



## MITBESTIMMUNGSPRAXIS

Sonderausgabe, Mai 2024

# ESRS – DIE EUROPÄISCHEN NACHHALTIGKEITSBERICHTS- STANDARDS

Handlungshilfe und Praxistipps für die Mitbestimmung

Judith Beile und Christina Benning



## **AUTORENSCHAFT**

---

**Dr. Judith Beile**

wmp consult – Wilke Maack GmbH  
judith.beile@wilke-maack.de

**Christina Benning**

wmp consult – Wilke Maack GmbH  
christina.benning@wilke-maack.de

# MITBESTIMMUNGSPRAXIS

---

Sonderausgabe, Mai 2024

# ESRS - DIE EUROPÄISCHEN NACHHALTIGKEITSBERICHTS- STANDARDS

**Handlungshilfe und Praxistipps für die Mitbestimmung**

Judith Beile und Christina Benning

---

## ABSTRACT

Die European Sustainability Reporting Standards (ESRS, auch als „EFRAG-Standards“ bekannt) werden künftig bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung verbindlich anzuwenden sein, der Aufsichtsrat muss die Berichterstattung prüfen. Die Handlungshilfe gibt einen Überblick über die Standards und enthält Praxistipps für Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat.

<b>Vorwort</b>	5
<b>1 Welche Relevanz hat das Thema für Arbeitnehmervertreter*innen?</b>	6
<b>2 Die CSRD-Richtlinie als Basis</b>	6
<b>3 Entstehungsprozess</b>	7
<b>4 Aufbau der ESRS-Standards</b>	8
<b>5 Querschnittstandards</b>	9
5.1 Allgemeine Anforderungen (ESRS 1)	9
5.1.1 Überblick	9
5.1.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	10
5.2 Allgemeine Angaben (ESRS 2)	12
5.2.1 Überblick	12
5.2.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	13
<b>6 Umweltstandards</b>	14
6.1 Klimawandel (ESRS E1)	15
6.1.1 Überblick	15
6.1.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	16
6.2 Umweltverschmutzung (ESRS E2)	17
6.2.1 Überblick	17
6.2.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	18
6.3 Wasser- und Meeresressourcen (ESRS E3)	19
6.3.1 Überblick	19
6.3.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	19
6.4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme (ESRS E4)	21
6.4.1 Überblick	21
6.4.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	22
6.5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)	23
6.5.1 Überblick	23
6.5.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	24
<b>7 Sozialstandards</b>	25
7.1 Eigene Belegschaft (ESRS S1)	25
7.1.1 Überblick	25
7.1.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	26
7.2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)	28
7.2.1 Überblick	28
7.2.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertretungen	28
7.3 Betroffene Gemeinschaften (ESRS S3)	29
7.3.1 Überblick	29
7.3.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	30
7.4 Verbraucher*innen/Endnutzer*innen (ESRS S4)	30
7.4.1 Überblick	30
7.4.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	31
<b>8 Governance</b>	31
8.1 Unternehmensführung (ESRS G1)	31
8.1.1 Überblick	31
8.1.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter*innen	32

## VORWORT

Liebe Kolleg\*innen,

am 05.01.2023 ist die europäische Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Richtlinie (CSRD) in Kraft getreten. Sie ersetzt die „nichtfinanzielle Berichterstattung“ und wertet diese inhaltlich auf. Für die Mitbestimmung eröffnen sich neue Möglichkeiten, über die Einflussnahme auf die Berichterstattung die Unternehmenspolitik mitzugestalten:

- 1 Für unsere Mitbestimmer\*innen besteht hier die Chance, insbesondere die sozialen Themen aus den Standards „eigene Arbeitskräfte“ und „Beschäftigte in der Wertschöpfungskette“ in den Fokus zu nehmen.
- 2 Zu den meisten Inhalten muss aber nur berichtet werden, wenn die Aspekte von wesentlicher Bedeutung für das Unternehmen sind. In den Wesentlichkeitsbewertungsprozess „sollten“ die Arbeitnehmer\*innen und ihre Vertretungen nach den Vorgaben der ESRS einbezogen werden. Hier müssen wir uns dafür starkmachen, dass die Berichterstattung über Arbeitnehmer\*innenbelange zum Standard wird.
- 3 Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird als Bestandteil des Lageberichts unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat geprüft. Arbeitnehmervertreter\*innen in

den Aufsichtsräten haben über ihre Überwachungsfunktion also direkten Einfluss darauf, dass über die Belange der Belegschaft transparent und wahrheitsgemäß berichtet wird.

Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter\*innen bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts einzubinden. Das ist die Chance für die Vertreter\*innen der Beschäftigten, deren Perspektive und Erfahrungen einzubringen.

Nachhaltigkeit ist bei einem global aufgestellten Unternehmen an allen Standorten und nicht nur in Deutschland zu gewährleisten. Dies hilft, „Sozial- und Ökodumping“ zu vermeiden und stärkt damit auch die deutschen Standorte.

In dieser neuen Aufgabe steckt die große Chance für unsere Mitbestimmungsgremien, die soziale Dimension der Nachhaltigkeit zu stärken.

Wir wünschen euch viel Erfolg bei der Umsetzung dieser Aufgabe.

Mein herzlicher Dank geht an wmp consult für die inhaltliche Erarbeitung dieser Broschüre und an die Hans-Böckler-Stiftung, die Layout und Druck übernommen hat.

Alexander Bercht  
Mitglied des geschäftsführenden  
Hauptvorstands der IGBCE



Alexander Bercht

## 1 WELCHE RELEVANZ HAT DAS THEMA FÜR ARBEITNEHMERVERTRETER\* INNEN?

Im Dezember 2022 hat das Europäische Parlament eine neue EU-Richtlinie mit dem Titel Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verabschiedet. Sie ersetzt die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung mit dem Namen Non-Financial Reporting Directive (NFRD), auf der das deutsche CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) basiert. Die Europäische Kommission hat im Rahmen der neuen EU-Richtlinie die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) mit der Erarbeitung von neuen Berichtsstandards, die European Sustainability Reporting Standards (ESRS), beauftragt, die verpflichtend angewendet werden müssen. Im Juli 2023 wurde das erste Set an Standards veröffentlicht.

Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat müssen die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen prüfen. Künftig werden sie deshalb die Einhaltung der Berichterstattung gemäß den verpflichtenden ESRS-Standards zu überprüfen haben.

Die neuen Berichtsstandards werden im Folgenden in Form einer Handlungshilfe aus gewerkschaftlicher Perspektive analysiert und bewertet. Dafür ziehen wir zum einen Positionspapiere von Gewerkschaften heran, zum anderen Diskussionen innerhalb der AG Nachhaltigkeit. Diese wird von der Hans-Böckler-Stiftung organisiert, es nehmen Arbeitnehmervertreter\*innen in Aufsichtsräten, Vertreter\*innen der DGB-Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Institutionen und Organisationen teil.

Gegenstand der Handlungshilfe sind die zwölf Standards, die im November 2022 von der EFRAG vorgelegt und im Juli 2023 in überarbeiteter Form verabschiedet wurden. Der Teil der Standards, der Ende 2023 veröffentlicht werden soll (die sektorspezifischen ESG-Standards und die Standards für KMU), wird nicht betrachtet. Da die Papiere sehr umfangreich sind, werden bei der Analyse Schwerpunkte gesetzt. Im Mittelpunkt stehen Themen, die aus Sicht der Arbeitnehmer und Gewerkschaften besonders interessant sind, so werden etwa die Einbeziehung von Beschäftigten,

Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften sowie Arbeitsbedingungen im Unternehmen und in der Lieferkette behandelt.

Die Handlungshilfe soll Arbeitnehmervertreter\*innen einen Überblick über die Standards verschaffen, indem sie ihnen gezielt selektive Informationen liefert.

## 2 DIE CSRD-RICHTLINIE ALS BASIS

Die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen – Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) – wurde am 16. Dezember 2022 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht und trat am 5. Januar 2023 in Kraft. Die Mitgliedstaaten haben bis Juli 2024 achtzehn Monate Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinie will die bisherige Berichtspflicht quantitativ und qualitativ ausweiten.

Während die derzeit geltende Non-Financial Reporting Directive (NFRD) im Wesentlichen große börsennotierte Unternehmen sowie Banken und Versicherungen mit mehr als 500 Beschäftigten zur Berichterstattung verpflichtet, betrifft die CSRD künftig alle größeren Kapitalgesellschaften unabhängig von ihrer Kapitalmarktorientierung, alle größeren haftungsbeschränkten Personenhandelsgesellschaften sowie Banken und Versicherungen. Größere Gesellschaften gemäß EU-Definition sind Unternehmen, die zwei der folgenden drei Kriterien erfüllen: mehr als 250 Beschäftigte, ein Jahresumsatz von mehr als 40 Millionen Euro, eine Bilanzsumme von mehr als 20 Millionen Euro. Die Berichtspflicht erstreckt sich auch auf große Nicht-EU-Unternehmen, die in der Europäischen Union einen Nettoumsatz von mehr als 150 Millionen Euro erzielen und mindestens eine Tochtergesellschaft oder Zweigniederlassung in der EU haben. Nach Schätzungen wird die Zahl der berichtspflichtigen Unternehmen in der EU von derzeit circa 11.500 auf circa 50.000 steigen. In Deutschland, wo derzeit etwa 500 Unternehmen berichtspflichtig im Sinne der NFRD beziehungsweise des deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) sind, wird die Zahl auf ungefähr 15.000 ansteigen. Nach wie vor ausgeschlossen bleiben nicht haftungsbeschränkte Personenhandelsgesellschaften und Stiftungen. Große Tochtergesellschaften sind, wenn sie nicht kapitalmarktorientiert sind, ebenfalls von der Berichtspflicht ausgenommen.

Die Richtlinie schreibt, untergliedert nach den ESG-Bereichen (Umwelt, Soziales und Governance), detaillierter als bisher vor, wozu Unternehmen Bericht erstatten müssen.

Im Bereich *Umwelt* wird Berichterstattung zu sechs Faktoren gefordert, die sich auf die sechs Klimaziele der Europäischen Union beziehen:



### HILFREICHE INFORMATION

In unserem Glossar zur Nachhaltigkeit liefern wir Euch kurze und verständliche Erklärungen zu ausgewählten Begriffen – von Arbeitnehmerbelangen bis zur Wesentlichkeitsanalyse.

<https://www.mitbestimmung.de/html/glossar-23194.html>

- 1 Klimaschutz, auch bei allen Treibhausgasemissionen der Kategorien (Scopes) 1, 2 und gegebenenfalls 3;
- 2 Anpassung an den Klimawandel;
- 3 Wasser- und Meeresressourcen;
- 4 Ressourcennutzung und die Kreislaufwirtschaft;
- 5 Verschmutzung;
- 6 Biodiversität und Ökosysteme.

Im Bereich *Soziales* wird zu folgenden Themen Berichterstattung verlangt:

- Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, etwa in Form von Geschlechtergerechtigkeit und gleichem Lohn bei gleichwertiger Arbeit, bei Ausbildung und Kompetenzentwicklung, durch Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Vielfalt;
- Arbeitsbedingungen, darunter Aspekte wie sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Löhne, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten, Tarifverhandlungen, einschließlich des Anteils der Arbeitnehmer\*innen, für die Tarifverträge gelten, Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmenden, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gesundheit und Sicherheit;
- Achtung der Menschenrechte, Grundfreiheiten, demokratischen Grundsätze und Standards, die in der Internationalen Charta der Menschenrechte und anderen grundlegenden Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen festgelegt sind.

Im Bereich *Governance* muss zu folgenden Themen berichtet werden:

- Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten und ihre Zusammensetzung sowie ihr Fachwissen und ihre Fähigkeiten zur Wahrnehmung dieser Rolle oder ihr Zugang zu solchem Fachwissen und solchen Fähigkeiten;
- Hauptmerkmale der internen Kontroll- und Risikomanagementsysteme des Unternehmens im Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Beschlussfassung;
- Unternehmensethik und Unternehmenskultur, einschließlich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung, des Schutzes von Hinweisgebern und des Tierwohls;
- Tätigkeiten und Verpflichtungen des Unternehmens im Zusammenhang mit politischer Einflussnahme, einschließlich seiner Lobbytätigkeiten;
- Pflege und Qualität der Beziehungen zu Kun-

den, Lieferanten und Gemeinschaften, die von den Tätigkeiten des Unternehmens betroffen sind, einschließlich Zahlungspraktiken, insbesondere in Bezug auf verspätete Zahlungen an kleine und mittlere Unternehmen.

Infobox 1

### Einbeziehung der Interessenvertretung als Pflichtaufgabe

Für die Mitbestimmung besonders wichtig ist der Artikel 19a, Absatz 5: „Die Unternehmensleitung unterrichtet die Arbeitnehmervertreter\*innen auf geeigneter Ebene und erörtert mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen. Die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter\*innen wird gegebenenfalls den zuständigen Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen mitgeteilt.“ Der Deutsche Gewerkschaftsbund interpretiert diesen Artikel als Pflicht, im deutschen Kontext Betriebsratsmitglieder und Gewerkschaften bereits während der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsberichte einzubeziehen. In mitbestimmten Aufsichtsräten werden Arbeitnehmervertreter\*innen überwachen, ob die Betriebsräte angemessen in die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsprozesse einbezogen werden. Und sie werden die Einschätzungen der Betriebsräte in ihre eigene Arbeit im Aufsichtsrat einfließen lassen.

## 3 ENTSTEHUNGSPROZESS

Im Rahmen der Konsultation zur Überarbeitung der CSR-Richtlinie (NFRD) hatten sich 81 Prozent der Teilnehmenden für die Anwendung einheitlicher Berichtstandards ausgesprochen, um die Vergleichbarkeit der nichtfinanziellen Berichterstattung zu erhöhen.

Die Europäische Kommission erteilte im Juni 2020 den Auftrag an die EFRAG, inhaltliche Vorarbeiten für mögliche EU-Standards zur nichtfinanziellen Berichterstattung durchzuführen. Im Januar 2021 veröffentlichte die dafür eingerichtete Projektarbeitsgruppe ein Konsultationsdokument und diskutierte es mit interessierten Stakeholdern. An der Veranstaltung für deutsche Stakeholder am 18. Januar 2021 waren die Gewerkschaften in Person von Rainald Thannisch vom DGB-Bundesvorstand vertreten.

Im Mai 2021 wurde die EFRAG von der Europäischen Kommission beauftragt, mit den Arbeiten an den Standards zu beginnen. Daraufhin wurde die

PTF-ESRS (Project Task Force on European Sustainability Reporting Standards) mit 35 Mitgliedern eingerichtet. Vertreter der Gewerkschaften in der Task Force ist Sigurt Vitols, der unter anderem am Europäischen Gewerkschaftsinstitut forscht.

Zwischen Januar und März 2022 wurden Arbeitspapiere veröffentlicht, die zunächst von Expertenkreisen diskutiert wurden. An der folgenden öffentlichen Konsultation, die am 8. August endete, haben sich auch die deutschen Gewerkschaften beteiligt.

