- Mitarbeiter mit Elternzeit aufgeschlüsselt nach Geschlecht
- Arbeitnehmer*innen, die in Bereichen mit einem hohen spezifischen Unfall- und Krankheitsrisiko tätig sind
- Zahl der Arbeitsunfälle, Art der Verletzungen oder beruflich bedingter Erkrankungen
- Mitarbeiterfluktuation
- Quote der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht
- Durchschnitt: Anzahl Schulungsstunden nach Geschlecht
- Verfahren zur Anhörung der Arbeitnehmer*innen
- Anzahl der Beschäftigten mit Behinderungen

- *Der Aufsichtsrat bekommt zwar den Lagebericht, aber der EBR und Wirtschaftsausschuss sind die Gremien, die hier vertieft Fragen stellen können als Spezialisten für die sozialen Belange:*
 - Wie hoch ist die Abdeckung durch Interessenvertretungen im Konzern (z.B. prozentual)?
 - Gibt es an allen Standorten Tarifverträge? Wenn nicht, warum?
 - Gibt es eine hohe Mitarbeiterfluktuation? Woran liegt das? Attraktivität des Arbeitgebers?
 - Haben wir Grundsätze der Personalplanung auf Konzernebene?
 - Welche Weiterbildungsaktivitäten gibt es? Welche Schulungsangebote für Arbeitnehmer, nicht nur high potentials?
 - Wird auf Familienfreundlichkeit gesetzt?
 - Welche Diversitätskonzepte gibt es: Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund?

**VIELEN DANK
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**



Quelle. IG BCE /Coulourbox