

SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION |

## Nachhaltige Unternehmenspolitik und Mitbestimmung im Kontext der Regularien der Europäischen Union



Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, kurz Lieferkettengesetz, regelt die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in globalen Lieferketten. Seit dem Jahr 2023 sind globale Lieferketten ausdrücklich in den Zuständigkeitsbereich der Betriebsräte einbezogen.

Klimaschutz, Ressourceneffizienz und soziale Nachhaltigkeit sind für Unternehmen weder Modethemen noch Widerspruch, sondern wirtschaftliche Notwendigkeit. Betriebe sind Orte, an denen die sozial-ökologische Transformation für die Beschäftigten direkt erfahrbar wird. Durch die Lieferketten wird zudem die enge (globale) Verflechtung bewusst. Die Mitbestimmung der Beschäftigten ist dabei von hoher Bedeutung für die Stärkung der Partizipation und die Bekämpfung der sozialen Ungleichheit und damit ein Element, um den ökologischen Umbau zu ermöglichen und die Demokratie zu stärken. Wesentliche Rahmenbedingungen werden von der Europäischen Union (EU) gesetzt, zuletzt durch das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz und die CSRD-Richtlinie. Sie bieten aus Sicht der Beschäftigten die Chance, soziale Kriterien stärker in den Mittelpunkt zu rücken.

• Von Ralf Becker und Christian Ott,  
Mitarbeit: Luca Umlauf

Die EU zielt mit ihrer Wachstumsstrategie, dem Grünen Deal, darauf ab, in der Union bis 2050 den „Übergang zu einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft zu schaffen, die bis 2050 keine Netto-Treibhausgase mehr ausstößt, ihr Wachstum von der Ressourcennutzung abkoppelt, niemanden, weder

Mensch noch Region, im Stich lässt.“<sup>1</sup> Mehrere Bestandteile und Verordnungen sollen dabei helfen, die Ziele des Grünen Deals zu erreichen. Mit dem Aktionsplan „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ der EU-Kommission sollen Kapitalflüsse auf nachhaltige Investitionen umgelenkt werden, um ein nachhaltiges und inklusives Wachstum zu erreichen, um finanzielle Risiken zu bewältigen, die sich aus dem Klimawandel, der Ressour-

cenknappheit, der Umweltzerstörung und sozialen Problemen ergeben, sowie Transparenz und Langfristigkeit in der Finanz- und Wirtschaftstätigkeit zu fördern.<sup>2</sup> Zu den Regularien gehört unter anderem die **Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)**, die sich an die Entwickler und Anbieter von Finanzprodukten sowie an Finanzberater richtet (Nachhaltigkeitsfaktoren und -risiken der angebotenen Finanzprodukte), sowie die **EU-Taxonomie-Verordnung (EU Tax-VO)**, ein Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten.

Diese AK-Analyse hebt zwei weitere durch Richtlinien und Gesetze definierte Rahmenbedingungen hervor, die insbesondere für die Mitbestimmung in der sozial-ökologischen Transformation von Bedeutung sind:

1. Mit der **CSRD**, der **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, einer EU-Richtlinie, werden die Vorga-

ben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen geregelt.  
**2.** Durch das deutsche und künftig das europäische **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)**, sollen Menschenrechts- und Umweltstandards entlang der Lieferkette geschützt werden.<sup>3</sup>

**Die CSRD-Richtlinie der EU – um was geht es?**

Unter dem Schlagwort **CSR** (Corporate Social Responsibility) – frei übersetzt: die soziale Verantwortung von Unternehmen – sollen Unternehmen anhand von geeigneten Indikatoren darüber berichten, wie sich ihre Geschäftstätigkeit auf die Belange der Unternehmensumwelt auswirken. Als gängiges Kürzel hat sich **ESG** etabliert:

**Environment**

(Umwelt), **Social** (Soziale Standards) und **Government** (gute Unternehmensführung). Nachhaltigkeitsberichte sind nicht neu, auf freiwilliger Basis konnten sie bisher bereits erstellt werden, allerdings mit unterschiedlicher Qualität. Für eine überschaubare Zahl von Unternehmen existiert bereits jetzt europaweit eine Berichtspflicht.

