

Bemerkenswert ist, dass die Grundsatzklärung ein zentrales **Druckmittel** aus dem Arbeitgeberapparat entfernt. Nach Nr. 57 Grundsatzklärung ist es den multinationalen Unternehmen verwehrt, mit der Möglichkeit zu drohen, eine Betriebseinheit ganz oder teilweise aus dem betreffenden Land zu verlegen, um damit die Verhandlungen in unlauterer Weise zu beeinflussen und die Ausübung des Vereinigungsrechts zu behindern. Das Gleiche gilt für Versetzungen von Arbeitnehmern, um die Verhandlungen zu untergraben.

Als Grundvoraussetzung für die Verhandlung nennt Nr. 55 Grundsatzklärung **Informationen**, die für die sinnvolle Verhandlung erforderlich sind, und dies kann insbesondere so weit gehen, dass sich die Arbeitnehmervertreter ein genaues und richtiges Bild über die Ergebnisse dieser Einheit bzw. des Gesamtunternehmens machen können.

Darüber hinaus enthält die Grundsatzklärung Vorgaben für das **Beschwerdeverfahren**: jeder im eigenen Namen oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern handelnde Arbeitnehmer, der glaubt, Grund zu einer Beschwerde zu haben, soll das Recht haben, diese Beschwerde vorzubringen. Flankiert wird dieses Recht durch ein Diskriminierungsverbot.

III. Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex³⁴ enthält insbes. unter der Überschrift Gesellschaft zwei Punkte, die für die Arbeitnehmerbelange von spezifischem Interesse sind. Nr. 14 Deutscher Nachhaltigkeitskodex enthält Vorgaben für Arbeitnehmerrechte und Nr. 16 Deutscher Nachhaltigkeitskodex enthält Vorgaben für die Qualifizierung. Gleichwohl fallen diese Vorgaben insbes. in Nr. 14 Deutscher Nachhaltigkeitskodex sehr undifferenziert aus. In erster Linie geht es um die Befolgung des geltenden Rechts. Hervorzuheben ist hingegen die Vorgabe, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen zu beteiligen und diese Beteiligung, insbesondere mit Blick auf das **Nachhaltigkeitsmanagement** des Unternehmens, zu fördern.

Nach Nr. 16 Deutscher Nachhaltigkeitskodex geht es darum, **offen zu legen, welche Ziele** gesetzt und welche Maßnahmen ergriffen wurden, um die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und insbesondere im Hinblick auf die demographische Entwicklung anzupassen. Flankiert wird diese Vorgabe dadurch, dass Unternehmen auch erkannte Risiken offenlegen sollen.

Angesichts des Bestands an rechtlichen Vorgaben im deutschen Arbeitsrecht und insbes. einer funktionierenden Tariflandschaft sowie einer profilierten Betriebsverfassung überrascht es nicht, dass die deutschen Leitlinien sich auf Bereiche konzentrieren, die aktuell im Zentrum politischer Diskussion stehen. Daher hebt Nr. 16 Deutscher Nachhaltigkeitskodex insbes. die Beschäftigungsfähigkeit im Spiegel der **Digitalisierung** hervor.

IV. Die Global Reporting Initiative (GRI)

International vielfach beachtet³⁵ und sehr gut strukturiert, legen die Standards der *Global Report Initiative* Vorgaben für den Bereich des Arbeitsrechts fest.³⁶ Die GRI ist Vorbild für den deutschen Nachhaltigkeitskodex.³⁷ Der Schwerpunkt liegt auf dem **Impact**, also den Auswirkungen, die die Tätigkeit des Unternehmens haben wird. Im deutschen Recht ist allerdings mittlerweile anerkannt, dass Konzept und „Impact“ in der Regel wenig trennen wird, weil es nur um die Vorstellungen des Unternehmens geht.³⁸ Inhaltlich sind die Standards deutlich durch die IAO-Dokumente geprägt.

³⁴ <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/> (zuletzt abgerufen am 30. 6. 2020).