Die Standards wurden überarbeitet und in Form von zwei Querschnittsstandards und zehn sektorenunabhängigen Standards zu den Themen Umwelt, Soziales und Governance im November 2022 veröffentlicht. Im Anschluss stimmte die Europäische Kommission die Entwürfe mit den EU-Mitgliedstaaten ab.

Im Juli 2023 wurden die ESRS-Standards in Form von delegierten Rechtsakten verabschiedet und haben damit unmittelbar Gültigkeit, ohne dass eine Umsetzung in deutsches Recht erforderlich wäre.

Für einige Vorschriften aus den Standards gibt es Übergangsbestimmungen für Pflichten, die in den ersten Jahren noch nicht vollumfänglich gelten. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Unternehmen noch nicht über die erforderlichen Angaben oder Vergleichswerte verfügen und sich durch die künftige Nutzung sektorspezifischer Standards Veränderungen ergeben werden.

## 4 AUFBAU DER ESRS-STANDARDS

Die ESRS-Standards gliedern sich in Querschnittsstandards und sektorunabhängige Standards zu den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG). Sie hängen an vielen Stellen eng miteinander zusammen und sollen als Gesamtheit betrachtet werden (siehe Tabelle 1).

Die Standards enthalten Pflichten zur Offenlegung von Informationen und Kennzahlen mit unterschiedlichem Verpflichtungscharakter.

### Infobox 2

#### Kategorien der Offenlegungspflichten

Jedes Unternehmen muss eine sogenannte Wesentlichkeitsanalyse durchführen, um die für das Unternehmen spezifischen Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln. Vorschriften dazu enthält der erste Querschnittsstandard.

Grundsätzlich gibt es drei Arten von Anforderungen an Offenlegung und Kennzahlen:

- 1 Pflichtangaben** bei den Allgemeinen Angaben (ESRS 2) hinsichtlich der Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf einige Aspekte der Umweltstandards und des Standards zur Unternehmenspolitik (für die Sozialstandards gibt es keine verpflichtende Angabe unabhängig von der Wesentlichkeitsanalyse);
- 2 Angaben, die durch eine Angabepflicht oder einen Datenpunkt vorgeschrieben sind.** Allerdings ist eine Angabepflicht in den themenspezifischen Standards immer vom Ergebnis der unternehmensspezifischen Wesentlichkeitsanalyse abhängig. In den Standards heißt es: „Die ESRS erfordern nicht, dass ein Unternehmen von ESRS abgedeckte Informationen zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen angibt, wenn es die betreffenden Themen als nicht wesentlich bewertet hat“;
- 3 Grundsätzliche Anforderungen** sind in den Querschnittsstandards geregelt, daher gibt es enge Bezüge zwischen den einzelnen ESG-Standards und den Querschnittsstandards. In den einzelnen ESG-Standards wird darauf hingewiesen, dass die Standards als Einheit zu verstehen und nicht separat anzuwenden sind.

Tabelle 1

### Übersicht der ESRS-Standards

	Code	
<b>Querschnittsstandards</b>		
allgemeine Anforderungen	ESRS 1	
allgemeine Angaben	ESRS 2	
<b>sektorunabhängige Standards</b>		
<b>Umwelt</b>	Klimawandel	ESRS E1
	Verschmutzung	ESRS E2
	Wasser- und Meeresressourcen	ESRS E3
	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	ESRS E4
	Ressourcennutzung u. Kreislaufwirtschaft	ESRS E5
<b>Soziales</b>	eigene Belegschaft	ESRS S1
	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	ESRS S2
	betroffene Gemeinschaften	ESRS S3
	Verbraucher und Endnutzer	ESRS S4
<b>Governance</b>	Unternehmenspolitik	ESRS G1



Es gibt eine Reihe von Übergangsregelungen für eine schrittweise Einführung der Angabepflichten.

## Übergangsregelungen

### Querschnittsstandards

- Bei den Allgemeinen Angaben (ESRS 2) gilt die Angabepflicht der erwarteten finanziellen Auswirkungen der wesentlichen Risiken und Chancen des Unternehmens auf seine Finanzlage, finanzielle Leistungsfähigkeit und Cashflows erst ab dem zweiten Berichtsjahr. Wenn die Erstellung quantitativer Angaben zunächst nicht durchführbar ist, kann das Unternehmen sich in den ersten drei Berichtsjahren auf qualitative Angaben beschränken.

### Umweltstandards

- Angaben nach ESRS E1–6 zu den Scope 3- und Gesamt-THG-Emissionen sind im ersten Anwendungsjahr der ESRS für Unternehmen mit bis zu 750 Mitarbeitenden nicht verpflichtend. Alle Angaben zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen (ESRS E4) sind in den ersten beiden Anwendungsjahren für Unternehmen dieser Größe ebenfalls nicht verpflichtend.
- Unabhängig von ihrer Größe können alle Unternehmen im ersten Berichtsjahr auf Angaben zu erwarteten finanziellen Effekten umweltbezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen verzichten, dies gilt für die jeweilige Angabepflicht in allen fünf Umweltstandards (ESRS E1 bis E5). Im zweiten und dritten Berichtsjahr sind außerdem nur qualitative Informationen zu den erwarteten finanziellen Effekten erforderlich. ESRS E1 zum Klimawandel bildet hier eine Ausnahme: Qualitative Informationen zu erwarteten finanziellen Effekten sind im zweiten und dritten Berichtsjahr nur in Ausnahmefällen erlaubt, in denen die Vorbereitung quantitativer Angaben nicht durchführbar ist.

### Sozialstandards

- Unternehmen mit weniger als 750 Beschäftigten dürfen im ersten Jahr der Berichterstattung alle Sozialstandards auslassen. Die Sozialstandards 2 bis 4 (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften, Verbraucher und Endnutzer) dürfen sie in den ersten beiden Jahren der Berichterstattung auslassen.
- Die größeren Unternehmen (mit mehr als 750 Beschäftigten) dürfen die Sozialstandards 2 bis 4 (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften, Verbraucher und Endnutzer) im ersten Jahr der Berichterstattung auslassen. Für den Sozialstandard 1 für die eigene Belegschaft dürfen sie im ersten Jahr folgende Punkte auslassen:
  - Merkmale der nicht angestellten Arbeitskräfte in der eigenen Belegschaft des Unternehmens (S1-7).

- Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog (S1-8) in Bezug auf seine eigene Belegschaft in Ländern außerhalb des europäischen Wirtschaftsraums.
  - Soziale Absicherung (S1-11)
  - Prozentsatz der Beschäftigten mit Behinderungen (S1-12).
  - Schulungen und Kompetenzentwicklung (S1-13).
  - Gesundheitsschutz und Sicherheit (S1-14)
  - Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (S1-15).
- Die Auslassungsmöglichkeit im ersten Jahr für die größeren Unternehmen gilt nicht für die Angaben über die tarifvertragliche Abdeckung und den sozialen Dialog im europäischen Wirtschaftsraum (S1-8), Diversitätsparameter (S1-9) über angemessene Entlohnung (S1-10), Vergütungsparameter (S1-16) sowie zu Vorfällen, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen in Zusammenhang mit Menschenrechten (S1-17).

Sektorspezifische Standards werden erst zu einem späteren Zeitpunkt veröffentlicht. Separate konzeptionelle Leitlinien dienen dem Standardsetzer als Grundlage bei der Entwicklung von Standards und richten sich nicht an die Unternehmen. Beide werden daher in der Handlungshilfe nicht berücksichtigt.

## 5 QUERSCHNITTSTANDARDS

Die Querschnittstandards beschreiben allgemeine Anforderungen und branchenübergreifende Offenlegungsanforderungen.

### 5.1 Allgemeine Anforderungen (ESRS 1)

#### 5.1.1 Überblick

Der Standard mit der Kennzeichnung ESRS 1 legt die allgemeinen Anforderungen fest, die Unternehmen bei der Erstellung und Darstellung nachhaltigkeitsbezogener Informationen einhalten müssen und die bei der Erfüllung der einzelnen ESG-Standards maßgeblich sind.

#### Überblick ESRS-1-Themen

Der Standard behandelt folgende Themen:

- Kategorien, Berichterstattungsbereiche und Konventionen für die Ausarbeitung;
- qualitative Merkmale von Informationen;
- doppelte Wesentlichkeit als Grundlage für Nachhaltigkeitsangaben;
- Sorgfaltspflicht;

- Wertschöpfungskette;
- Zeithorizonte;
- Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen;
- Aufbau von Nachhaltigkeitserklärungen;
- Verknüpfung mit anderen Teilen der Unternehmensberichterstattung;
- Übergangsbestimmungen.

### 5.1.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter\*innen

Aus Arbeitnehmer\*innensicht sind in diesem Standard einige sehr wichtige grundsätzliche Regelungen festgeschrieben, die sich auf die einzelnen ESG-Standards auswirken und Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften teilweise unmittelbar ansprechen.

#### Wesentlichkeitsanalyse

Der Standard schreibt vor, dass die Unternehmen eine Wesentlichkeitsanalyse durchführen. In den Bewertungsprozess fließen die Prozesse zur Identifizierung und Bewertung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen ein. Dabei gelten zwei Grundprinzipien: Erstens muss das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit beachtet werden, zweitens müssen Stakeholder in den Bewertungsprozess einbezogen werden. Die Natur kann als „stiller Interessenträger“ betrachtet werden. So können Umweltdaten und Daten zur Erhaltung der Arten in die Bewertung der Wesentlichkeit einfließen.

#### Doppelte Wesentlichkeit

Die Unternehmen müssen alle wesentlichen Informationen zu Auswirkungen, Risiken und Chancen in Umwelt-, Sozial- und Governance-Angelegenheiten offenlegen – Einzelheiten werden in den einzelnen ESG-Standards geregelt. Der Begriff „Wesentlichkeit“ ist klar als sogenannte doppelte Wesentlichkeit mit zwei Perspektiven definiert: Die Inside-out-Perspektive betrachtet die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die jeweilige Angelegenheit (Wesentlichkeit der Auswirkungen); bei der Outside-in-Perspektive geht es darum, wie sich diese Angelegenheiten auf die Entwicklung, Leistung und Position des Unternehmens auswirken (finanzielle Wesentlichkeit).

Die Standards definieren genau, was unter den beiden Wesentlichkeitsperspektiven zu verstehen ist.

- Ein Nachhaltigkeitsthema ist **aus finanzieller Sicht wesentlich**, wenn es wesentliche finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen hat oder haben kann. Dies ist der Fall, wenn Risiken oder Chancen entstehen (können), die einen wesentlichen Einfluss auf die Zahlungsströme, die Entwicklung, die Leistung, die Position, die Kapitalkosten oder den kurzfristigen Zugang zu

Finanzmitteln des Unternehmens haben (oder wahrscheinlich haben werden). Die finanzielle Wesentlichkeit eines Nachhaltigkeitsthemas ist nicht auf Angelegenheiten beschränkt, die das Unternehmen kontrolliert, sondern umfasst auch Informationen zu wesentlichen Risiken und Chancen, die auf Geschäftsbeziehungen mit anderen Unternehmen oder Stakeholdern zurückzuführen sind. Die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen wird anhand einer Kombination aus Eintrittswahrscheinlichkeit und der Höhe der möglichen finanziellen Auswirkungen beurteilt – das entspricht dem klassischen Risiko- und Chancenmanagement großer Unternehmen.

- In Bezug auf die **Auswirkungen** ist ein Nachhaltigkeitsthema dann wesentlich, wenn es um die wesentlichen tatsächlichen oder potenziellen positiven oder negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Menschen oder Umwelt über einen kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizont geht. Zu den Auswirkungen gehören solche, die das Unternehmen verursacht oder zu denen es beigetragen hat, und solche, die durch seine Geschäftsbeziehungen direkt mit den eigenen Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen verbunden sind. Diese Perspektive wird von Unternehmen häufig vernachlässigt.

Die Beurteilung der Wesentlichkeit der Auswirkungen und der finanziellen Wesentlichkeit sind miteinander verknüpft und die gegenseitigen Abhängigkeiten zwischen diesen beiden Dimensionen müssen berücksichtigt werden. Ausgangspunkt ist in der Regel die Folgenabschätzung. Eine Nachhaltigkeitsauswirkung kann von Anfang an finanziell wesentlich sein oder finanziell wesentlich werden, wenn sie für Anleger\*innen relevant wird, etwa aufgrund ihrer gegenwärtigen oder wahrscheinlichen Auswirkungen auf Cashflows, Entwicklung, Leistung und Position in den kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonten. Unabhängig von ihrer finanziellen Wesentlichkeit werden Auswirkungen durch die Auswirkungswesentlichkeitsperspektive erfasst. Bei der Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen in der Wertschöpfungskette konzentriert sich das Unternehmen auf bestimmte Bereiche, je nach Art der Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen, Regionen oder nach gewissen Risikofaktoren. Geschäftsbeziehungen umfassen dabei die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette des Unternehmens und sind nicht auf direkte Vertragsbeziehungen beschränkt.

Die offengelegten Informationen müssen grundsätzlich ermöglichen, Auswirkungen in beiden Perspektiven zu verstehen.

### Was bedeutet die doppelte Wesentlichkeit (auch „doppelte Materialität“ genannt) in der Praxis?

Beim Thema Menschenrechte betrachtet das Unternehmen in der Outside-in-Perspektive, wie sich Menschenrechtsverletzungen auf das Geschäftsmodell und die finanzielle Situation des Unternehmens auswirken. So können beispielsweise Kund\*innen Produkte eines Unternehmens boykottieren, wenn publik wird, dass diese von Kindern oder unter Einsatz von Zwangsarbeit hergestellt werden. Der Reputationsschaden kann sich auf das Unternehmen finanziell nachteilig auswirken (finanzielle Materialität). In der Inside-out-Perspektive prüft das Unternehmen die Auswirkungen, die seine Geschäftspraktiken auf die betroffenen Personen haben, also etwa gesundheitliche Schä-

den oder der Entzug von elementaren Rechten wie dem Recht auf Bildung, auf freie Berufswahl etc. (Wesentlichkeit der Auswirkungen).

Im Bereich Umwelt könnte ein Unternehmen durch seine Geschäftstätigkeit den Verlust von Biodiversität verursachen, etwa durch den Anbau pflanzlicher Rohstoffe in Monokulturen, die Pflanzen anfällig für Schädlinge machen. Aus der Perspektive der finanziellen Materialität betrachtet das Unternehmen das Risiko des Verlusts notwendiger Rohstoffe durch Ernteausfall, in der Perspektive der Auswirkungen steht der Verlust der Biodiversität in der Region im Fokus.