Die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen (CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive) löst die bisherige **EU-Richtlinie NFRD** ab (Non-financial Reporting Directive). War bei der Regulierung durch die EU-Kommission in der Vergangenheit die Freiwilligkeit der Berichterstattung das Maß der Dinge, so

wurde bereits mit der NFRD ein Schritt in Richtung höherer Verbindlichkeit vollzogen.

Die Umsetzung der CSRD bringt **weitreichende Änderungen stufenweise von 2024 bis 2028:**

- erhebliche Ausweitung der Zahl der berichtspflichtigen Unternehmen (Deutschland: Anstieg um den Faktor 30 von 500 auf ca. 15.000 Unternehmen),
  - Ausdehnung bis hin zu kapitalmarktorientierten kleinen und mittleren Unternehmen und Tochterunternehmen nichteuropäischer Unternehmen,
  - branchenübergreifende Berichtspflicht (bisher kapitalmarktorientierte Unternehmen zum Beispiel mit Börsennotierung und Unternehmen des Finanzsektors),

- Gleichstellung der Nachhaltigkeitsthemen mit der Finanzberichterstattung im Jahresabschluss des Unternehmens,

- ein einheitlicher EU-Berichtsstandard (ESRS),
- verbindliches Einbeziehen der Interessenvertretungen der Beschäftigten.

Die CSRD gilt bereits für das Geschäftsjahr 2024, es liegt ein erster Gesetzesentwurf in Deutschland vor, der vor allem Änderungen im Handelsgesetzbuch mit sich bringt.

Zusätzlich zur quantitativen Ausweitung erfolgt auch eine inhaltliche Verschärfung der Vorgaben. Im Gegensatz zur Finanzberichterstattung mit Kenngrößen wie Gewinne oder Rendi-

	<b>Non-Financial Reporting Directive (NFRD)</b>	<b>Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)</b>
<b>Erst-anwendung</b>	➤ 2017	➤ schrittweise Einführung ab 2024
<b>Wer ist berichtspflichtig?</b>	Unternehmen von öffentlichem Interesse: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kapitalmarktorientierte</b> Unternehmen (z. B. mit Börsennotierung)</li> <li>• <b>Finanzdienstleister</b> (Banken, Sparkassen, Genossenschaften, Versicherungen)</li> </ul> <p><b>Voraussetzungen</b> (2 von 3 Kriterien):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsatzerlöse &gt; 40 Mio. Euro,</li> <li>• Bilanzsumme &gt; 20 Mio. Euro,</li> <li>• Mitarbeiteranzahl &gt; 500</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ab 2024:</b> für alle <b>bisher bereits Berichtspflichtigen nach NFRD</b></li> <li>• <b>Ab 2025:</b> zusätzlich <b>alle nicht-kapitalmarkt-orientierten Unternehmen</b>, die zwei der drei Kriterien erfüllen:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Umsatzerlöse &gt; 40 Mio. Euro</li> <li>○ Bilanzsumme &gt; 20 Mio. Euro</li> <li>○ Mitarbeiteranzahl &gt; 250</li> </ul> </li> <li>• <b>Ab 2026:</b> <b>nichteuropäische Unternehmen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nettoumsatz EU &gt; 150 Mio. Euro</li> <li>○ mindesten eine Tochtergesellschaft oder Zweigniederlassung in der EU</li> </ul> </li> <li>• <b>Ab 2028:</b> <b>kapitalmarktorientierte KMUs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit opt-Out-Möglichkeit bis 2030</li> <li>• → Erleichterungen für KMU, und Unternehmensgruppen.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Berichtspflichtige Deutschland</b>	➤ <b>ca. 500 Unternehmen</b> (EU 11.600)	➤ <b>ca. 15.000 Unternehmen</b> (EU 49.000)

Tabelle 1: Vergleich der Berichtspflichten NFRD (alt) und CSRD (neu)