³⁵ *Dienes/Velte* IRZ 2014, 67 (67); *Velte* AG 2018, 266 (267).

³⁶ <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx> (zuletzt abgerufen am 30. 6. 2020).

³⁷ *Heckers/Peters* NZG 2012, 55 (56).

³⁸ *Spießhofer* NZG 2014, 1281 (1282).

- 59 Der Standard 401 „*employment*“ legt den Schwerpunkt auf Berichte über Eintritt und Austritt von Arbeitnehmern. Ferner soll der Bericht Angaben über die Zuwendungen enthalten, die Arbeitnehmer im Normalarbeitsverhältnis erhalten, aber nicht solche, die nur teilzeitbeschäftigt sind. Einen Schwerpunkt legt der Standard 401 weiterhin auf die Elternzeit. Hier verlangt der Standard detaillierte Angaben. Diese Angaben sind in der Tat geeignet, insbesondere bei Bewerbern einen positiven Eindruck über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erzeugen.
- 60 Standard 402 akzentuiert die **Beziehung zwischen Management und den Arbeitnehmern**. Zum einen geht es um die Frage, welcher Zeitraum üblicherweise zwischen der Information über und der Durchführung von Entscheidungen liegt, die für die Arbeitnehmer von Interesse sind. Ebenso soll die Laufzeit von Tarifverträgen inklusive Kündigungsfristen angegeben werden.
- 61 Standard 403 bezieht sich auf **Gesundheitsschutz** und Arbeitssicherheit, der 2016 aktualisierte Standard 404 auf Training und Weiterbildung. Standard 404 verlangt Angaben über die durchschnittliche Zeit in Fortbildungen je Arbeitnehmer, über Programme zur Weiterbildung sowie über den Prozentsatz der Arbeitnehmer, die Leistungsbewertungen erhalten.
- 62 Der Standard 405 „*diversity and equal opportunities*“ hat zwei Schwerpunkte. Er bezieht sich zum einen auf die Diversität in den Organen des Unternehmens sowie im Unternehmen selbst. Darüber hinaus legt der Standard es nahe, Abweichungen im Gehalt von Männern und Frauen in jedem Beschäftigungsbereich anzugeben. Diesen Ansatz schreibt der Standard 406 im Hinblick auf die Antidiskriminierung der IAO fort. Zum einen soll das Unternehmen die Zahl der Fälle von Diskriminierungen und weiterhin die diesbezüglich ergriffenen Maßnahmen offenlegen.
- 63 Die drei weiteren **Kernarbeitsnormen** der IAO werden in den Standards 407, 408 und 409 aufgegriffen. Im Hinblick auf die Vereinigungsfreiheit wird verlangt, auch die Zulieferer und Unternehmungen im Ausland auf ihre Gefährdungslagen für die Vereinigungsfreiheit hin zu untersuchen. Ein vergleichbarer Ansatz findet sich auch in den Standards 408 und 409.

DIE FACHBUCHHANDLUNG

E. Die Ermittlung von Arbeitnehmerbelangen im Betrieb

- 64 Die Nutzung der soeben skizzierten, höchst unterschiedlichen³⁹ Rahmenwerke ist gem. § 289d HGB **fakultativ**. Es liegt auch nahe, dass sich der *Comply or Explain*-Grundsatz nicht auf die Auswahl der Rahmenwerke bezieht. Vielmehr müssen die Unternehmen nur angeben, ob sie ein Regelwerk genutzt haben und wenn ja, welches.
- 65 Im Arbeitsrecht bestehen noch weitere Möglichkeiten, Arbeitnehmerbelange zu ermitteln und mit einem Konzept zu versehen. Wenn ein Unternehmen Arbeitnehmerbelange identifizieren will, bietet es sich nämlich an, die **Arbeitnehmervertreter** zu konsultieren. Nach geltendem Recht ist allerdings umstritten, wie weit die Kompetenzen von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss reichen.⁴⁰

I. Die Beteiligung des Wirtschaftsausschusses

- 66 Allgemein haben Arbeitgeber und **Wirtschaftsausschuss** nach § 106 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG die wirtschaftliche und finanzielle Lage zu beraten. Nach § 106 Abs. 1 BetrVG iVm § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG hat der Arbeitgeber ferner die Pflicht, die Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren

³⁹ Vgl. *Nietsch* NZG 2016, 1330 (1332).