### Hintergrundinformationen zur doppelten Wesentlichkeit

Das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit war in der ersten Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (NFRD) nicht so klar ausformuliert wie in der künftig geltenden Richtlinie CSRD. Daher wurden in der bisherigen Nachhaltigkeitsberichterstattung berichtspflichtiger deutscher Unternehmen Wesentlichkeitsanalysen häufig in einer Weise durchgeführt, die nicht dem Verständnis der doppelten Wesentlichkeit entsprechen. In vielen Fällen gelten Themen nur dann als wesentlich, wenn sie sowohl in der Inside-out-Perspektive als auch in der Outside-in-Perspektive als wesentlich erachtet

werden. Sobald die ESRS-Standards verpflichtend werden, ist das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit verbindlich. Themen sind dann wesentlich, wenn sie in der Inside-out-Perspektive oder der Outside-in-Perspektive oder in beiden als wesentlich beurteilt werden. Damit werden auch Themen wesentlich – und damit berichtspflichtig –, die nur in einer der beiden Perspektiven als wesentlich eingestuft werden, also hinsichtlich der potenziellen Schwere der Auswirkungen oder ihrer finanziellen Wesentlichkeit.

#### Praxistipp

Der Aufsichtsrat sollte kritisch prüfen, ob das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit bei der Ermittlung der wesentlichen Themen und



bei der Risikoanalyse stringent befolgt wird. Gerade Risiken aus der bisher eher vernachlässigten Inside-out-Perspektive (oder Wirkungsperspektive), seien es menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken, können aus Arbeitnehmersicht von Bedeutung sein, da sie die Situation von Beschäftigten negativ beeinflussen können.

### Einbindung von Interessenträgern

Interessenträger bzw. Stakeholder spielen eine wichtige Rolle beim Thema Nachhaltigkeit und müssen laut Standard in Nachhaltigkeitsprozesse einbezogen werden. Der Standard unterscheidet zwei Gruppen von Interessenträgern:

- Personen oder Gruppen, deren Interessen – positiv oder negativ – durch die Aktivitäten des Unternehmens und seine direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen entlang seiner Wertschöpfungskette betroffen sind oder betroffen sein könnten, werden als „betroffene Interessenträger“ bezeichnet.
- Sozialpartner und Gewerkschaften werden ausdrücklich als Mitglieder der zweiten Stakeholdergruppe genannt und als Nutzer\*innen von Nachhaltigkeitsangaben bezeichnet.

Die Einbindung der betroffenen Interessenträger, also der ersten Stakeholdergruppe, ist gemäß Standard von zentraler Bedeutung für den laufenden Sorgfaltspflichten-Prozess des Unternehmens und die Wesentlichkeitsbewertung von Nachhaltigkeitsthemen. Zu diesem Prozess gehören die Verfahren zur Identifizierung und Bewertung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen, die in das Bewertungsverfahren einfließen, um die wesentlichen Auswirkungen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermitteln.

Daraus wird deutlich, dass Mitarbeiter\*innen und ihre Interessenvertretungen als Teil der betroffenen Interessenträger in all diese Prozesse einzu binden sind.



#### Praxistipp

Als prüfungsberechtigtes Organ sollte der Aufsichtsrat darauf achten, dass die Mitarbeiter\*innen und ihre Interessenvertretungen wirklich in die Prozesse zur Identifizierung und Bewertung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen einbezogen werden.

### Vergleichsinformationen

Der Standard schreibt vor, dass das Unternehmen mindestens für ein Jahr Vergleichsinformationen aller im laufenden Zeitraum offengelegten Kennzahlen veröffentlichen muss, gegebenenfalls auch für einen längeren Zeitraum, wenn die einzelnen Standards dies verlangen. Diese Vorschrift ermöglicht es, Informationen einzuordnen und Entwicklungen zu erkennen. So kann beispielsweise ein Frauenanteil in Führungspositionen von 25 Prozent ein positiver Wert sein, wenn der Vergleichswert im Vorjahr 15 Prozent betrug. Bei einem Vorjahreswert von 40 Prozent hingegen ist ein Frauenanteil von 25 Prozent anders zu bewerten. Wenn Vergleichsinformationen für eine oder mehrere frühere Perioden nicht verfügbar sind, etwa weil der Wert nicht erhoben wurde oder die Systematik sich verändert hat, muss dies erläutert werden.

### Konsolidierte Berichterstattung

Unternehmen können auf konsolidierter Ebene berichten und die Tochtergesellschaften in die Berichterstattung auf Konzernebene einschließen. In diesem Fall muss das Unternehmen prüfen, ob es signifikante Unterschiede hinsichtlich wesentlicher Auswirkungen, Risiken oder Chancen bei den Tochtergesellschaften gibt und unter Umständen zusätzlich auf Ebene der betreffenden Tochtergesellschaften berichten. Informationen müssen sogar nach Standort oder signifikantem Vermögenswert aufgeschlüsselt werden, wenn wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen stark von einem

bestimmten Standort oder einem bestimmten Vermögenswert abhängen. Wesentliche Elemente von mehreren Standorten, die sich in ihren Eigenschaften unterscheiden, darf das Unternehmen nicht aggregieren.

### Nachhaltigkeitsbericht als Teil des Lageberichts

Die Nachhaltigkeitserklärungen sollen künftig verpflichtender Teil des Lageberichts sein. Eine Berichterstattung in einem separaten Bericht, wie es die erste EU-Richtlinie zur Berichtspflicht erlaubte, wird nicht mehr möglich sein. Damit soll die Verzahnung der finanziellen und der nichtfinanziellen Berichterstattung befördert und die Auffindbarkeit für die Nutzer\*innen sowie die Zuverlässigkeit der Informationen erhöht werden. Gleichzeitig entfällt damit die Möglichkeit, den nichtfinanziellen Bericht zeitlich vom Jahresbericht zu entkoppeln.

## 5.2 Allgemeine Angaben (ESRS 2)

### 5.2.1 Überblick

Im zweiten Querschnittsstandard finden sich Angabepflichten, die für alle Unternehmen unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich (das heißt sektorunabhängig) und für alle Nachhaltigkeitsthemen (das heißt generell) gelten. Es werden allgemeine Anforderungen an die Berichterstattung formuliert, darunter finden sich Angaben zum Konsolidierungskreis, zur Einbindung der Wertschöpfungskette und gegebenenfalls zur Inanspruchnahme der Befreiung von Offenlegungspflichten, die das CSRD zulässt. Außerdem regelt der Standard sogenannte besondere Umstände, die sich etwa daraus ergeben können, dass Unternehmen von den vorgegebenen Zeithorizonten abweichen, Daten mangels Verfügbarkeit schätzen müssen, Darstellungsformen im Vergleich zu Vorgängerberichten ändern oder Fehler korrigieren.

Darüber hinaus werden Offenlegungsanforderungen für folgende vier Bereiche beschrieben:

- 1 Governance:** Governance-Prozesse, Kontrollen und Verfahren zur Überwachung und Steuerung von Auswirkungen, Risiken und Chancen;
- 2 Strategie:** Zusammenwirken von Strategie und Geschäftsmodell(en) des Unternehmens mit seinen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, einschließlich der Strategie zu deren Bewältigung;
- 3 Auswirkungen-, Risiko- und Chancenmanagement:** Prozesse, durch die Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert, bewertet und durch Richtlinien und Maßnahmen verwaltet werden;
- 4 Kennzahlen und Ziele:** Art der Leistungsmessung, mitsamt dem Fortschritt bei den selbst festgelegten Zielen.

## Überblick Offenlegungspflichten ESRS 2

Folgende Offenlegungspflichten werden in diesem Standard behandelt:

### Grundlage für die Vorbereitung (BP-1 und BP-2):

- allgemeine Grundlage für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung;
- Angaben in Zusammenhang mit spezifischen Umständen.

### Governance (GOV-1 bis GOV-5):

- Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane;
- Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen;
- Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme;
- Erklärung zur Sorgfaltspflicht;
- Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

### Strategie (SBM-1 bis SBM-3):

- Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette;
- Interessen und Standpunkte der Interessenträger;
- wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell.

### Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen:

- Angaben zum Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit (IRO-1);
- In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitsklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten (IRO-2);
- Offenlegung der Inhalte zu Strategien (MDR-P) und Maßnahmen (MDR-A) in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

### Kennzahlen und Ziele:

- Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsbelangen (MDR-M);
- Nachverfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen durch Ziele (MDR-T).

## 5.2.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter\*innen

### Kompetenz und Information des Aufsichtsrates

Der Standard fordert detaillierte Informationen darüber, wie die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane mit Nachhaltigkeitsthemen umgehen. Davon sind Arbeitnehmervertreter\*innen als Mitglieder des Aufsichtsorgans Aufsichtsrat direkt betroffen. Das Unternehmen muss offenlegen, wie die Organe und die Geschäftsleitung die Festlegung

von Zielen im Hinblick auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen beaufsichtigen und wie sie die diesbezüglichen Fortschritte überwachen. Außerdem verlangt der Standard Angaben darüber, wie sie sicherstellen, dass angemessene Fähigkeiten und Fachkenntnisse zur Überwachung von Nachhaltigkeitsangelegenheiten verfügbar sind. Dazu gehört auch das entsprechende Fachwissen zum Thema Nachhaltigkeit, das die Gremien als Ganzes entweder selbst besitzen oder nutzen können, beispielsweise durch Zugang zu Expert\*innen oder durch Schulungen. Das Unternehmen muss offenlegen, wie die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über Nachhaltigkeitsangelegenheiten informiert und wie diese Angelegenheiten im Berichtszeitraum behandelt wurden.

Es werden Informationen dazu verlangt, wie die Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane die Auswirkungen, Risiken und Chancen bei der Überwachung der Unternehmensstrategie, der Entscheidungen über größere Transaktionen und der Risikomanagementpolitik berücksichtigen, einschließlich einer gegebenenfalls erforderlichen Bewertung von Kompromissen und einer Analyse der Sensibilität gegenüber Unsicherheiten. Außerdem wird eine Auflistung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen gefordert, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane beziehungsweise deren zuständige Gremien im Berichtszeitraum befassen haben.



#### Praxistipp

Diese Offenlegungspflicht kann den Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat Argumente liefern, um Budgets für Weiterbildung und die Nutzung externer Expertise im Bereich Nachhaltigkeit durchzusetzen.

### Interessen der Stakeholder

Das Unternehmen muss offenlegen, wie es in seiner Strategie und seinem Geschäftsmodell die Interessen und Ansichten seiner Stakeholder bzw. Interessenträger berücksichtigt. Das heißt, das Unternehmen muss detailliert darlegen, ob und mit welchen Kategorien von Interessenträgern eine Zusammenarbeit erfolgt, wie sie organisiert ist, welchen Zweck sie verfolgt und wie es das Ergebnis dieser Zusammenarbeit beachtet. Dazu gehört auch, dass das Unternehmen die Interessen und Ansichten der Stakeholder zu Strategie und Geschäftsmodell versteht, soweit diese im Rahmen der Nachhaltigkeits- und/oder der Wesentlichkeitsprüfung des Unternehmens analysiert wurden. Zusätzlich muss berichtet werden, ob und wie die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über die Ansichten und Interessen betroffener Stakeholder

der zu den nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit informiert werden.



#### Praxistipp

Mit dieser Offenlegungspflicht wird zwar die Einbindung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen nicht erzwungen. Allerdings würde durch die Berichtspflicht offensichtlich, wenn ein Unternehmen seine Beschäftigten und deren Interessenvertretung nicht einbindet.

### Definition von messbaren Zielen

Wenn Unternehmen Ziele definieren, sollen sie messbar, zeitlich begrenzt und ergebnisorientiert sein. Definiert werden sollen auch die erwarteten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Menschen, die Umwelt und das Unternehmen. Aus Sicht der Arbeitnehmer\*innen ist dabei vor allem interessant, dass auch offengelegt werden soll, ob und wie Stakeholder in die Zielsetzung für wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte eingebunden wurden. Wenn das Unternehmen kein messbares ergebnisorientiertes Ziel festgelegt hat, muss es das begründen.



#### Praxistipp

Die Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat haben mit der Verpflichtung auf messbare und zeitlich eingegrenzte Ziele einen Hebel, um Verbindlichkeit bei Zielen durchzusetzen, die ihnen wichtig sind. Die Pflicht, darüber zu berichten, ob und wie Stakeholder in die Zielsetzung eingebunden werden, kann hilfreich sein, um die eigenen Anliegen in die Zielsetzung beim Thema Nachhaltigkeit einzubringen.

### Vorstandsvergütung

Der Standard verlangt Transparenz hinsichtlich der Integration nachhaltigkeitsbezogener Leistungen in Anreizsysteme – darunter auch die Vorstands- und die Aufsichtsratsvergütung. Im Detail wird abgefragt, ob die Leistung anhand bestimmter nachhaltigkeitsbezogener Ziele und/oder Auswirkungen bewertet wird und wenn ja welcher. Die entsprechenden Leistungskennzahlen und der Anteil der davon abhängigen Vergütung müssen offengelegt werden. Solche Informationen werden bislang in nicht börsennotierten Unternehmen häufig nicht veröffentlicht.

### Risikoanalyse

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse, deren Grundlagen im ersten Querschnittsstandard beschrieben sind, muss eine Risikoanalyse erfolgen. Sie muss genauso wie die Wesentlichkeitsanalyse in doppelter Perspektive vorgenommen werden: Zum einen ist darzulegen, wie die wesentlichen negativen oder positiven Auswirkungen die Menschen oder die Umwelt beeinflussen beziehungsweise voraussichtlich beeinflussen werden; zum anderen, welchen wesentlichen Risiken und Chancen das Unternehmen ausgesetzt ist und welche finanziellen Auswirkungen sie haben könnten – also das gängige Risikomanagement. Dazu muss jeweils der absehbare Zeithorizont genannt werden. Die Risikoanalyse muss die Wertschöpfungskette einschließen.

## 6 UMWELTSTANDARDS

Die fünf ökologischen Standards werden nach Teilbereichen der Umwelt (Klima, Wasser- und Meeresressourcen, biologische Vielfalt und Ökosysteme) beziehungsweise des Umgangs mit ihr (Verschmutzung, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft) unterschieden. Ziel aller fünf Standards ist es, Umweltaspekte der Unternehmenstätigkeit transparent und vergleichbar zu machen.

Alle Standards sind strukturell und inhaltlich gleich aufgebaut, die Standards zum Klimawandel sowie zu Biodiversität und Ökosystemen sind allerdings umfangreicher als die übrigen.

Unter der Überschrift „Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ finden sich bei allen Standards zunächst zwei Angabepflichten zu Strategien, Maßnahmen und Mitteln des Unternehmens im Zusammenhang mit dem jeweiligen Umweltteilbereich. Unter der Überschrift „Kennzahlen und Ziele“ folgen bei allen Standards jeweils eine Angabepflicht zu den Zielen des Unternehmens im Zusammenhang mit dem jeweiligen Umweltbereich, sowie ein bis drei weitere Pflichten, die die Angabe von Kennzahlen, unter anderem zur Messung der jeweiligen Zielerreichung, erfordern. Der Standard zum Klimawandel ist dabei wesentlich umfangreicher als die übrigen vier Umweltstandards.

Zudem enthalten sowohl der Klimaschutz-Standard als auch der Standard zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen unter der Überschrift „Strategie“ eine Angabepflicht zu einem Übergangsplan im Zusammenhang mit Klimaschutz beziehungsweise biologischer Vielfalt und Ökosystemen, während die anderen Umweltstandards diese Anforderung nicht enthalten. Beim Standard zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen ist die Angabe zum Übergangsplan für Unternehmen jedoch freiwillig.