Tabelle 2: Europäische Standards nach gemäß ESRS

Code	Kategorie	Titel
ESRS 1	Bereichsübergreifend	Allgemeine Anforderungen
ESRS 2	Bereichsübergreifend	Allgemeine Angaben
ESRS E1	Umwelt	Klimawandel
ESRS E2	Umwelt	Umweltverschmutzung
ESRS E3	Umwelt	Wasser- und Meeresressourcen
ESRS E4	Umwelt	Biologische Vielfalt und Ökosysteme
ESRS E5	Umwelt	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
<b>ESRS S1</b>	<b>Soziales</b>	<b>Eigene Belegschaft</b>
<b>ESRS S2</b>	<b>Soziales</b>	<b>Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b>
ESRS S3	Soziales	Betroffene Gemeinschaften
ESRS S4	Soziales	Verbraucher und Endnutzer
ESRS G1	Governance	Unternehmenspolitik

ten wird die Nachhaltigkeitsperformance mit Hilfe nicht-finanzieller Indikatoren gemessen. Hierfür existiert ein neuer EU-eigener verpflichtender Berichtsstandard für die CSRD: die **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** (siehe Tabelle 1). Die Kernstandards umfassen zwei themenübergreifende und zehn themenspezifische Standards zu den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, wobei „Umwelt“ einen Schwerpunkt darstellt.

### Der ESRS-Standard – das „S“ in ESG

Die Standards **ESRS 1** und **ESRS 2** beschreiben die allgemeinen Anforderungen zur Erstellung und Darstellung der Nachhaltigkeitsinformationen, vor allem die **Nachhaltigkeitsziele und -risiken** des Unternehmens sowie die hieraus abgeleiteten **Geschäftsstrategien**. Die Kategorie „**Eigene Belegschaft**“ erfasst sowohl die Arbeitnehmer des Unternehmens als auch nicht-angestellte Beschäftigte, d. h. Selbstständige und Leiharbeiter. **Arbeitskräfte in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette** des Unternehmens werden von ESRS S2 erfasst.

**ESRS S1** (17 Kategorien):

- **Arbeitsbedingungen, einschließlich folgender Aspekte:** sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung, Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Belegschaft des Unternehmens, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Gesundheit und Sicherheit;

- **Gleichbehandlung und Chancengleichheit** für alle, einschließlich folgender Aspekte: Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Schulungen und Kompetenzentwicklung, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und Vielfalt;
- **sonstige arbeitsbezogene Rechte**, unter anderem in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit, angemessene Unterbringung und Privatsphäre.

Den einzelnen Unterkategorien werden Messgrößen (Parameter) zugrunde gelegt, Strategien werden formuliert und Nachhaltigkeitsziele festgelegt, über deren Fortschritt berichtet wird.<sup>4</sup> Die Informationen betreffen kurz-, mittel- sowie langfristige Zeithorizonte. Das trifft vergleichbar auch auf die Kategorie „Arbeitskräfte in der **Wertschöpfungskette**“ zu (ESRS S2). Zentral ist die **Prüfung der Wesentlichkeit**. Während die übergreifenden Standards berichtspflichtig sind, werden die anderen Aspekte auf ihre Relevanz für das Unternehmen überprüft. Es gilt das Prinzip der **doppelten Wesentlichkeit**: einmal in Bezug auf die Auswirkungen auf Menschen und Umwelt (Inside-out-Perspektive) und zweitens mit Blick auf die Risiken und Chancen, die soziale und ökologische Fragen für das Geschäftsmodell und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens selbst bergen (Outside-in-Perspektive – finanzielle Wesentlichkeit).

**Mitbestimmung: die CSRD aus Sicht der Beschäftigten**

Mitbestimmung in Unternehmen hat positive und nachhaltige Wirkung, nicht nur aus ökonomischer Sicht, son-

## Rückläufige Tarifbindung

An dieser Stelle sei kurz darauf verwiesen, dass hinsichtlich der CSRD-Kriterien Existenz von Betriebsräten und Tarifbindung die Situation in Deutschland seit langem rückläufig ist. Konnten 2002 noch 49 Prozent der saarländischen Beschäftigten sowohl von der Tarifbindung als auch der Existenz eines Betriebsrates in ihrem Betrieb profitieren, so waren es 2021 nur noch 34 Prozent („weder noch“: Anstieg 2002 bis 2021 von 27 Prozent auf 46 Prozent)<sup>5</sup>. Auch bei der Mitbestimmung im Aufsichtsrat sind seit langem Tendenzen zur Mitbestimmungsvermeidung zu registrieren, insbesondere durch die Auswahl einer ausländischen Rechtsform. Die Umsetzung der übersichtlichen Zahl an Vorhaben der Ampelkoalition zum Thema Mitbestimmung steht nach wie vor aus.