⁴⁰ Richardi BetrVG/Maschmann BetrVG § 75 Rn. 5; *Sommer* RdA 2016, 291.

können, mit dem Wirtschaftsausschuss zu beraten. Diese beschränkte Generalklausel erfasst alle Fragen des Unternehmens, die möglicherweise von bedeutungsvoller sozialer Auswirkung sind.⁴¹

II. Die Beteiligung des Betriebsrats

Spezieller noch sieht § 108 V BetrVG vor, dass der Jahresabschluss dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des **Betriebsrats** zu erläutern ist. Diese Regelung zielt darauf, die Arbeitnehmer des Betriebs in den Willensbildungsprozess miteinzubeziehen.⁴² Grds. ist mit Jahresabschluss gem. § 242 Abs. 3 HGB die Gewinn- und Verlustrechnung gemeint. Darüber hinaus vertritt die herrschende Meinung in der Literatur im Arbeitsrecht, dass sich die Pflicht nach § 108 Abs. 5 BetrVG auch auf den Lagebericht bezieht.⁴³ Dieses Ergebnis folgt aus § 264 Abs. 1 1 HGB, der den Lagebericht mit dem Jahresabschluss verknüpft bzw. eine Einheit bildet.⁴⁴ Ohne den Lagebericht sei der Jahresabschluss nicht verständlich. Teilweise wird dieses Ergebnis erst über § 106 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG bejaht.⁴⁵

Im Handelsrecht wird dieser Lösung nicht gefolgt. Vielmehr wird betont, dass der Lagebericht nicht Teil des Jahresabschlusses sei.⁴⁶ Auch diese Ansicht kann auf **§ 264 Abs. 1 1 HGB** abstellen. Die rechtliche Eigenständigkeit folge danach grds. aus der Verwendung des Wortes „sowie“, was auf eine Trennung hinweist. Dabei wird jedoch allzu oft von einem konfiguratorischen System ausgegangen. Für die Ermittlung eines Konzepts sollte man sich nicht an der Kategorie des Informationsrechts orientieren, sondern vielmehr einen Dialog implementieren. Eine nichtfinanzielle Erklärung über Arbeitnehmerbelange, die im Einklang mit den Arbeitnehmervertretern ausgearbeitet wurde, ist geeignet, die eingangs aufgezeigten, positiven Effekte deutlich zu verstärken. Denn die Beteiligung der Arbeitnehmer wird durch die Rahmenwerke in aller Regel als ein bedeutsamer Baustein für die CSR betont.

An dieser Stelle greift allerdings ein Teil der Literatur ein und vertritt, dass den Arbeitnehmervertretern durch § 108 Abs. 5 BetrVG kein Einfluss auf die Willensbildung bei der Ausfertigung des Jahresabschlusses eingeräumt werden soll.⁴⁷ Gegen den Gesamtzweck des BetrVG, die **Teilhabe der Arbeitnehmer** bereits auf betrieblicher Ebene zu gewährleisten, kann diese Ansicht nur die Trennung von betrieblicher Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung anführen. Dabei übersieht diese Ansicht, dass es nur um ein Erläuterungsrecht geht. Die Letztentscheidung verbleibt beim Unternehmen und unterliegt auch weiterhin den Regeln der Unternehmensmitbestimmung.

Folgt man der wohl herrschenden Meinung, stellt sich die Frage, ob auch die nichtfinanzielle Erklärung Gegenstand der Beratung ist. Hinsichtlich dieser lässt sich § 289b HGB entnehmen, dass sie Teil des Lageberichts sein soll. Schließlich ergänzt die nichtfinanzielle Erklärung den Lagebericht.