Die in den Umweltstandards ESRS E1 bis E5 aufgelisteten Angaben sind grundsätzlich abhängig

vom Ergebnis der durch das Unternehmen durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse: Nur wenn die jeweiligen Umweltaspekte im Zuge der Analyse als wesentlich eingestuft werden, muss dazu berichtet werden.

Unabhängig vom Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse müssen Unternehmen jedoch verpflichtend die unter ESRS 2 aufgeführten Informationen angeben. Insbesondere die unter ESRS 2 IRO-1 aufgeführten Angaben zur Beschreibung des Prozesses, den das Unternehmen zur Identifizierung und Bewertung materieller Auswirkungen, Risiken und Chancen gewählt hat, sind für alle Umweltstandards (ESRS E1 bis E5) verpflichtend. Darüber hinaus enthält der Standard ESRS E1 zum Klimawandel eine Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3 zur Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme, die unabhängig vom Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse ebenfalls verpflichtend ist. ESRS 1 zum Klimawandel und ESRS E4 zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen enthalten zudem eine Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihrem Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell, die ebenso unabhängig vom Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse verpflichtend für alle Unternehmen ist.

Abgesehen von der Abhängigkeit der Berichtspflicht von den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse sind in den Standards weitere Einschränkungen beziehungsweise Verzögerungen der Berichtspflicht enthalten – etwa in Abhängigkeit der Sektorzugehörigkeit des Unternehmens: Bei den Standards ESRS E1 (Klimawandel) und ESRS E5 (Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft) sind bestimmte Angaben von der Sektorzugehörigkeit des Unternehmens abhängig. Außerdem existieren Regelungen zur verzögerten Einführung der Angabepflicht in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße (s. auch „Aufbau der ESRS-Standards“).

## 6.1 Klimawandel (ESRS E1)

### 6.1.1 Überblick

Der ökologische Standard zum Klimawandel (ESRS E1) deckt die Nachhaltigkeitsaspekte Klimaschutz und Anpassung des Unternehmens an den Klimawandel sowie, sofern relevant für den Klimawandel, energiebezogene Aspekte ab.

#### Überblick Inhalte ESRS E1

Folgende Inhalte werden vom Standard erfasst:

##### Klimaschutz

- die Bemühungen um die allgemeine Vorgehensweise des Unternehmens, den Anstieg der durchschnittlichen Erdtemperatur entsprechend dem 1,5°-Ziel zu begrenzen, wie im Pariser Klimaabkommen festgelegt

- Angabepflichten zu den sieben Treibhausgasen (THG)
  - Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>),
  - Methan (CH<sub>4</sub>),
  - Distickstoffoxid (N<sub>2</sub>O),
  - teilfluorierte Kohlenwasserstoffe (HFKW),
  - perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PCF),
  - Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) und
  - Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>);
- den Umgang des Unternehmens mit seinen Treibhausgasemissionen und den damit verbundenen Übergangsrisiken.

##### Anpassung an den Klimawandel

- der Vorgang der Anpassung des Unternehmens an den tatsächlichen und erwarteten Klimawandel;
- klimabedingte Gefahren, die zu physischen Klimarisiken für das Unternehmen führen können, sowie seine Anpassungslösungen zur Verringerung dieser Risiken;
- Übergangsrisiken, die sich aus der erforderlichen Anpassung an klimabedingte Gefahren ergeben.

##### Energie

- alle Arten der Energieerzeugung des Unternehmens;
- alle Arten des Energieverbrauchs des Unternehmens.

Der Standard enthält neun Angabepflichten, nach denen zu berichten ist. Sie werden durch drei Anforderungen ergänzt, die sich aus den Allgemeinen Angaben unter ESRS 2 ergeben.

Unter den neun Angabepflichten enthält die Angabepflicht E1–5 zu Energieverbrauch und Energiemix die Einschränkung, dass nur Unternehmen aus „klimaintensiven Sektoren“, das heißt Sektoren der NACE-Codes A bis H sowie L, Angaben zum Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen machen müssen, jeweils aufgeschlüsselt nach Art der nicht erneuerbaren Quelle.

Eine temporäre Einschränkung der Berichtspflicht nach ESRS E1 besteht für Unternehmen mit weniger als 750 Beschäftigten, für die die Angaben nach ESRS E1-6 zu den Scope 3- und Gesamt-THG-Emissionen im ersten Anwendungsjahr der ESRS noch nicht verpflichtend sind.

Infobox 4

#### Besonderheiten des Standards ESRS E1 zum Klimawandel

Der Standard zum Klimawandel ist der umfangreichste Standard unter den Umweltstandards. Er enthält neun Angabepflichten, während die anderen jeweils fünf beziehungsweise sechs verpflichtende Anforderungen umfassen. Vor allem der Bereich „Kennzahlen und Ziele“ ist beim Klimawandel-Standard

ausführlicher gestaltet als bei den anderen Umweltstandards.

Ergibt die Wesentlichkeitsanalyse des Unternehmens, dass das Thema Klimawandel als nicht wesentlich eingestuft wird und das Unternehmen sich gegen eine Berichterstattung nach ESRS E1 entschließt, muss es dies ausführlich begründen und erläutern, wie es zu dem Ergebnis gelangt ist. Darüber hinaus muss das Unternehmen eine Prognose angeben, unter welchen Bedingungen der Klimawandel in Zukunft für es wesentlich werden könnte. Der Bereich Klimawandel bildet hier die einzige Ausnahme unter den themenbezogenen Standards – erachten Unternehmen andere Bereiche als nicht wesentlich und entscheiden sich gegen die Berichterstattung darüber, müssen sie dies nicht weiter begründen. Die EU-Kommission begründet diese Ausnahme mit den weitreichenden und systemischen Auswirkungen, die der Klimawandel auf die gesamte Wirtschaft hat.

### Überblick Angabepflichtigen ESRS E1

Übersicht über die neun Angabepflichten des Umweltstandards zum Klimawandel:

#### *ESRS 2 Allgemeine Angaben – Governance*

- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

#### *Strategie*

- E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz
- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

#### *Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen*

- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen
- E1-2: Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
- E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

#### *Kennzahlen und Ziele*

- E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
- E1-5: Energieverbrauch und Energiemix
- E1-6: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen
- E1-7: Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO<sub>2</sub>-Gutschriften
- E1-8: Interne CO<sub>2</sub>-Bepreisung
- E1-9: Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

### 6.1.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter\*innen

Da der Klimawandel einerseits enorme negative gesamtgesellschaftliche Folgen und große Auswirkungen auf Wirtschaft und Unternehmen haben kann, und das Unternehmenshandeln sich andererseits sehr negativ auf den Klimawandel auswirken kann, sind das Thema Klimawandel und eine transparente Berichterstattung darüber auch für die Belange von Arbeitnehmer\*innen sehr wichtig.

#### Begründung bei fehlender Wesentlichkeit

Ergibt die Wesentlichkeitsanalyse des Unternehmens, dass das Thema Klimawandel als nicht wesentlich eingestuft wird und das Unternehmen sich gegen eine Berichterstattung zum Klimawandel entschließt, sollten Arbeitnehmervertreter\*innen kritisch nachhaken und die erforderliche Erläuterung des Unternehmens genau lesen.



#### Praxistipp

Die Begründung muss auch eine Prognose dazu erhalten, unter welchen Bedingungen der Klimawandel in Zukunft als wesentlich für das Unternehmen gelten würde – diese Bedingungen sollten Arbeitnehmervertreter\*innen laufend im Blick behalten, um das Thema zu einem späteren Zeitpunkt gegebenenfalls wieder aufzurufen.

#### Bezug auf internationale Standards und aktuelle Klimaforschung

Die Angabepflichten des Standards stehen im Einklang mit einschlägigen EU-Regelungen und Verordnungen wie dem EU-Klimagesetz, der EU-Taxonomie und der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR). Berichtet das Unternehmen gemäß dem Standard, sollte deutlich werden, inwieweit seine Klimaschutzbemühungen mit wichtigen globalen Klimaschutzzielen wie dem Pariser Klimaabkommen und dem 1,5°-Ziel übereinstimmen. Angabepflicht E1-6 schreibt vor, dass das Unternehmen bei den Angaben zu seinen Treibhausgasemissionen den Anforderungen des THG-Protokolls folgen muss, und Angabepflicht E1-4 besagt, dass das Unternehmen bei der Berechnung seiner Referenzzielwerte zur Reduktion der Treibhausgasemissionen auf Vorgaben der science-based targets (SBT) Initiative Bezug nehmen kann.



#### Praxistipp

Die Bezüge auf diese internationalen Standards und Vereinbarungen, Berechnungsmethoden



und auf die aktuelle Forschung sind wichtig, da sie Indikatoren hervorbringen, die es ermöglichen, die Fortschritte des Unternehmens zu messen und im Vergleich zu anderen Unternehmen einzuschätzen. Daher sollte die Arbeitnehmervertretung die Bezüge immer wieder herstellen beziehungsweise erfragen.

besonders wichtig. Deshalb sollten Arbeitnehmervertreter\*innen diesen Unterpunkt der Ergebnisse der Resilienzanalyse gegebenenfalls aktiv nachfragen.

### THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

Laut Angabepflicht E1-6 müssen Unternehmen entsprechend den Vorgaben des THG-Protokolls Angaben zur Menge an Scope 3-Emissionen machen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette entstehen, das heißt unter anderem bei vorgelagertem Einkauf, nachgelagerten verkauften Produkten, beim Warentransport, Reisen, Pendeln von Beschäftigten und auch durch Finanzinvestitionen (eine Ausnahme von dieser Angabepflicht gilt im ersten Berichtsjahr für Unternehmen mit weniger als 750 Beschäftigten). Die Angabe von Scope 3-Emissionen ist eine wichtige Voraussetzung, um die Fortschritte bei der Verringerung der Treibhausgasemissionen in Übereinstimmung mit den Klimazielen des Unternehmens und der Europäischen Union zu messen. Häufig macht dieser Typ zudem den größten Anteil der Emissionen eines Unternehmens aus. Daher ist es wichtig, dass nicht nur über Emissionen, die direkt im eigenen Unternehmen (Scope 1) oder durch eingekaufte Energie (Scope 2) entstehen, berichtet wird, sondern auch die entlang der Wertschöpfungskette freigesetzten Emissionen (Scope 3) berücksichtigt werden, auch wenn sie schwieriger zu erfassen sind.

### Einbeziehung nachhaltigkeitsbezogener Leistung im Anreizsystem

Laut Angabepflicht ESRS GOV-3 muss das Unternehmen darlegen, ob die Leistung der Mitglieder seiner Verwaltungs-, Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane anhand der unter der Angabepflicht E1-4 gemeldeten THG-Emissionsminderungsziele bewertet wurde (ESRS 2 GOV-3).



#### Praxistipp

Das Unternehmen berichtet hier, ob es bei seinen führenden Mitarbeiter\*innen Anreize für das Erreichen klimabezogener Ziele schafft. Eine solche Motivation fördert die Klimaschutzziele des Unternehmens und rückt sie in den Fokus der Beschäftigten. Arbeitnehmervertreter\*innen könnten an dieser Stelle nachhaken und für die Einführung von Anreizmodellen in der Vergütung plädieren, um Bemühungen zur Emissionsreduktion stärker in den Geschäftspraktiken zu verankern.

### Fähigkeit des Unternehmens, Beschäftigte weiterzuqualifizieren

Laut der Angabepflicht in Bezug auf ESRS 2 SBM-3 muss das Unternehmen die Widerstandsfähigkeit seines Geschäftsmodells im Verhältnis zum Klimawandel anhand der Ergebnisse einer Resilienzanalyse darlegen. Dabei soll das Unternehmen unter anderem darüber Auskunft geben, ob es in Zukunft fähig sein wird, sein Geschäftsmodell an den Klimawandel anzupassen, indem es seine Arbeitskräfte umschult.



#### Praxistipp

Die Fähigkeit und Bereitschaft des Unternehmens, seine Mitarbeiter\*innen fortzubilden, um sie auf veränderte Anforderungen vorzubereiten, hat Einfluss auf die Beschäftigungssicherung und ist gerade im Kontext der sozial-ökologischen Transformation

## 6.2 Umweltverschmutzung (ESRS E2)

### 6.2.1 Überblick

Der ökologische Standard zur Umweltverschmutzung (ESRS E2) deckt das Themenfeld der Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden, die Produktion beziehungsweise den Gebrauch (besonders) besorgniserregender Stoffe und Mikroplastik sowie die durch das Unternehmen ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung ab.

#### Überblick Themen ESRS E2

Folgende Inhalte werden vom Standard erfasst:

##### Luftverschmutzung:

- Emissionen des Unternehmens in die Luft, sowohl in Innenräumen als auch draußen (dazu zählen hier nicht die Emissionen von Treibhausgasen, die in Standard E1 zum Klimawandel behandelt werden);
- die Vermeidung, Verminderung und Verringerung dieser Emissionen.

#### *Wasserverschmutzung:*

- Emissionen des Unternehmens in Gewässer (zum Beispiel in Form von Mikroplastik);
- die Vermeidung, Verminderung und Verringerung solcher Emissionen.

#### *Bodenverschmutzung:*

- Emissionen des Unternehmens in den Boden;
- die Vermeidung, Verminderung und Verringerung solcher Emissionen

#### *(Besonders) besorgniserregende Stoffe:*

- Informationen über die Herstellung, Verwendung und/oder Vertrieb und Vermarktung (besonders) besorgniserregender Stoffe durch das Unternehmen;
- tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen der Verwendung dieser Stoffe durch das Unternehmen im Zusammenhang mit möglichen Beschränkungen derselben.

Der Standard enthält sechs Angabepflichten, nach denen zu berichten ist. Die Angabepflichten werden ergänzt durch eine Anforderung, die sich aus den Allgemeinen Angaben unter ESRS 2 ergibt.

### **Überblick Angabepflichten ESRS E2**

Übersicht über die Angabepflichten des Standards zu Umweltverschmutzung:

#### **ESRS E2 Allgemeine Angaben**

##### *Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen*

- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
- E2-1 Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
- E2-2: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

##### *Kennzahlen und Ziele*

- E2-3: Ziele im Zusammenhang Umweltverschmutzung
- E2-4: Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung
- E2-5: Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe
- E2-6: Erwartete finanzielle Auswirkungen durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

#### **6.2.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter:innen**

Durch Unternehmen verursachte Umweltverschmutzungen sind ein wichtiger Teil der ökologischen Nachhaltigkeitsberichterstattung, da Risiken im Bereich Umweltverschmutzung großen Einfluss

sowohl auf die Reputation des Unternehmens als auch auf Natur und menschliche Gesundheit haben können.

#### **Umweltverschmutzungsunfälle im eigenen Betrieb und in der Wertschöpfungskette**

Sofern wesentlich, muss das Unternehmen darstellen, wie es versucht, Umweltverschmutzungsvorfälle und Notsituationen bei eigenen Tätigkeiten und entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu vermeiden und, falls sie doch eintreten, negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt zu vermindern und zu begrenzen. Mögliche negative Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften durch Umweltverschmutzung durch das Unternehmen werden nicht in diesem Standard, sondern im Sozialstandard ESRS S3 behandelt.