Mitbestimmung hat viele Vorteile, unter anderem tun Unternehmen mit einer starken Mitbestimmung deutlich mehr für Nachhaltigkeit.

dern auch bei der Weiterbildung, der Gesundheitsförderung, der Beschäftigungssicherung und letztlich bei der Stärkung der Demokratie. Eine Untersuchung des IMU-Instituts der Hans-Böckler-Stiftung kommt nach einer Untersuchung von 200 CDAX-Unternehmen zu dem Ergebnis, dass Unternehmen mit einer starken Mitbestimmung deutlich mehr für Nachhaltigkeit tun.<sup>6</sup> Hauptgrund: Die Beschäftigten und Interessenvertretungen haben ein hohes Interesse an der nachhaltigen Entwicklung ihres Unternehmens und an längerfristigen Beschäftigungsperspektiven. Mit Blick auf die künftigen CSRD-Anforderungen weisen Untersuchungen gleichzeitig auf Defizite der bisherigen Nachhaltigkeitsberichte in der Dimension „Soziales“ hin<sup>7</sup>, auch bei den DAX40-Unternehmen.<sup>8</sup>

Nachhaltigkeitsberichte leisten einen entscheidenden Beitrag dazu, den Faktor Arbeit hervorzuheben, dem die herkömmlichen Finanzberichte aus der Shareholder-Perspektive nur unzureichend Rechnung tragen. Es ist nicht nur die Frage, ob Gewinne erwirtschaftet wurden, sondern auch wie, d. h. unter welchen Bedingungen. Es ist zum Beispiel eine gängige Praxis in der Betriebsratsarbeit, die wirtschaftlichen Informationen und Kenn-

zahlen des Managements um eigene soziale Indikatoren, wie zum Beispiel zu den Beschäftigtenzahlen und -strukturen, zu Einkommensstrukturen oder zur Gesundheit der Belegschaft zu erweitern, um so eine Informationsbasis für die Mitbestimmungsrechte und die Betriebsratspolitik zu schaffen. Die CSRD ist in diesem

**Nachhaltigkeitsberichte leisten einen entscheidenden Beitrag dazu, den Faktor Arbeit hervorzuheben, dem die herkömmlichen Finanzberichte aus der Shareholder-Perspektive nur unzureichend Rechnung tragen. Es ist nicht nur die Frage, ob Gewinne erwirtschaftet wurden, sondern auch wie, d. h. unter welchen Bedingungen.**

Sinne aus Beschäftigtensicht als echter Fortschritt zu werten. Nicht nur was die Auswahl der Kriterien angeht, sondern auch durch die Einflussmöglichkeit der Interessenvertretungen auf die Berichterstattung, was für die Aussagekraft nur ein Gewinn sein kann: „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.“ (Artikel 19a Absatz 5 der EU-Richtlinie).

Auf Deutschland bezogen kommen als Arbeitnehmervertreter die Beschäftigtenvertreter in Aufsichtsräten, die Betriebsräte und je nach Fall die Mitarbeitervertretungen in Frage. Gerade bei der Prüfung und Festlegung, welche Nachhaltigkeitsaspekte bei der Berichterstattung als wesentlich gelten, sowie bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele und der Auswahl der sozialen Indikatoren sollten sich die Mitbestimmungsakteure aktiv einbringen. Dem mitbestimmten Aufsichtsrat kommt eine besondere Rolle aufgrund der Zuständigkeit bei der

Beauftragung und Prüfung des Jahresabschlusses zu (inklusive Nachhaltigkeitsbericht). Das alles gilt im übertragenen Sinne auch für Betriebsräte – wobei dem Wirtschaftsausschuss eines Betriebsrates der Jahresabschluss nur zu erläutern ist.

### Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Am 1. Januar 2023 wurde das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Deutschland eingeführt. Ursprünglich galt es für Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeiter, aber seit Januar 2024 betrifft es auch Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten, die entweder ihren Hauptsitz oder eine Niederlassung in Deutschland haben. Das Gesetz gilt auch für öffentliche Unternehmen, die am Markt aktiv sind. Es verlangt von diesen Unternehmen, dass sie ihre Verantwortung entlang der Lieferkette wahrnehmen, insbesondere in Bezug auf die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte und Umweltstandards.