Nehme man die nichtfinanzielle Erklärung aus dem § 108 BetrVG heraus, würde dies letztendlich einen **Systemwiderspruch** begründen. Denn man würde hinsichtlich eines Dokuments gerade den Punkt von der Erläuterungspflicht ausnehmen, zu dem der Betriebsrat in der Regel das meiste Know-how bereithalten wird. Es liegt gerade im Wesen von CSR, eine wirtschaftliche Angelegenheit mit der sozialen Verantwortung zu verknüpfen. Diesem Gedanken sollten sich auch die §§ 106 ff. BetrVG öffnen. Die Nichtbeteiligung widerspreche somit dem Geiste der CSR.

⁴¹ Richardi BetrVG/*Annuß* BetrVG § 106 Rn. 56.

⁴² ErfK/*Kania* BetrVG § 108 Rn. 13; restriktiv: *Martens* BB 1988, 1229 (1232).

⁴³ Vgl. die Nachweise bei ErfK/*Kania* BetrVG § 108 Rn. 12.

⁴⁴ Fitting BetrVG § 108 Rn. 29.

⁴⁵ GK-BetrVG/*Oetker* BetrVG § 108 Rn. 62 u. 65; *Martens* BB 1988, 1229 (1230).

⁴⁶ BeckOK HGB/*Ruppelt* HGB § 264 Rn. 21; vgl. auch die Nachweise bei MüKoHGB/*Reiner* HGB § 264 Rn. 7.

⁴⁷ GK-BetrVG/*Oetker* BetrVG § 108 Rn. 62.

- 72 Mit diesem Ansatz korreliert die Position in der Literatur, die nach § 75 Abs. 2 BetrVG die Zuständigkeit des Betriebsrats annimmt. Ist der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG über den Stand und den Inhalt der Konzepte zur Erfüllung der allgemeinen Aufgaben nach § 75 BetrVG zu informieren,⁴⁸ fügt sich dies gut im Verhältnis zur Erörterungspflicht ein.

F. Schlussbetrachtung

- 73 Der **Fachkräftemangel** macht es für Arbeitgeber erforderlich, Arbeitnehmern gegenüber hinreichend transparent zu kommunizieren, welches Konzept für sie besteht und insbesondere wie ihre Interessen aus der Perspektive des Arbeitgebers gefördert werden sollen. Das bedingt, dass Arbeitgeber ein großes Interesse daran haben sollten, ein klares und zutreffendes Bild über ihr Konzept zu vermitteln – und Arbeitnehmer vermehrt in die nicht-finanzielle Erklärung schauen sollten.
- 74 Die Vielzahl von Rechtsquellen zu den Arbeitnehmerbelangen ist für die **Entwicklung einer nachvollziehbaren Strategie** nicht unbedingt förderlich.⁴⁹ Es bleibt jedoch in der Verantwortung eines jeden Unternehmens, ein eigenes Konzept zu entwickeln. Die Rahmenwerke geben hier nur Hilfestellungen. Angesichts seiner guten Struktur bietet sich eine Näherung über die GRI an, wobei die eigene Strategie stets im Lichte der Kernarbeitsnormen der ILO entwickelt werden sollte.
- 75 Für die Kunden des Unternehmens dürfte auch von großem Interesse sein, wie sich das Unternehmen zu den **Arbeitsbedingungen im Ausland** innerhalb seiner Lieferketten verhält. Hier kann schon ausreichen, dass sich ein Unternehmen aktiv für höhere Arbeitnehmerstandards einsetzt. Hingegen kein Konzept zu haben, dürfte aber angesichts der geänderten Perspektive auf nachhaltigen Konsum auf Dauer keinen Erfolg versprechen.
- 76 Praktisch empfiehlt es sich, auf die **betrieblichen Ressourcen** zurückzugreifen. Eine frühzeitige Beteiligung der Arbeitnehmervertreter kann an dieser Stelle einen eindeutigen Effektivitätsgewinn begründen.