#### **Einsatz (sehr) besorgniserregender Stoffe**

Was (sehr) besorgniserregende Stoffe betrifft, muss das Unternehmen in seinem Bericht ein Verständnis davon vermitteln, wie es versucht, ihren Einsatz, Vertrieb und ihre Vermarktung zu minimieren und ihn vor allem in Konsumgütern allmählich abzuwickeln, um das Risiko einer Umweltverschmutzung zu begrenzen.

#### **Durchführung von Konsultationen**

Die durch das Unternehmen anzugebenen und vor allem für Arbeitnehmervertretungen relevanten Informationen über die Einbindung von Stakeholdern, wie zum Beispiel von Beschäftigten oder betroffenen Gemeinschaften, in Konsultationen zum Thema Umweltverschmutzung werden im Allgemeinen Standard ESRS 2 IRO-1 erläutert. Das Unternehmen muss Informationen dazu, ob und wie es Konsultationen, insbesondere mit betroffenen Gemeinschaften, durchgeführt hat, angeben.

#### **Auswirkungen auf bestimmte Produktzweige und Dienstleistungen**

Was erwartete finanzielle Effekte durch wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen der Umweltverschmutzung betrifft, kann das Unternehmen eine Einschätzung derjenigen seiner Produkte und Dienstleistungen vorlegen, die kurz-, mittel- und langfristig risikobehaftet sind. **Diese Angabe ist freiwillig.**



#### **Praxistipp**

Arbeitnehmervertreter\*innen sollten sich danach erkundigen, da sie hier Informationen zur Zukunft bestimmter Geschäftsbereiche, die unter Umständen Beschäftigte betreffen, in Erfahrung bringen können. Diese Informationen

können hilfreich sein, wenn es darum geht, im Transformationsprozess die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und den Prozess mitbestimmt zu gestalten.

### Zielsetzung nach internationalen Standards

Um die Nachhaltigkeitsberichterstattung verschiedener Unternehmen vergleichbar zu machen und ihre Ziele und Fortschritte bei der Umsetzung der Standards im Bereich Umweltverschmutzung besser einordnen zu können, sollte sich das einzelne Unternehmen bei der Festlegung der Ziele seiner Strategien zu diesem Thema an internationalen Zielwerten orientieren. Der Standard zu Umweltverschmutzung gibt vor, dass Unternehmen sich bei ihrer Berichterstattung auf das Europäische Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister (E-PRTR) sowie auf die EU-Industrieemissions-Richtlinie (2010/75/EU) (IED) und die durch sie gesetzten Standards für Emissionswerte, die mit den BVT-Schlussfolgerungen verknüpft sind, beziehen sollen.



#### Praxistipp

Die Bezüge auf diese internationalen Standards, Berechnungsmethoden und auf die aktuelle Forschung sind wichtig, da sie vergleichbare Indikatoren hervorbringen, die es ermöglichen, die Fortschritte des Unternehmens zu messen. Daher sollte die Arbeitnehmervertretung die Bezüge immer wieder herstellen beziehungsweise erfragen.

## 6.3 Wasser- und Meeresressourcen (ESRS E3)

### 6.3.1 Überblick

Der ökologische Standard zu Wasser- und Meeresressourcen (ESRS E3) deckt diese Themen ab:

#### Überblick Themen ESRS E3

- Wasserverbrauch im Rahmen der Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens sowie damit zusammenhängende Informationen über Entnahmen und Ableitungen von Wasser;
- Meeresressourcen, einschließlich der Gewinnung und Nutzung dieser Ressourcen und der damit verbundenen wirtschaftlichen Tätigkeiten;
- wesentliche positive und negative tatsächliche und potenzielle Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Wasser- und Meeresressourcen;

- Maßnahmen und Mittel des Unternehmens zum Umgang mit diesen Auswirkungen mit dem Ziel, Wasser- und Meeresressourcen zu schützen und Wasserverbrauch zu reduzieren;
- Ziele des Unternehmens in Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen und in Relation zu den Zielen des Europäischen Green Deal sowie zur Nachhaltigkeit der blauen Wirtschaft und des Fischereisektors
- die Pläne und die Fähigkeiten des Unternehmens, seine Strategie und sein Geschäftsmodell im Einklang mit der Förderung einer nachhaltigen Wassernutzung anzupassen
- wesentliche Risiken und Chancen und finanzielle Effekte in Zusammenhang mit Abhängigkeiten von und Auswirkungen auf Wasser- und Meeresressourcen.

Der Standard enthält fünf Angabepflichten. Sie werden durch eine Anforderung ergänzt, die sich aus den Allgemeinen Angaben unter ESRS 2 ergibt.

### Überblick Angabepflichten ESRS E3

Übersicht über die fünf Angabepflichten des Umweltstandards zu Wasser- und Meeresressourcen:

#### ESRS 2 Allgemeine Angaben

##### *Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen*

- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
- E3-1: Strategien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
- E3-2: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

##### *Kennzahlen und Ziele*

- E3-3: Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
- E3-4: Wasserverbrauch
- E3-5: Erwartete finanzielle Auswirkungen durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

### 6.3.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter\*innen

#### Berichterstattung zu Wasser- und Meeresressourcen

Sauberes (Trink)Wasser und der Schutz vor Hochwasser sind bedeutende Themen für Menschen weltweit und werden in Zukunft noch an Relevanz gewinnen. Daher sollten Arbeitnehmervertreter\*innen einen kritischen Blick auf die Wesentlichkeitsanalyse werfen, falls das Thema Wasser- und

Meeresressourcen durch das Unternehmen als nicht wesentlich bewertet und damit von der Berichterstattung ausgenommen wurde.

### Unternehmensstandorte in Gebieten mit Wasserknappheit

Laut Angabepflicht E3-1 Absatz 13 muss das Unternehmen (soweit wesentlich) seine Strategien in Bezug auf Wasserbewirtschaftung, Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen und die Verringerung des wesentlichen Wasserverbrauchs (E3-1, Absatz 12) für Unternehmensstandorte in Gebieten, die von hohem Wasserstress betroffen sind, angeben, sobald mindestens ein Unternehmensstandort in einem solchen Gebiet liegt. Sollte keine Strategie für diese Standorte existieren, kann das Unternehmen einen Zeitrahmen für die Verabschiedung einer Strategie angeben.



#### Praxistipp

Da eine vorliegende Planung des Unternehmens für Standorte in Gebieten, die von Wasserknappheit betroffen sind, sowohl für die Wasserversorgung der dort tätigen Mitarbeiter\*innen als auch in Bezug auf die Zukunft der lokalen Arbeitsplätze wichtig sein kann, sollten Arbeitnehmervertreter\*innen die Angabe eines zeitlichen Rahmens zur Verabschiedung einer solchen Planung aktiv erfragen.

### Strategien in Bezug auf Wasserqualität, -versorgung und menschliche Gesundheit

Laut Angabepflicht E3-1 kann das Unternehmen freiwillig Informationen zu Strategien angeben, mit denen es unter anderem zu einer guten ökologischen und chemischen Qualität von Gewässern zum Schutz der menschlichen Gesundheit und zur Wasserversorgung beiträgt (E3-1, AR 18a), und zu seinen Strategien zur Vermeidung von Auswirkungen auf vom Umgang des Unternehmens mit Wasser betroffene Gemeinschaften (E3-1, AR 18c).



#### Praxistipp

Die Angabe von Informationen über die Strategien des Unternehmens zu den oben genannten Punkten kann sehr wichtig für die Gesundheit und Wasserversorgung der Menschen vor Ort und unter Umständen auch für Mitarbeiter\*innen sein. Deshalb sollten Arbeitnehmervertreter\*innen diese Informationen erfragen und sich nach konkreten Strategien des Unternehmens zu diesen Punkten

erkundigen, auch wenn die Angaben der Freiwilligkeit unterliegen.

### Festlegung von Zielen – Bezug auf internationale Standards

Laut Angabepflicht E3-3, Anwendungsanforderung (AR) 22, kann sich das Unternehmen zur Bestimmung ökologischer Schwellenwerte für die Festlegung von Zielen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen auf Methoden wie die der science-based targets (SBT) Initiative oder andere wissenschaftlich basierte Leitfäden beziehen.



#### Praxistipp

Damit die Nachhaltigkeitsberichterstattung verschiedener Unternehmen vergleichbar ist und die Ziele und Fortschritte des Unternehmens hinsichtlich des ökologischen Teilbereichs Wasser- und Meeresressourcen besser einzuordnen sind, ist es hilfreich, wenn sich das Unternehmen bei der Ermittlung ökologischer Schwellenwerte zur Festlegung von Zielen an den Methoden der science-based targets (SBT) Initiative und an internationalen Standards orientiert. Beispiele dafür sind die EU-Industrieemissionsrichtlinie (2010/75/EU) (IED), die Richtlinie zu kommunalen Abwässern (91/271/EEC), die EU-Nitratrichtlinie (91/676/EEC), der Standard 306 der Global Reporting Initiative (GRI) zu Abfallmanagement oder das Europäische Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister (E-PRTR).

### Wassereinleitungen ins Grundwasser durch das Unternehmen

Laut Angabepflicht E3-3, Anwendungsanforderung (AR) 25, können Zielvorgaben des Unternehmens auch Informationen zu Wassereinleitungen in das Grundwasser enthalten, wie etwa die Wiedereinleitung von Wasser in eine Grundwasserquelle über einen Sickerschacht. E3-3, AR 26 erklärt zudem, dass Informationen zu den Zielen des Unternehmens, zum Beispiel in Bezug auf die Verringerung von Wassereinleitungen, sich entweder nur auf die eigenen Tätigkeiten oder auch auf die Wertschöpfungskette beziehen können. Das bedeutet zum Beispiel, dass ein Unternehmen, das an einem Punkt seiner Wertschöpfungskette Wasser in das Grundwasser leitet, über seine diesbezüglichen Ziele, etwa die ökologischen Zielvorgaben zur Wasserqualität dieses Wassers, nicht berichten muss, da die Angabe freiwillig ist.



### Praxistipp

Da die Qualität des durch das Unternehmen behandelten Wassers von großer Bedeutung für die menschliche Gesundheit und die Umwelt sein kann, sollten die Ziele des Unternehmens in Bezug auf den Umgang mit Wasser, etwa ökologische Zielwerte für die Qualität von Wassereinleitungen an einem Punkt in der Wertschöpfungskette, durch Arbeitnehmervertreter\*innen aktiv erfragt werden, auch wenn sie in der Berichterstattung der Freiwilligkeit unterliegen.



### Praxistipp

Um die Aussagekraft des Nachhaltigkeitsberichts zu steigern, könnten Arbeitnehmervertreter\*innen hier mit Blick auf die messbaren Ziele des Unternehmens zum Beispiel nach dem Prozentsatz der Mitarbeitenden im Betrieb fragen, der über gesicherten Zugang zu Wasser-, Sanitär- und Hygieneleistungen auf dem Betriebsgelände verfügt. Mit Blick auf die Wertschöpfungskette könnten Informationen zu Strategien des Unternehmens erfragt werden, die dazu beitragen, den Zugang zu WASH-Rechten der Mitarbeitenden von Zulieferern zu kontrollieren oder zu verbessern (etwa WASH-Zugang als Vertragsbedingung, sonstige Anreize für Zulieferer zur Verbesserung der WASH-Zugänge ihrer Angestellten).

## Risiken für Produkte und Dienstleistungen

Laut Angabepflicht E3-5, Anwendungsanforderung (AR) 33, kann das Unternehmen Informationen zur Bewertung seiner in Verbindung mit Wasser- und Meeresressourcen kurz-, mittel- und langfristig risikobehafteten Produkte und Dienstleistungen angeben.



### Praxistipp

Da die diesbezügliche Risikoeinschätzung Informationen zur Zukunft einzelner Unternehmensbereiche oder Produktionsabschnitte und der dort angesiedelten Arbeitsplätze bereithalten könnte, sollten Arbeitnehmervertreter\*innen Informationen zu solchen Risikobewertungen erfragen. Diese Informationen können hilfreich sein, wenn es darum geht, im Transformationsprozess die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und den Prozess mitbestimmt zu gestalten.

## WASH-Rechte von Mitarbeiter\*innen entlang der Wertschöpfungskette

Die Sustainable Development Goals (SDG) Nr. 6.1 und 6.2 setzen voraus, dass allen Mitarbeiter\*innen bei Bedarf sowohl Trinkwasser aus sauberen Quellen als auch sanitäre Anlagen, die Abwässer sicher entsorgen, zur Verfügung gestellt werden. Der Zugang zu sicherem Wasser, Sanitär- und Hygieneleistungen wird als WASH-Menschenrecht bezeichnet. Laut Standard ist das Unternehmen nicht verpflichtet, Angaben zur Erfüllung der WASH-Rechte seiner Mitarbeiter\*innen zu machen.

## 6.4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme (ESRS E4)

### 6.4.1 Überblick

Der ökologische Standard zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen (ESRS E4) deckt die Themen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Biodiversität und Ökosysteme sowie Abhängigkeiten, Chancen und Risiken in diesem Zusammenhang ab. Zielvorstellung ist dabei die Erhaltung beziehungsweise Wiederherstellung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen.

### Überblick Themen ESRS E4

Folgende Inhalte werden vom Standard erfasst:

die Beziehung des Unternehmenshandelns zur biologischen Vielfalt im Sinne der Vielfalt lebender Organismen jeglicher Herkunft, einschließlich

- Land-,
- Süßwasser-,
- Meeres-
- und anderer aquatischer Ökosysteme;

die Beziehung des Unternehmenshandelns zu **Ökosystemen** im Sinne von

- Land-, Süßwasser- und Meereslebensräumen;
- Ökosystemen und Populationen verwandter Tier- und Pflanzenarten einschließlich der Vielfalt innerhalb und zwischen den Arten;
- Ökosystemen und ihrer Wechselbeziehung mit einheimischen menschlichen Gemeinschaften.

Der Standard ESRS E4 umfasst sechs Angabepflichten, die abhängig vom Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse sind. Sie werden ergänzt durch

zwei Angabeanforderungen, die sich aus den Allgemeinen Angaben unter ESRS 2 ergeben und damit verpflichtend sind.

#### Infobox 5

### Besonderheiten des Standards ESRS E4 zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Der Standard zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen ist der Standard mit dem geringsten Verpflichtungsgrad zur Berichterstattung unter den ESRS: Während der ersten beiden Berichtsjahre ist keine der Angabepflichten innerhalb des Standards für Unternehmen mit weniger als 750 Beschäftigten verpflichtend. Darüber hinaus ist die Angabepflicht E4-1 zu Übergangsplänen des Unternehmens in Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen für alle Unternehmen grundsätzlich freiwillig. Die Berichterstattung zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen erfolgt also größtenteils auf freiwilliger Basis beziehungsweise in Abhängigkeit von der Wesentlichkeitsanalyse. Erst wenn ein Unternehmen das Thema für sich als wesentlich einstuft und mehr als 750 Beschäftigte hat, muss es in den ersten beiden Anwendungsjahren der ESRS dazu berichten – Angaben zu Übergangsplänen bleiben aber auch dann freiwillig.