Die Pflichten der Unternehmen gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erstrecken sich über die gesamte Lieferkette. Diese umfasst alle Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens sowie sämtliche Schritte, die im In- und Ausland zur Herstellung oder Bereitstellung erforderlich sind, von der Rohstoffgewinnung bis zur Auslieferung an den Endkunden, einschließlich Lagerung, Transport, Finanzdienstleistungen, Beschaffung usw. Diese Pflichten betreffen auch Software-Systeme oder Büromaterialien, die für die Erstellung von Produkten oder die Erbringung von Dienstleistungen benötigt werden.

Seit 2023 sind globale Lieferketten ausdrücklich in den Zuständigkeitsbereich der Betriebsräte einbezogen. Durch eine Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes müssen Geschäftsleitungen den Wirtschaftsausschuss fortan rechtzeitig und umfassend über alle Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Lieferketten informieren. Obwohl dies keine zwingende Mitbestimmung bei der Einhaltung der Sorgfaltspflichten bedeutet, haben Betriebsratsmitglieder die Möglichkeit, die Ausgestaltung dieser Pflichten zu beeinflussen. Zudem haben Betriebsräte Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Mechanismen wie dem Beschwerdemechanismus, der Schulung von Beschäftigten, der Einfüh-



Foto: Adobe Stock/nmann7

Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen sollten regelmäßig auf Beteiligung drängen und Informationen zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten einfordern. Zudem können sie Informationen über Menschenrechtsverletzungen oder -risiken entlang der Lieferkette an das Unternehmen weiterleiten.

rung digitaler Technologien im Risikomanagement und der Neugestaltung der Risikoanalyse.

Es gibt keine entsprechende Regelung im Personalvertretungsrecht, aber Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen können bei der Benennung von Menschenrechtsbeauftragten mitwirken. Sie sollten außerdem regelmäßig auf Beteiligung drängen und Informationen zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten einfordern. Darüber hinaus können sie Informationen über Menschenrechtsverletzungen oder -risiken entlang der Lieferkette an das Unternehmen weiterleiten und bei Bedarf Anträge bei der zuständigen Behörde stellen.

Aufsichtsräte können die Einhaltung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette überwachen und bei Bedarf Maßnahmen zur Verbesserung unterstützen. Sie können bei der Unternehmensstrategie und der nichtfinanziellen Berichterstattung Einfluss nehmen

und sicherstellen, dass die Vorstandsaktivitäten an den formulierten Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens gemessen und bewertet werden, wobei die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette eine bedeutende Rolle spielt. Dies sollte auch Auswirkungen auf die Vorstandsvergütung haben.<sup>9</sup>

### EU-Lieferkettengesetz

In einer globalisierten Wirtschaft braucht es eine europäische Strategie, um Menschenrechte und Umwelt in Liefer- und Wertschöpfungsketten wirksam zu schützen. Seit 15. März 2024 gibt es mit der Einigung auf ein Lieferkettengesetz im Ausschuss der Ständigen Vertreter des Rats der Europäischen Union künftig ein EU-weites Lieferkettengesetz. Das Gesetz soll erst 2032 vollumfänglich gelten, und das auch nur für Unternehmen ab 1.000 Beschäftigte mit einem Jahresumsatz von mehr als 450 Millionen Euro.<sup>10</sup> Unternehmen sollen menschenrechtliche und bestimmte um-

weltbezogene Risiken in ihren Wertschöpfungsketten ermitteln, Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergreifen und darüber berichten. Unternehmen sollen dabei nur das tun, was vor dem Hintergrund der Schwere des Risikos und ihrer individuellen Einflussmöglichkeiten angemessen ist. Die Annexe der Richtlinie beinhalten die international verpflichtenden Abkommen sowohl zu den international geschützten Menschenrechten als auch zu internationalen Umweltabkommen, aus denen konkrete Verhaltenspflichten für Unternehmen abgeleitet werden. Vorgesehen ist die Kombination von behördlicher Kontrolle, einschließlich Bußgeldern und einer zivilrechtlichen Haftung. Die mitgliedstaatlichen Behörden sind befugt, Ermittlungen anzustellen, Inspektionen durchzuführen, Anordnungen zu treffen und bei Verstößen gegen die Sorgfaltspflichten Bußgelder zu verhängen. Als mögliches Bußgeld muss der nationale Gesetzgeber einen Höchststrahmen von fünf Prozent des Nettujahresumsatzes vorsehen, der anhand der Umstände des Einzelfalls anzuwenden ist.