⁴⁸ Richardi BetrVG/Maschmann BetrVG § 75 Rn. 5.

⁴⁹ Kroker CCZ 2015, 120 (126f.).

§ 6. Sozialbelange

Übersicht

	Rn.
A. Begriff der Sozialbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB)	1
I. Begründung des nationalen Gesetzgebers	2
II. Leitlinien der Kommission	4
III. Rahmenwerke	7
IV. Praxis	12
V. Zusammenschau	13
B. Angaben zu Sozialbelangen gem. § 289c Abs. 3 HGB	16
I. Die Wesentlichkeitsschwelle des § 289c Abs. 3 Hs. 1 HGB	16
II. Die Angaben nach § 289c Abs. 3 Hs. 2 HGB	22
1. Konzepte und Due-Diligence-Prozesse (§ 289c Abs. 3 Hs. 2 Nr. 1 HGB)	22
a) Grundlagen	22
b) Beispiele	26
2. Konzeptergebnisse (§ 289c Abs. 3 Hs. 2 Nr. 2 HGB)	30
a) Grundlagen	30
b) Beispiele	32
3. Keine Konzepte (§ 289c Abs. 4 HGB)	35
4. Wesentliche Risiken aus eigener Geschäftstätigkeit (§ 289c Abs. 3 Hs. 2	
Nr. 3 HGB)	38
5. Risiken aus Geschäftsbeziehungen (§ 289c Abs. 3 Hs. 2 Nr. 4 HGB)	42
6. Wichtigste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren (§ 289c Abs. 3 Hs. 2 Nr. 5	
HGB)	45
7. Angabe von Einzelbeträgen (§ 289c Abs. 3 Hs. 2 Nr. 6 HGB)	49
C. Berichtsformat, Nutzung von Rahmenwerken (§ 289b Abs. 3 HGB, § 289d HGB) 50	
D. Weglassen nachteiliger Angaben (§ 289e HGB)	52
E. Befreiung von Tochterunternehmen, nichtfinanzielle Konzernklärung (§ 289b	
Abs. 2 HGB, § 315b f. HGB)	55
F. Angaben zu Sozialbelangen gem. § 289 Abs. 3 HGB, § 315 Abs. 3 HGB	57
G. Freiwillige Berichterstattung über Unwesentliches	62
H. Ausblick	65

Schrifttum:

Arbeitskreis „Immaterielle Werte im Rechnungswesen“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V., Freiwillige externe Berichterstattung über immaterielle Werte, DB 2003, 1233; *Boecker/Zwirner*, Nichtfinanzielle Berichterstattung nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, IRZ 2019, 233; *Baumüller/Mühlenberg-Schmitz*, Nichtfinanzielle Berichtspflichten und ihre Bedeutung für Nonprofit-Organisationen, IRZ 2019, 331 (Teil 1), 377 (Teil 2); *Eufinger*, Die neue CSR-Richtlinie – Erhöhung der Unternehmenstransparenz in Sozial- und Umweltbelangen, EuZW 2015, 424; *Ewelt-Knauer/Schneider/Blaß*, Eine kritische und vergleichende Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Standards der GRI und des SASB, DB 2018, 1677; *Henrichs*, Die Grundkonzeption der CSR-Berichterstattung und ausgewählte Problemfelder, ZGR 2018, 206; *Hinze*, „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ in der Berichterstattung, WPg 2016, 1168; *Holzmeier/Burth/Hachmeister*, Die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, IRZ 2017, 215; *Kajüter*, Die nichtfinanzielle Erklärung nach dem Regierungsentwurf zum CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, IRZ 2016, 507; *Kajüter*, Nichtfinanzielle Berichterstattung nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, DB 2017, 617; *Kajüter/Wirth*, Praxis der nichtfinanziellen Berichterstattung nach dem CSR-RUG – Empirische Befunde für die DAX-Unternehmen -, DB 2018, 1605; *Kälberer*, Die nichtfinanzielle Berichterstattung nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, Teil 1: Wesentliche Bestimmungen, BC 2018, 194; *Kälberer*, Die nichtfinanzielle Berichterstattung nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, Teil 2: Praxisempfehlungen für mittelständische Unternehmen, BC 2018, 239; *Kempkes/Schalk/Suprano/Wömpener*, Steht die CSR-Berichterstattung vor einer Trendwende? – Eine empirische Analyse deutscher Nachhaltigkeitsberichte, WPg 2019, 25; *Lindner/Müller*, Die Standards der Global Reporting Initiative als Rahmenwerk für die nichtfinanzielle Berichterstattung, IRZ 2020, 139; *Mehring/Hartke/Piper*, CSR-Berichterstattung regional tätiger Banken, WPg 2018, 494; *Mock*, Berichterstattung über Corporate Social Responsibility nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, ZIP 2017, 1195; *Müller/Scheid*, Konkretisierung der Umsetzung der CSR-Richtlinie im DRS 20 – Erweiterung der Konzernlageberichterstattung durch E-DRÄS 8, BB 2017, 1835; *Richter/John/König*, Umsetzung der CSR-Richtlinie in nationales Recht – Was sind die Implikationen für die Praxis?, WPg 2017, 566; *Scheid/Müller*, Leitlinien der Europäischen