### Überblick Angabepflichten ESRS E4

Übersicht über die sechs Angabepflichten des Umweltstandards zu biologischer Vielfalt und Ökosystemen:

#### ESRS 2 Allgemeine Angaben

##### Strategie

- E4-1: Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell
- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

##### Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
- E4-2: Strategien im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
- E4-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

##### Kennzahlen und Ziele

- E4-4: Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
- E4-5: Auswirkungsparameter im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemveränderungen
- E4-6: Erwartete finanzielle Auswirkungen durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

### 6.4.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter\*innen

#### Festlegung von Zielen und Wirkungskennzahlen – Bezug auf internationale Standards

Der Standard E4 verpflichtet das Unternehmen, darzulegen, inwiefern seine Ziele auf internationalen Bezugsgrößen wie dem Globaler Biodiversitätsrahmen von Kunming-Montreal und relevanten Aspekten der EU-Biodiversitätsstrategie für 2030 basieren, und inwieweit es plant und dazu fähig ist, Strategie und Geschäftsmodell im Einklang unter anderem mit der Einhaltung der Belastbarkeitsgrenzen des Planeten, der EU-Vogelschutz- und der EU-Habitatrichtlinie (92/43/EWG) sowie der EU-Meeressstrategie-Rahmenrichtlinie (2008/56/EG) anzupassen. Darüber hinaus kann das Unternehmen auf freiwilliger Basis angeben, ob die von ihm gewählten Auswirkungsparameter auf relevanten internationalen Leitlinien und Vereinbarungen wie CBD oder IPBES (zwischenstaatliche Plattform Wissenschaft-Politik für Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen) beruhen oder diesen entsprechen.



#### Praxistipp

Die Bezugnahme auf internationale Standards und Vereinbarungen ist sehr wichtig, um die Nachhaltigkeitsberichterstattung verschiedener Unternehmen vergleichbar zu machen und die Ziele und Fortschritte des Unternehmens leichter einordnen zu können. Daher sollte die Arbeitnehmervertretung den Bezug dazu in der Nachhaltigkeitsberichterstattung des Unternehmens herstellen und betonen.

#### Soziale Konsequenzen im Blick behalten

Das Unternehmen ist laut Angabepflicht E4-2 dazu verpflichtet, sofern wesentlich darzulegen, inwiefern seine Strategien die sozialen Folgen von Auswirkungen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen einbeziehen. Bei der Angabe von Strategien zu den sozialen Folgen seiner Tätigkeiten kann das Unternehmen sich laut E4-2

insbesondere auf das Nagoya-Protokoll und das Übereinkommen über die biologische Vielfalt (CBD) beziehen.



#### Praxistipp

Auch wenn es sich um ein Umweltthema handelt, können Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die biologische Vielfalt und die Ökosysteme, etwa durch Bedrohung aussterbender Arten oder Missachtung von Naturschutzgebieten, einen großen Einfluss auf menschliche Gemeinschaften haben, deren Überleben von gesunden Ökosystemen und Artenvielfalt abhängt. Die Berichterstattung zu den Unternehmensstrategien bezüglich der sozialen Folgen der Unternehmenstätigkeit im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen sollte daher von der Arbeitnehmervertretung im Blick behalten werden. Die oben genannten internationalen Standards und Übereinkommen können dabei Orientierung bieten.

### Betroffene Gemeinschaften mitdenken

Das Unternehmen muss laut ESRS 2 IRO-1 angeben, ob und wie es bei der Einschätzung der von ihm ausgehenden wesentlichen Auswirkungen sowie bei der Nachhaltigkeitsbewertung gemeinsam genutzter biologischer Ressourcen und Ökosysteme betroffene Gemeinschaften konsultiert hat. Dabei geht es zum Beispiel darum, ob ein Unternehmensstandort oder die Beschaffung von Rohstoffen durch das Unternehmen Ökosysteme und biologische Vielfalt vor Ort beeinträchtigt. In diesem Fall muss das Unternehmen angeben, ob und wie es davon betroffene Gemeinschaften bei der Wesentlichkeitsbewertung konsultiert hat und was es tut, um diese Risiken zu vermeiden beziehungsweise zu minimieren und Abhilfe zu schaffen, wenn lokale Ökosystemdienstleistungen durch sein Handeln negativ betroffen sind. Laut Angabepflicht E4-3 kann das Unternehmen eine Liste aller involvierten Interessenträger vorlegen (dazu gehören unter anderem betroffene Gemeinschaften, Kleinbauern, indigene Völker oder andere schutzbedürftige Gruppen) und erläutern, wie sie betroffen sind. Zudem kann das Unternehmen darlegen, ob es das einheimische und indigene Wissen in seine auf biologische Vielfalt und Ökosysteme bezogenen Maßnahmen einbezogen hat.



#### Praxistipp

Der Respekt vor den Lebensräumen, Lebensweisen und Kompetenzen der Menschen, die an einem Unternehmensstandort leben und vom Unternehmenshandeln betroffen sein könnten, weil sie auf gesunde Ökosysteme und Artenvielfalt in ihrer Umgebung angewiesen sind, ist eine wichtige Voraussetzung für die nachhaltige und soziale Gestaltung menschlichen Zusammenlebens. Arbeitnehmervertreter\*innen sollten daher die Berichterstattung des Unternehmens zur Konsultation einheimischer oder indigener Gemeinschaften und zur Einbeziehung ihres Wissens im Blick behalten.

## 6.5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)

### 6.5.1 Überblick

Der ökologische Standard zu Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5) deckt folgende Themen ab:

- wesentliche positive und negative tatsächliche und potenzielle Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Ressourcennutzung (einschließlich der Ressourceneffizienz, der Vermeidung der Erschöpfung nicht erneuerbarer Ressourcen und der nachhaltigen Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen);
- wesentliche Abhängigkeiten, Chancen und Risiken des Unternehmens in diesem Zusammenhang und der Umgang des Unternehmens damit;
- die vom Unternehmen verfolgten Maßnahmen zur Eindämmung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen inklusive der Strategie zur Entkopplung des Wirtschaftswachstums von der Verwendung von Materialien;
- die Pläne und Kapazitäten des Unternehmens, seine Strategie und sein(e) Geschäftsmodell(e) im Einklang mit den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft anzupassen (höchstmöglichen Werts von Produkten, Materialien und anderen Ressourcen und die Verbesserung ihrer effizienten Nutzung bei Produktion und Verbrauch);
- die finanziellen Auswirkungen der wesentlichen Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten des Unternehmens hinsichtlich der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft ergeben.

Unter Kreislaufwirtschaft wird hier ein Wirtschaftssystem verstanden, bei dem der Wert von Produkten, Materialien und anderen Ressourcen so lange wie möglich erhalten bleibt und ihre effiziente

Nutzung in Produktion und Verbrauch verbessert wird. Dadurch verringern sich die negativen Auswirkungen auf die Umwelt und es werden weniger Abfälle und gefährliche Stoffe in allen Phasen ihres Lebenszyklus freigesetzt. Ziel ist es, den Wert der Ressourcen, Produkte und Materialien zu maximieren und zu erhalten, indem ein System geschaffen wird, das die Haltbarkeit, die optimale Nutzung oder Wiederverwendung, die Aufbereitung, die Wiederaufbereitung, das Recycling und den Nährstoffkreislauf ermöglicht.

Der Standard enthält Angabepflichten insbesondere in Bezug auf

- Ressourcenzuflüsse, einschließlich der Kreislauffähigkeit von wesentlichen Ressourcenzuflüssen unter Berücksichtigung erneuerbarer und nicht erneuerbarer Ressourcen;
- Ressourcenabflüsse einschließlich Informationen zu Produkten und Materialien;
- Abfälle.

Der Standard umfasst sechs Angabepflichten, nach denen zu berichten ist. Sie werden durch eine Anforderung ergänzt, die sich aus den Allgemeinen Angaben unter ESRS 2 ergibt.

Angabepflicht E5-5 zu den Ressourcenabflüssen des Unternehmens enthält die Einschränkung, dass die Unternehmen sich in Bezug auf Informationen zur Zusammensetzung des Abfalls auf die für ihren Sektor relevante Abfallentsorgung konzentrieren sollen (zum Beispiel Elektroschrott für den Verbraucherelektroniksektor, Restmassen im Bergbau oder Nahrungsmittelabfall in der Gastronomie oder der Landwirtschaft).

### Überblick Angabepflichten ESRS E5

Übersicht über die sechs Angabepflichten des Umweltstandards zu Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft:

#### ESRS 2: Allgemeine Angaben

##### *Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen*

- Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- E5-1: Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- E5-2: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

##### *Kennzahlen und Ziele*

- E5-3: Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- E5-4: Ressourcenzuflüsse

- E5-5: Ressourcenabgänge
- E5-6: Erwartete finanzielle Auswirkungen durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

### 6.5.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter\*innen

Der Standard behandelt ein Umweltthema, das jedoch auch soziale Auswirkungen haben kann – einerseits, weil Menschen von der Natur abhängig sind und die Unternehmenspolitik zu Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung Auswirkungen auf die Natur hat, andererseits, weil die Umstellung des Geschäftsmodells oder einzelner Unternehmensteile auf Kreislaufwirtschaft Arbeitsplätze und Qualifikationsbedarfe der Beschäftigten betreffen kann.

#### Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft: Effekte auf Mitbestimmung und Arbeitsplätze

Laut Angabepflicht E5-1 soll das Unternehmen die Strategien veröffentlichen, die es zur Bewältigung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft verfolgt. Insbesondere soll das Unternehmen darlegen, wie es versucht, die Nutzung von Primärrohstoffen zu vermeiden und die Nutzung erneuerbarer oder recycelter Ressourcen zu fördern. Laut ESRS 2 IRO-1 muss das Unternehmen bei der Wesentlichkeitsbewertung die Auswirkungen und Risiken des Übergangs zu einer Kreislaufwirtschaft berücksichtigen und dazu eine Liste der Geschäftsbereiche veröffentlichen, die davon betroffen sind, einschließlich der entsprechenden Produkte beziehungsweise Dienstleistungen und den durch sie erzeugten Abfällen. Das Unternehmen soll auch diejenigen Stufen der Wertschöpfungskette benennen, in denen negative Auswirkungen und Übergangsrisiken besonders konzentriert auftreten.



#### Praxistipp

Arbeitnehmervertreter\*innen sollten aufmerksam nachfragen, welche Geschäftsbereiche des Unternehmens und welche Stufen der Wertschöpfungskette von den wesentlichen Auswirkungen und Risiken des Übergangs zur Kreislaufwirtschaft besonders betroffen sind oder sein werden. Diese Informationen können hilfreich sein, wenn es darum geht, im Transformationsprozess die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und den Prozess mitbestimmt zu gestalten.



## Konsultation betroffener Gemeinschaften

Laut ESRS 2 IRO-1 soll das Unternehmen den Prozess zur Identifizierung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenhang mit Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung angeben. Dazu soll es auch angeben, ob und wie es insbesondere betroffene Gemeinschaften konsultiert hat.



### Praxistipp

Um zu verstehen, welche sozialen Auswirkungen das Unternehmenshandeln in Bezug auf Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung hat und seine demokratische Ausgestaltung zu fördern, sollten Arbeitnehmervertreter\*innen einen Blick darauf haben, ob und wie betroffene Gemeinschaften angehört wurden.

## 7 SOZIALSTANDARDS

Die sozialen Standards werden nach Zielgruppen unterschieden. Die ersten beiden beziehen sich auf Beschäftigte, unterteilt nach eigenen Arbeitskräften und nach Beschäftigten in der Wertschöpfungskette. Die beiden anderen Standards betreffen Gemeinschaften und Verbraucher\*innen beziehungsweise Endnutzer\*innen. Ziel ist bei allen vier Standards, durch die Veröffentlichung von Informationen wesentliche Auswirkungen des Unternehmens auf die unterschiedlichen Zielgruppen sowie wesentliche Risiken und Chancen für die jeweiligen Zielgruppen zu verstehen, die aus dem Unternehmenshandeln entstehen.

Alle Standards sind in Struktur und Inhalt gleich, lediglich die Zielgruppen unterscheiden sich und der Standard für die eigene Belegschaft enthält mehr Angabepflichten als die anderen drei. Zunächst wird jeweils – als Ergänzung zu den allgemein gehaltenen Strategieanforderungen der Querschnittsstandards – eine Konkretisierung für die jeweilige Zielgruppe verlangt – zum einen hinsichtlich der Interessen der Zielgruppe als Stakeholder des Unternehmens und zum anderen hinsichtlich der ermittelten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die Zielgruppe. Dies bildet die Basis für die spezifischen, daran anschließenden Offenlegungspflichten.

Die ersten vier Offenlegungspflichten werden jeweils mit „Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ überschrieben („Impact, risk and opportunity management“, IRO). Unter die Überschrift „Kennzahlen und Ziele“ fällt die fünfte Offenlegungspflicht. Der Standard für die eigene Belegschaft enthält darüber hinaus unter dieser Überschrift weitere zwölf Offenlegungsanforderun-

gen) und ist dadurch wesentlich umfangreicher und detaillierter als die übrigen drei Sozialstandards.

### 7.1 Eigene Belegschaft (ESRS S1)

#### 7.1.1 Überblick

Mit dem sozialen Standard für die eigene Belegschaft (ESRS S1) sollen die Angabepflichten für Unternehmen festgelegt werden, nach denen sie darüber zu berichten haben, wie sie ihre eigene Belegschaft im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und andere arbeitsbezogene Rechte beeinflussen – sowohl negativ als auch positiv. Sie sollen erklären, welche Chancen und Risiken dieser Einfluss mit sich bringen kann.

Der Standard deckt inhaltlich die Themen Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung sowie die sogenannten anderen arbeitsbezogenen Rechte ab.

#### Überblick Themen ESRS S1

Folgende Themenbereiche werden vom Standard für die eigene Belegschaft inhaltlich abgedeckt:

##### *Arbeitsbedingungen*

- Sichere Beschäftigung
- Arbeitszeit
- Angemessene Entlohnung
- Sozialer Dialog
- Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer\*innen
- Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Belegschaft des Unternehmens,
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Gesundheit und Sicherheit

##### *Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle*

- 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
- Vielfalt

##### *Andere arbeitsbezogene Rechte*

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit
- Angemessene Unterbringung
- Privatsphäre

Der Standard enthält siebzehn Offenlegungsanforderungen, nach denen abhängig von der Situation im Unternehmen zu berichten ist.

Die Anforderungen zur angemessenen Entlohnung und zur sozialen Absicherung (Nr.10 und 11) können pauschal beantwortet werden, sofern alle

Arbeitnehmer\*innen der eigenen Belegschaft einen angemessenen Lohn erhalten oder durch „Sozialschutz“ (soziale Absicherung) abgesichert sind. Wenn nicht, sind Detailinformationen gefordert.