Außerdem sieht die Richtlinie eine zivilrechtliche Haftung vor, wie sie bereits nach geltendem Recht in Deutschland möglich ist. Neu ist, dass zukünftig bei transnationalen Sachverhalten (Schaden tritt beispielsweise in Bangladesch oder Pakistan ein) das Recht der EU-Mitgliedsstaaten statt wie bislang das Recht des

**Auch auf Landesebene gibt es Handlungsmöglichkeiten, entsprechende Standards vorzugeben und insbesondere die Beschaffung als einen wichtigen Hebel der öffentlichen Hand zu nutzen, um sozial verantwortliche Produktion zu fördern.**

Schadensortes im Ausland zur Anwendung kommt. Dadurch verbessert sich der Zugang zu zivilgerichtlicher Abhilfe für Betroffene und die Verfahren werden vereinfacht. Wenngleich die direkten Auswirkungen des EU-Lieferkettengesetzes auf saarländische Politik und Betriebe gering ausfallen mag, ist es von Bedeutung, dass zu international geschützten Menschenrechten und Umweltabkommen konkrete Verhaltenspflichten für Unternehmen abgeleitet werden.<sup>11</sup>

Auch auf Landesebene gibt es Handlungsmöglichkeiten, entsprechende Standards vorzugeben und insbesondere die Beschaffung als einen wichtigen Hebel der öffentlichen Hand zu

nutzen, um sozial ökologisch verantwortliche Produktion zu fördern.

### Fazit und Ausblick

Die Verfügbarkeit aussagekräftiger Informationen schafft Transparenz zu sozialen und ökologischen Auswirkungen des unternehmerischen Tuns gegenüber der Öffentlichkeit, den Stakeholdern und potenziellen Investoren. In der Vergangenheit war der Begriff der Nachhaltigkeit vor allem ökologisch verortet. Aufgrund der Bedeutung für den Klimaschutz zu Recht. Aktivitäten zur sozialen Verantwortung von Unternehmen wurden mittlerweile stark in Richtung gesellschaftliches Engagement interpretiert. Mit der Verschärfung der Berichtspflichten durch die CSRD, in der auch die Lieferketten abgebildet werden, rückt sowohl die unternehmensinterne als auch die -externe Dimension der sozialen Nachhaltigkeit stärker in den Blickpunkt.

Wichtiger noch als die Aufwertung des Reportings ist das tatsächliche Geschehen in den Betrieben. Soziale Nachhaltigkeit bedeutet: mitbestimmt und tarifgebunden. Mitbestimmte Unternehmen sind nachhaltiger. Die Mitbestimmung kann auch einen wichtigen Beitrag für mehr Partizipation und Demokratie im Betrieb im weiteren Transformationsgeschehen sorgen.

Eine echte Reform der Betriebsverfassung ist daher dringend geboten, um



Die Landesregierung sollte im Rahmen ihrer Unterstützung von Start-ups bereits jetzt ihren Handlungsspielraum ausnutzen, um für die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.

die Rechte von Betriebsräten zu modernisieren und zu stärken und so dem Ziel einer sozial-ökologischen Transformation gerecht zu werden. Das gilt umso mehr für Betriebe und Branchen mit geringer Mitbestimmungstradition und fehlender Tarifbindung. Über die geplanten Vorhaben der Bundesregierung hinaus müssen auch die Vorschläge des DGB einfließen.

Durch die verpflichtende Integration der Nachhaltigkeitsberichterstattung in den Jahresabschluss sind auch Auswirkungen im Hinblick auf potenzielle Investoren<sup>12</sup> und Kreditgeber zu erwarten. Die ESG-Kriterien finden bereits Anwendung. Perspektivisch werden sich auch kleinere und mittlere Unternehmen dieser Bewertung nicht entziehen können. Man kann ebenso davon ausgehen, dass auch kleinere Betriebe über Kundenanforderungen in die Fragestellungen zu CSRD und Lieferketten miteinbezogen werden. Ab 2028 werden auch kapitalmarktorientierte kleine und mittlere Unternehmen den Regeln der CSRD unterliegen. Daher sollte die Landesregierung im Rahmen ihrer Unterstützung von Start-ups bereits jetzt ihren Handlungsspielraum ausnutzen, um für die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.

Die Anforderungen durch die EU-Regularien sind für die betroffenen Unternehmen alles andere als trivial. Besonders herausfordernd wird dies für Unternehmen/Betriebsebenen einer nachhaltigen Unternehmenspolitik eher am Anfang steht. Unternehmen, die ihrer sozialen Verantwortung im Sinne von „Guter Arbeit“ gegenüber ih-

**Die Anforderungen durch die EU-Regularien sind für die betroffenen Unternehmen alles andere als trivial. Unternehmen, die ihrer sozialen Verantwortung im Sinne von guter Arbeit nachkommen, haben Wettbewerbsvorteile. Vor allem auch im Wettbewerb um Arbeitskräfte**

ren Beschäftigten nachkommen, haben Wettbewerbsvorteile. Vor allem auch im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Im Zuge der Umsetzung der CSRD sind Erleichterungen und Übergangslösungen bei der Berichtspflicht, vielleicht auch Aufweichungstendenzen zu erwarten (Festlegung der Betriebsgrößen, CSRD in Konzerntöchtern). Ebenso steht noch die Entwicklung gesonderter Standards für kleine und mittlere Unternehmen und für bestimmte Branchen aus. Der Prozess bedarf daher einer weiteren kritischen Begleitung aus Beschäftigtensicht. Interessenvertretungen sollten ihre Handlungsmöglichkeiten nutzen und sich mit ihrer Expertise sowohl bei der Kriterienauswahl als auch bei der Messung der sozialen Nachhaltigkeit aktiv einbringen.

*Ralf Becker leitet das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft und ist Existenzgründungslotse. Christian Ott leitet das Referat Umwelt und Verkehrspolitik. Luca Umlauf absolvierte ein Praktikum in der Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik..*

#### **Weitere Informationen und Recherchemöglichkeiten:**

[www.mitbestimmung.de/html/sorgfaltspflicht-fur-die-lieferkette-44509.html](http://www.mitbestimmung.de/html/sorgfaltspflicht-fur-die-lieferkette-44509.html)

[www.mitbestimmung.de/html/thema-nicht-finanzielle-7826.html](http://www.mitbestimmung.de/html/thema-nicht-finanzielle-7826.html)

[www.mitbestimmung.de/html/efrag-standards-25034.html](http://www.mitbestimmung.de/html/efrag-standards-25034.html)

**CSRD-Richtlinie:** <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>

**CSRD – delegierte Richtlinie:** [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=OJ:L\\_202302772](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202302772)

[www.bmj.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2024/0322\\_CS-RD-UmsG.html](http://www.bmj.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2024/0322_CS-RD-UmsG.html)

[www.verdi.de/++file++63d8a8323aee-d81ef5b33445/download/221205-verdi-Mitbestimmung\\_Factsheet-zum-Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.pdf](http://www.verdi.de/++file++63d8a8323aee-d81ef5b33445/download/221205-verdi-Mitbestimmung_Factsheet-zum-Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.pdf)

[www.verdi.de/themen/internationales/initiative-lieferkettengesetz](http://www.verdi.de/themen/internationales/initiative-lieferkettengesetz)

**Lieferketten:** [www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick\\_node.html#doc17335994bodyText5](http://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick_node.html#doc17335994bodyText5)

[www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Gesetz-ueber-die-unternehmerischen-Sorgfaltspflichten-in-Lieferketten/FAQ/faq.html](http://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Gesetz-ueber-die-unternehmerischen-Sorgfaltspflichten-in-Lieferketten/FAQ/faq.html)

[www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Umsetzungshilfen/Branchendialoge/Automobilindustrie/Handlungsanleitungen/handlungsanleitungen-art.html](http://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Umsetzungshilfen/Branchendialoge/Automobilindustrie/Handlungsanleitungen/handlungsanleitungen-art.html)

## **Fair im Saarland FimS e.V. unterstützt Organisationen und Unternehmen**

Bei „Fair im Saarland FimS e.V.“ tritt ein Bündnis aus den Gewerkschaften [ver.di](http://www.verdi.de) und [NGG](http://www.ngg.de), dem Netzwerk Entwicklungspolitik Saar (NES), dem [BUND](http://www.bund.de), der [Aktion 3. Welt Saar e.V.](http://www.aktion3.de) und der [Arbeitskammer des Saarlandes](http://www.arbeitskammer.de) mit dem Anspruch an, die nachhaltige Entwicklung voranzubringen. Die Partnerinnen und Partner setzen auf gezielte Aufklärung und auf ein Umsteuern bei Konsum, Verhalten und Arbeit.