Allen anderen Anforderungen ist nur dann zu entsprechen, wenn die eigene (nach Querschnittsstandard 2 verpflichtende) Wesentlichkeitsanalyse die entsprechenden Themen als wesentlich eingestuft hat.

### Überblick Offenlegungspflichten ESRS 1

Übersicht über die siebzehn Offenlegungsanforderungen des Sozialstandards, der sich auf die eigene Belegschaft bezieht:

#### *Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen*

- 1 Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft
- 2 Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
- 3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können
- 4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

#### *Kennzahlen und Ziele*

- 5 Ziele im Zusammenhang mit dem Management wesentlicher Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen sowie dem Management wesentlicher Risiken und Chancen
- 6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens
- 7 Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens
- 8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
- 9 Diversitätskennzahlen
- 10 Angemessene Entlohnung
- 11 Soziale Absicherung
- 12 Menschen mit Behinderungen
- 13 Kennzahlen für Schulungen und Kompetenzentwicklung
- 14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
- 15 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- 16 Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
- 17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

### 7.1.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter\*innen

#### *Definition der eigenen Belegschaft*

Zur eigenen Belegschaft gehören explizit nicht angestellte Beschäftigte, also Selbstständige und Arbeitnehmer\*innen nach NACE-Code 78 (Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften). Damit sind beispielsweise Leiharbeiter\*innen eindeutig zur eigenen Belegschaft zu zählen und in die Berichterstattung einzubeziehen.

#### **Einbindung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung**

Das Unternehmen muss offenlegen, ob und wie die Perspektiven der eigenen Belegschaft seine Entscheidungen oder Aktivitäten zur Bewältigung der tatsächlichen und potenziellen wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft beeinflussen. Als mögliche Erläuterungen nennt der Standard Angaben dazu, ob die Zusammenarbeit direkt mit den eigenen Beschäftigten oder Arbeitnehmervertretungen des Unternehmens erfolgt, in welchen Phasen, wie und wie oft. Die Funktion und die höchste Position innerhalb des Unternehmens, die die operative Verantwortung dafür trägt, dass dieses Engagement stattfindet und dass die Ergebnisse in den Ansatz des Unternehmens einfließen, soll ebenfalls genannt werden. Wenn es eine globale Rahmenvereinbarung gibt, soll sie erläutert werden.

Das Unternehmen muss bei der Erfüllung dieser Angabepflicht unter anderem berücksichtigen, wie das Feedback der Beschäftigten aufgezeichnet und in die Entscheidungsfindung einbezogen wird und wie diese darüber informiert werden. Außerdem sind die finanziellen oder personellen Ressourcen aufzuführen, die für die Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen bereitgestellt werden.



#### **Praxistipp**

Diese Transparenzpflicht und ihre Außenwirkung kann von Arbeitnehmerseite genutzt werden, um eine bessere Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen in Nachhaltigkeitsfragen durchzusetzen, die die Belegschaft unmittelbar betreffen.

#### **Weiterbildung**

Hinsichtlich der Weiterbildungsaktivitäten müssen die Unternehmen offenlegen, wie viel Prozent der Mitarbeiter\*innen an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Ebenfalls gefordert ist die durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter\*in, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. In Zeiten des Fachkräftemangels

ist zu erwarten, dass dieses aus Arbeitnehmersicht grundsätzlich wichtige Thema bei den meisten Unternehmen als wesentlich eingestuft und die Angabe somit verpflichtend wird.

### Berufskrankheiten

Wenn das Thema Gesundheit und Sicherheit als wesentlich eingestuft wird, muss das Unternehmen Informationen darüber offenlegen, inwieweit seine eigene Belegschaft von seinem Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem erfasst wird. Es muss die Zahl der Vorfälle im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Todesfällen veröffentlichen. Die Pflicht zur Angabe von Todesfällen infolge von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten erstreckt sich auch auf nicht eigene Arbeitnehmer\*innen, die an den Standorten des Unternehmens tätig sind. Umfang, Qualität und Leistung des Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystems zur Verhütung arbeitsbedingter Verletzungen sollen dadurch offensichtlich werden.



#### Praxistipp

Die Arbeitnehmervertreter\*innen sollten diese Kennzahlen sorgfältig im Blick behalten, um gegebenenfalls frühzeitig auf eine Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten hinwirken zu können. Sollten sich die Kennzahlen negativ entwickeln, könnte der Aufsichtsrat einen Teil der Vorstandsvergütung von der Entwicklung der Kennzahlen abhängig machen.

### Beschwerdemechanismen in Zusammenhang mit Menschenrechten

Informationen zu den internen Beschwerdemechanismen in Zusammenhang mit Menschenrechten umfassen – vorbehaltlich der einschlägigen Datenschutzbestimmungen – arbeitsbezogene Vorfälle in Bezug auf Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Staatsangehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder anderer relevanter Formen der Diskriminierung, die interne und/oder externe Interessenträger im gesamten Berichtszeitraum betreffen. Dies schließt Fälle von Belästigungen als spezifische Form der Diskriminierung explizit ein. Außerdem geht es um schwerwiegende Fälle im Zusammenhang mit Menschenrechten wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Es sollen unter anderem Kennzahlen zu Vorfällen und Geldbußen veröffentlicht werden. Gegebenenfalls sollen Hintergrundinformationen helfen, die die Daten und die Art und Weise ihrer Zusammenstellung zu verstehen. Außerdem geht

es um schwerwiegende Fälle im Zusammenhang mit Menschenrechten wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel.



#### Praxistipp

Diese Angabepflicht kann insbesondere Interessenvertretungen, die aufgrund ihrer Größe nicht vom deutschen Lieferkettengesetz erfasst werden, dabei helfen, sich bei Beschwerdemechanismen aktiv einzubringen und Transparenz über Menschenrechtsverletzungen einzufordern.

### Tarifbindung

Die Angabepflicht zur tarifvertraglichen Abdeckung und zum sozialen Dialog ist wie alle anderen Angabepflichten dieses Standards abhängig von der Wesentlichkeitsanalyse und verlangt Auskunft über den prozentualen Anteil der Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind. Hinsichtlich außertariflich Beschäftigter kann offengelegt werden, ob ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der Grundlage von Tarifverträgen festgelegt werden, die für die Tarifbeschäftigten gelten, oder auf der Grundlage von Tarifverträgen anderer Unternehmen. Außerdem kann berichtet werden, inwieweit die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von nicht angestellten Arbeitnehmer\*innen in der eigenen Belegschaft durch Tarifverträge bestimmt oder beeinflusst werden, einschließlich einer Schätzung der Abdeckungsquote. Innerhalb der EU muss gemeldet werden, ob das Unternehmen einen oder mehrere Tarifverträge abgeschlossen hat. Für jedes EU-Land, in dem mehr als 50 Mitarbeiter\*innen (was mindestens 10 Prozent der Gesamtzahl der Beschäftigten entspricht) beschäftigt sind, muss der Gesamtprozentsatz der eigenen Beschäftigten angegeben werden, der von solchen Verträgen abgedeckt wird. Außerhalb der EU muss die Tarifbindungsrate nach Regionen gemeldet werden.

### Sozialer Dialog

Unternehmen müssen, wenn dieser Aspekt wesentlich ist, den Gesamtprozentsatz der Beschäftigten offenlegen, die von Arbeitnehmervertreter\*innen abgedeckt werden, mit Angaben auf Länderebene für jedes EWR-Land, in dem das Unternehmen eine erhebliche Zahl von Beschäftigten hat, also mehr als 50. Darüber hinaus muss veröffentlicht werden, ob es einen Europäischen Betriebsrat (EBR), einen Betriebsrat der Societas Europaea (SE) oder einen Betriebsrat der Societas Cooperativa Europaea (SCE) gibt.

## Angemessene Entlohnung

Angaben über die sogenannte angemessene Entlohnung der eigenen Belegschaft können pauschal gemacht werden, wenn alle Beschäftigten gemäß den geltenden Benchmarks angemessen entlohnt werden. Dabei gelten innerhalb der EU die Mindestlöhne gemäß EU-Richtlinie 2022/2041 als adäquat. Außerhalb der EU können alle nationalen oder subnationalen Rechtsvorschriften herangezogen werden, die auf einer Bewertung eines angemessenen Lohns für einen angemessenen Lebensstandard beruhen, oder, falls dies nicht der Fall ist, alle nationalen oder subnationalen Mindestlöhne, die durch Rechtsvorschriften oder Tarifverhandlungen festgelegt wurden. Falls auch dies nicht möglich ist, gilt jeder Referenzwert, der die Kriterien der Initiative für nachhaltigen Handel (Roadmap on Living Wages, A Platform to Secure Living Wages in Supply Chains) erfüllt. Künftig wird dadurch in den diesbezüglich berichtspflichtigen Unternehmen offensichtlich, wenn Teile der Belegschaft gemäß dieser Definition nicht angemessen bezahlt werden. In diesem Fall muss das Unternehmen Details offenlegen.

## Sozialversicherung

Wie bei der adäquaten Bezahlung kann auch das Thema Sozialversicherung (Sozialschutz) pauschal beantwortet werden, wenn alle eigenen Beschäftigten sozialen Schutz genießen. Damit ist gemeint, dass es eine Sozialversicherung für den Fall von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen, Mutterschutz und Altersrente gibt. Eingeschlossen sind sowohl staatliche Sozialversicherungen als auch Leistungen des Unternehmens. Sollten Teile der Belegschaft in diesen Fällen keinen sozialen Schutz genießen, muss das Unternehmen Details dazu bekannt geben.

## 7.2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)

### 7.2.1 Überblick

Der soziale Standard in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2) deckt inhaltlich – analog zum Standard für die eigene Belegschaft – die Themen Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung sowie die sogenannten anderen arbeitsbezogenen Rechte ab. Letztere werden ergänzt durch das Thema Wasser und sanitäre Einrichtungen. Mit diesem Standard sollen die Offenlegungsanforderungen für Unternehmen festgelegt werden, damit sie darüber berichten, wie sie die Arbeitskräfte in der Lieferkette hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und anderer arbeitsbezogenen Rechte beeinflussen – sowohl negativ als auch positiv. Es soll erklärt werden, wel-

che Chancen und Risiken dieser Einfluss für das Unternehmen birgt. Der Standard gilt, wenn wesentliche Auswirkungen auf und/oder wesentliche Risiken und Chancen im Umgang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette durch die Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden.

Der Standard enthält fünf Offenlegungsanforderungen, die sich inhaltlich mit denen des Sozialstandards für die eigene Belegschaft decken, lediglich die Zielgruppe unterscheidet sich.

### Überblick Offenlegungspflichten ESRS S2

Übersicht über die fünf Offenlegungsanforderungen des Sozialstandards, der sich auf die Arbeitskräfte in der Lieferkette bezieht:

#### *Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen*

- 1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
- 2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen
- 3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können
- 4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

#### *Kennzahlen und Ziele*

- 5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

## 7.2.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertretungen

### Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Der Standard verlangt eine kurze Beschreibung der Arten von Arbeitskräften, die durch die eigene Geschäftstätigkeit oder durch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette erheblichen Auswirkungen ausgesetzt sind oder sein könnten. Als Beispiele werden junge Arbeitnehmer\*innen genannt, die möglicherweise anfälliger für Auswirkungen auf ihre körperliche und geistige Entwicklung sind, oder Frauen in einem Kontext, in dem sie bei den Arbeits- und Arbeitsbedingungen routinemäßig diskriminiert werden, oder Wanderarbeitnehmer\*innen, wenn der Markt für das Arbeitskräfteangebot schlecht reguliert ist und den Arbeitnehmer\*innen regelmäßig Einstellungsgebühren auferlegt werden. Ein weite-

res Beispiel sind Arbeitnehmer\*innen, die bei ihren Tätigkeiten besonderen Risiken ausgesetzt sind, etwa durch den Umgang mit Chemikalien.



#### Praxistipp

Für Unternehmen, die unter das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz fallen, gibt es in diesem Standard bei den Themen Risikoanalyse, Prävention, Abhilfemaßnahmen und Beschwerdemechanismen Überschneidungen bei den Berichtspflichten. Allerdings verlangt der Standard lediglich Transparenz, während das Gesetz Strukturen und Prozesse vorschreibt.



#### Praxistipp

Bei diesem Punkt können die Interessenvertretungen hilfreich sein, wenn sie selbst direkte Kontakte zu Interessenvertretungen in der Lieferkette haben. Die Pflicht zur Offenlegung der Kommunikation mit den Beschäftigten in der Lieferkette kann als Argument für den Abschluss einer globalen Rahmenvereinbarung mit einem Bezug zur Lieferkette genutzt werden.

## Internationale Standards

Der Standard verlangt von den Unternehmen, offenzulegen, ob und wie seine Richtlinien für Beschäftigte in der Wertschöpfungskette an international anerkannten Standards ausgerichtet sind. Explizit genannt werden die Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UN) für Wirtschaft und Menschenrechte. Etwaige Verstöße gegen die Prinzipien des UN Global Compact und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet wurden, sind offenzulegen. Außerdem gibt das Unternehmen an, ob seine Strategien in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ausdrücklich die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit umfassen und ob es einen Verhaltenskodex für Lieferanten hat. Gegebenenfalls sollen globale Rahmenvereinbarungen (GRV) erwähnt werden.

## Einbeziehung von Arbeitskräften der Wertschöpfungskette

Es muss offengelegt werden, ob die Zusammenarbeit mit Arbeitskräften der Wertschöpfungskette oder ihren rechtmäßigen Vertretungen direkt oder mit glaubwürdigen Stellvertretenden erfolgt, die Einblick in ihre Situation haben. Dazu gehört eine Berichterstattung über die Phase(n), in der/denen die Einbeziehung erfolgt, sowie die Art und die Häufigkeit der Einbeziehung, außerdem die Nennung der Funktion und die ranghöchste Position innerhalb des Unternehmens, die die operative Verantwortung für die Einbeziehung sowie dafür trägt, dass die Ergebnisse in das Unternehmenskonzept einfließen. Darüber hinaus kann das Unternehmen eine Einschätzung dazu abgeben, wie es die Wirksamkeit seiner Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bewertet, gegebenenfalls einschließlich etwaiger Vereinbarungen oder Ergebnisse, die sich daraus ergeben.

## Kennzahlen

Das Unternehmen muss geografische Gebiete, auf Länderebene oder auf anderen Ebenen, oder Rohstoffe, bei denen in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette des Unternehmens ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit besteht, auflisten. Schwerwiegende Menschenrechtsprobleme und Vorfälle in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette müssen dokumentiert werden.

## 7.3 Betroffene Gemeinschaften (ESRS S3)

### 7.3.1 Überblick

Der soziale Standard in Bezug auf die betroffenen Gemeinschaften (ESRS S3) deckt inhaltlich folgende Themen ab:

- die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte der Gemeinschaften (zum Beispiel angemessener Wohnraum, Wasser- und Sanitätsversorgung, territoriale und sicherheitsbezogene Auswirkungen);
- die bürgerlichen und politischen Rechte der Gemeinschaften (zum Beispiel Meinungsfreiheit, Versammlungsfreiheit, Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidiger\*innen);
- besondere Rechte indigener Völker (zum Beispiel freiwillige und in Kenntnis der Sachlage erteilte vorherige Zustimmung, Selbstbestimmung, kulturelle Rechte).