Der Verein will Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Konsumentinnen und Konsumenten, Schülerinnen und Schülern sowie Betrieben künftig Orientierung geben und bei einer angestrebten nachhaltigen Entwicklung unterstützen. Neben Nachhaltigkeitskriterien wie Klima- und Umweltverträglichkeit sind lokale und regionale Faktoren (wie etwa gute Arbeitsbedingungen) fester Bestandteil der Vereinsarbeit. Gute Arbeit muss sowohl im globalen Norden als auch im globalen Süden gelten.

Infos: [www.arbeitskammer.de/fair-im-saarland](http://www.arbeitskammer.de/fair-im-saarland)

## ANMERKUNGEN |

1) [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_de](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_de)

2) „Mitteilung der Kommission an des Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, die Europäische Zentralbank, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen“- Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums; Brüssel 8.3.2018 COM(2018)

3) [www.tagesschau.de/ausland/europa/eu-lieferkettengesetz-einigung-100.html](http://www.tagesschau.de/ausland/europa/eu-lieferkettengesetz-einigung-100.html)

4) Delegierte Verordnung 2023/2772: L\_202302772DE.000101.fmx.xml ([https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=OJ:L\\_202302772](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202302772)) a.a.O. S.164 f.; Beispiel zur Zielformulierung Gleichstellung: Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft und in Führungspositionen, Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern (Vergütungsparameter: Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung zur Messung des geschlechtsspezifischen Vergütungsgefälles).

5) „Tarifbindung in den Bundesländern - Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten“, Hans-Böckler-Stiftung; Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 96; aktualisierte Auflage April 2023.  
6) Scholz, Robert „Unternehmensmitbestimmung und die sozialökologische Transformation“; Mitbestimmungsreport Nr. 79, 12.2023 des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung. Grundlage war der Vergleich des Mitbestimmungsindex (MB-ix), der die Stärke der Mitbestimmung misst, mit dem ESG-Score, der anzeigt, wie nachhaltig ein Unternehmen agiert. In stark mitbestimmten Unternehmen war der ESG-Score um 19% höher.  
7) Beispielhaft: „Ranking der Nachhaltigkeitsberichte 2018“ des IÖW (Institut für ökologische Wirtschaftsforschung und future e. V. - verantwortung unternehmen); S. 38 und S. 102: Erhebliche Schwachpunkte in der Darstellung im Nachhaltigkeitsbericht zeigten sich Oberkriterium „Interessen der Mitarbeiter/innen“.  
8) Merbecks, Ute: „Soziale Risiken in

der Nachhaltigkeitsberichterstattung der DAX 40-Unternehmen“. In: Betriebsberater 2024, S. 299-303.  
9) ver.di: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG): Regelungsinhalte und Rolle gesetzlicher Interessenvertretungen, 05.12.2022. Online: <[https://www.verdi.de/+file++63d8a8323aaed81ef5b33445/download/221205-verdi-Mitbestimmung\\_Factsheet-zum-Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.pdf](https://www.verdi.de/+file++63d8a8323aaed81ef5b33445/download/221205-verdi-Mitbestimmung_Factsheet-zum-Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.pdf)>, Stand: 15.03.2024.  
10) Alles, was du zum Lieferkettengesetz wissen musst, <<https://www.verdi.de/themen/internationales/initiative-lieferkettengesetz>>, Stand: 04.04.2024.  
11) admin: CSR - EU-Lieferkettengesetz, [www.bmas.de](http://www.bmas.de), 18.03.2024, <<https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Europa/Lieferketten-Gesetze>>  
12) Gerstenberger, Juliane „Bisher nur wenige KMU von Banken auf Nachhaltigkeitsinformationen angesprochen – Bedarf dürfte aber zunehmen“; KfW Research Nr. 453, 29. 02.2024

---

## IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; Kontakt: Telefon 0681 4005-430, E-Mail: [redaktion@arbeitskammer.de](mailto:redaktion@arbeitskammer.de); Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur), Simone Hien, Alexander Stallmann.