Mit diesem Standard sollen die Angabepflichten für Unternehmen festgelegt werden, die helfen, wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit des Unternehmens oder seiner Wertschöpfungskette zu verstehen. Umgekehrt sollen Risiken und Chancen deutlich werden, die sich für das Unternehmen aus den Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von betroffenen Gemeinschaften ergeben. Der Standard ist anzuwenden, wenn wesentliche Auswirkungen auf und/oder wesentliche Risiken und Chancen im Zusammen-

hang mit betroffenen Gemeinschaften durch die Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden.

### **Überblick Offenlegungspflichten ESRS S3**

Übersicht über die fünf Offenlegungsanforderungen des Sozialstandards, der sich auf betroffene Gemeinschaften bezieht:

#### *Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen*

- 1 Strategien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften
- 2 Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen
- 3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können
- 4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

#### *Kennzahlen und Ziele*

- 5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

### **7.3.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter\*innen**

#### **Definition der betroffenen Gemeinschaften**

Betroffene Gemeinschaften sind Personen oder Gruppen, die in demselben Gebiet leben oder arbeiten, das von der Geschäftstätigkeit eines berichtenden Unternehmens oder über seine Wertschöpfungskette betroffen ist oder sein könnte. Die betroffenen Gemeinschaften können in der Nähe des Betriebs des Unternehmens (örtliche Gemeinschaften), aber auch weit entfernt angesiedelt sein. Betroffene Gemeinschaften schließen tatsächlich und potenziell betroffene indigene Völker ausdrücklich ein.

#### **Negative Auswirkungen auf Gemeinschaften**

Bei den negativen Auswirkungen auf Gemeinschaften soll unterschieden werden, ob sie in dem Kontext weitverbreitet oder systemisch sind, in dem das Unternehmen tätig ist oder Geschäftsbeziehungen unterhält – etwa in einem hoch industrialisierten Gebiet, wo marginalisierte Menschen unter negativen Auswirkungen auf ihre Gesundheit und Lebensqualität leiden –, oder ob sie mit individuellen Vorfällen oder spezifischen Geschäftsbeziehungen in Zusammenhang stehen. Als Beispiele

dafür werden die Ausschüttung von Giftmüll genannt, die den Zugang einer Gemeinde zu sauberem Trinkwasser beeinträchtigt, oder ein friedlicher Protest von Gemeinschaften gegen den Geschäftsbetrieb, der vom Sicherheitspersonal des Unternehmens gewaltsam bekämpft wird. Ausdrücklich berücksichtigt werden sollen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften, die sich aus dem Übergang zu einer klimafreundlicheren Wirtschaft ergeben können, also beispielsweise im Zusammenhang mit Innovation und Umstrukturierung, der Schließung von Minen, dem verstärkten Abbau von Übergangsmineralien und der Produktion von Solarmodulen.

#### **Risiken für das Unternehmen**

Geschäftsrisiken im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften können entstehen, wenn diese etwa gegen Umsiedlungen oder den Verlust des Zugangs zu Land protestieren. Das kann zu kostspieligen Verzögerungen, Boykotten oder Gerichtsverfahren führen. Ein weiteres Beispiel für ein Geschäftsrisiko ist der mögliche Entschluss indigener Gemeinschaften, ihre Zustimmung zu einem Projekt auf ihrem Land zurückzuziehen, wodurch das Unternehmen gezwungen wird, das Projekt erheblich zu ändern oder ganz aufzugeben.

### **7.4 Verbraucher\*innen/Endnutzer\*innen (ESRS S4)**

#### **7.4.1 Überblick**

Der soziale Standard in Bezug auf die Verbraucher\*innen/Endnutzer\*innen (ESRS S4) deckt inhaltlich folgende Themen ab:

- informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher\*innen und/oder Endnutzer\*innen (zum Beispiel Privatsphäre, Meinungsfreiheit und Zugang zu hochwertigen Informationen);
- persönliche Sicherheit von Verbraucher\*innen und/oder Endnutzer\*innen (zum Beispiel Gesundheit und Sicherheit, persönliche Sicherheit und Schutz von Kindern);
- soziale Inklusion von Verbraucher\*innen und/oder Endnutzer\*innen (zum Beispiel Nichtdiskriminierung, Zugang zu Produkten und Dienstleistungen und verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken).

Mit diesem Standard sollen die Angabepflichten für Unternehmen festgelegt werden, die helfen, wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher\*innen und/oder Endnutzer\*innen im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit des Unternehmens oder seiner Wertschöpfungskette zu verstehen. Umgekehrt sollen Risiken und Chancen deutlich werden, die sich für das Unternehmen

aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten von Verbraucher\*innen und/oder Endnutzer\*innen ergeben. Der Standard muss angewendet werden, wenn durch die Wesentlichkeitsanalyse wesentliche Auswirkungen auf und/oder wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Verbraucher\*innen und/oder Endnutzer\*innen identifiziert wurden.

#### Überblick Offenlegungspflichten ESRS S4

Übersicht über die fünf Angabepflichten des Sozialstandards, der sich auf Verbraucher\*innen/Endnutzer\*innen bezieht:

##### *Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen*

- 1 Strategien im Zusammenhang mit Verbraucher\*innen/Endnutzer\*innen
- 2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher\*innen/Endnutzer\*innen in Bezug auf Auswirkungen
- 3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher\*innen/Endnutzer\*innen Bedenken äußern können
- 4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher\*innen/Endnutzer\*innen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbraucher\*innen/Endnutzer\*innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

##### *Kennzahlen und Ziele*

- 5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

#### 7.4.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter\*innen

##### Definition der Verbraucher\*innen/Endnutzer\*innen

Verbraucher\*innen sind nach der Definition des Standards Personen, die Waren und Dienstleistungen für den persönlichen Gebrauch erwerben, konsumieren oder nutzen, entweder für sich selbst oder für andere, nicht aber zum Weiterverkauf oder für kommerzielle Zwecke. Endnutzer\*innen sind Personen, die ein Produkt oder eine Dienstleistung letztlich verwenden oder als Endnutzer\*innen angesprochen werden.

##### Negative Auswirkungen auf Konsument\*innen/Endverbraucher\*innen

Negative Auswirkungen im Sinne des Standards können sich auf das Leistungsversprechen des

Unternehmens beziehen, zum Beispiel durch den Handel auf Onlineplattformen, die ein Potenzial für Online- und Offlineschäden bergen, oder durch Produkte, die Schaden anrichten. Sie können durch die Wertschöpfungskette entstehen, etwa durch Projekte mit Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, oder durch umsatzmaximierende Anreize beim Verkauf von Produkten, die Verbraucher\*innen gefährden, etwa Schmerzmittel.

Infobox 6

#### Risiken für das Unternehmen

Umgekehrt kann das Unternehmen einem Reputationsrisiko ausgesetzt sein, wenn das Unternehmen beispielsweise in seinem Geschäftsmodell auf Anreize für seine Beschäftigten setzt, hohe Mengen eines Produkts oder einer Dienstleistung (zum Beispiel Kreditkarten oder Schmerzmedikamente) rasch zu verkaufen, und dies zu einem großen Schaden für die Verbraucher führt. Das kann für Unternehmen Gerichtsverfahren nach sich ziehen, die seine Geschäftstätigkeit und seine Glaubwürdigkeit beeinträchtigen.

## 8 GOVERNANCE

### 8.1 Unternehmensführung (ESRS G1)

#### 8.1.1 Überblick

Ziel des Standards zur Unternehmensführung ist es, Transparenz über Strategien und Ansätze, Prozesse und Verfahren des Unternehmens sowie seine Leistungen in der Unternehmensführung herzustellen.

Der Standard zur Unternehmensführung (ESRS S1) umfasst folgende Themen:

- Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur;
- Lieferantenbeziehungen;
- Lobbytätigkeiten

Die Offenlegungspflichten sind von der Wesentlichkeitsanalyse abhängig.

#### Überblick Offenlegungspflichten ESRS G1

Übersicht über die sechs Offenlegungsanforderungen des Standards zur Unternehmensführung:

##### *Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen*

- 1 Strategien in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur

- 2 Management der Lieferantenbeziehungen
- 3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption oder Bestechung

#### *Kennzahlen und Ziele*

- 4 Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung
- 5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten
- 6 Zahlungspraktiken

### 8.1.2 Relevante Punkte für Arbeitnehmervertreter\*innen

#### Unternehmenskultur

Unter den Begriff „Unternehmenskultur“ fallen der Umgang mit Beschwerden über rechtswidriges Verhalten und der Schutz von Hinweisgeber\*innen (Whistleblower\*innen) sowie Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten, die sich weigern, unethisch zu handeln, auch wenn dies zum Verlust von Geschäftstätigkeiten führen kann.



#### **Praxistipp**

Die Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat können diese Offenlegungspflicht nutzen, um die mitarbeiterfreundliche Ausgestaltung der Unternehmenskultur zu befördern. Der Standard verlangt Informationen über die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane bei der Gestaltung, Überwachung, Förderung und Bewertung der Unternehmenskultur. Damit sind die Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat ebenfalls im Fokus der Berichterstattung.

#### Lieferkette

Das Unternehmen muss Informationen über sein Lieferantenmanagement und dessen Auswirkungen auf seine Lieferkette bereitstellen. Darunter fallen auch Informationen, ob und wie soziale und ökologische Kriterien bei der Auswahl der Lieferanten berücksichtigt werden und wie Lieferanten bei der Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistungen unterstützt werden.



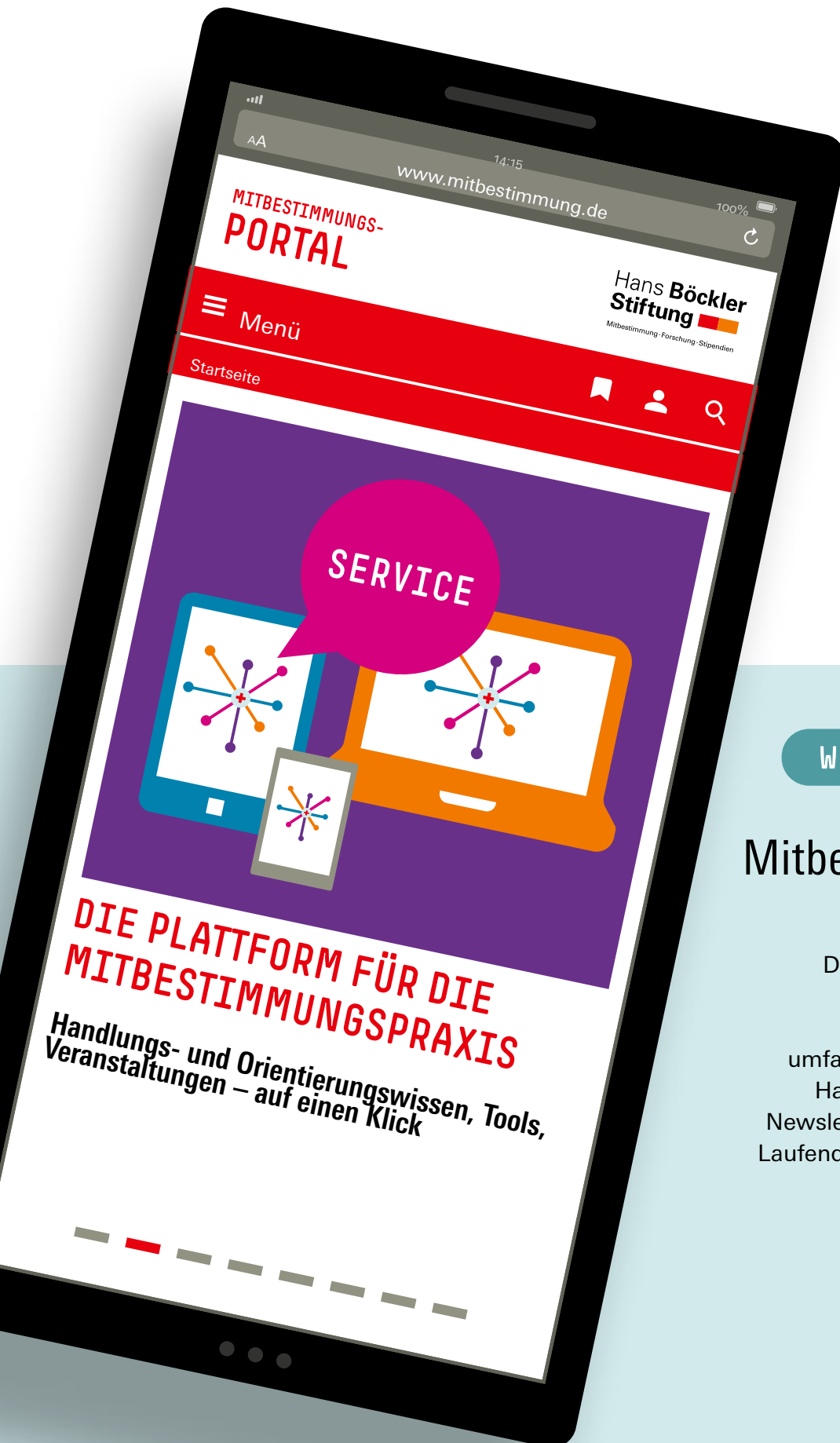
#### **Praxistipp**

Die Offenlegungspflicht hinsichtlich nachhaltiger Kriterien bei der Auswahl von Lieferanten kann bei der Argumentation hilfreich sein, um in der Lieferkette auf soziale Kriterien zu achten und beispielsweise Lohndumping zu bekämpfen.

#### Korruption und Bestechung

In Bezug auf Korruption und Bestechung muss das Unternehmen die Anzahl der Verurteilungen und die Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften angeben. Außerdem müssen alle Maßnahmen dargelegt werden, die ergriffen wurden, um gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung vorzugehen. Auch Informationen zu Art, Umfang und Tiefe der Schulungsprogramme zur Korruptionsbekämpfung werden verlangt, ausdrücklich auch in Bezug auf die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane.





[WWW.MITBESTIMMUNG.DE](http://WWW.MITBESTIMMUNG.DE)

## Mitbestimmungsportal

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervertreter:innen umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen. Mit unserem Newsletter bleibt Ihr immer auf dem Laufenden. Anmeldung und Nutzung des Portals sind kostenlos.

Jetzt für den  
Newsletter  
anmelden!



## IMPRESSUM

### Herausgeber

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18  
40474 Düsseldorf  
Telefon +49 (211) 77 78-17 2

<https://www.mitbestimmung.de>

IGBCE  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover  
Telefon: +49 (511) 76 31-0

<https://igbce.de/igbce>

Mai 2024



„ESRS – Die europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards“ von Judith Beile und Christina Benning ist unter der Creative Commons Lizenz Namensnennung 4.0 International lizenziert (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

Den vollständigen Lizenztext finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Abbildungen, Tabellen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.