Kommission zur nichtfinanziellen Berichterstattung, DStR 2017, 2240; *Schmidt/Strenger*, Die neuen nichtfinanziellen Berichtspflichten – Erfahrungen mit der Umsetzung aus Sicht institutioneller Investoren, NZG 2019, 481; *Schneider*, Die Leitlinien der EU zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen und Unterschiede der Umsetzung der CSR-Richtlinie zwischen Deutschland und Österreich, Der Konzern 2019, 214; *Schneider/Müllner*, Ein Überblick über den Nachtrag der EU zur klimabezogenen Berichterstattung – Wesentlichkeit und klimabedingte Chancen und Risiken, Der Konzern 2019, 24; *Seibt*, CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz: Berichterstattung über nichtfinanzielle Aspekte der Geschäftstätigkeit, DB 2016, 2707; *Sopp/Baumüller*, Nichtfinanzielle Berichterstattung: Kritik an den neuen Leitlinien zu klimabezogenen Angaben, DB 2019, 1801; *Voland*, Erweiterung der Berichtspflichten für Unternehmen nach der neuen CSR-Richtlinie, DB 2014, 2815.

A. Begriff der Sozialbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB)

- 1 Im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung ist gem. § 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB auch über Sozialbelange zu berichten. Die Vorschrift ist durch das CSRRLUMsG¹ in Umsetzung der RL 2014/95/EU (CSR-Richtlinie)² in das HGB eingefügt worden.³

I. Begründung des nationalen Gesetzgebers

- 2 Bei der Umsetzung der CSR-Richtlinie hat sich der deutsche Gesetzgeber – wie zumeist – auf eine 1:1-Umsetzung beschränkt und daher (wie bei allen Aspekten in § 289c Abs. 2 Nr. 1–5 HGB) darauf verzichtet, den Begriff „Sozialbelange“ näher zu definieren. Stattdessen enthält die Norm nur eine beispielhafte Aufzählung konkreter Themen. Damit soll zweierlei erreicht werden. Zum einen sollen den Unternehmen **Anhaltspunkte** gegeben werden, welche Aspekte für sie wesentlich sein könnten. Zum anderen sollen die Unternehmen veranlasst werden, sich mit der Materie auseinanderzusetzen, um ihre gesellschaftliche und ökologische Verantwortung (besser) zu erkennen und wahrzunehmen. Entscheidend für die Berichtspflicht soll der konkrete **Einzelfall** sein.⁴
- 3 § 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB nennt als Beispiele für Sozialbelange Angaben zum **Dialog auf kommunaler oder regionaler Ebene** (Fall 1) oder zu **Maßnahmen zum Schutz und zur Entwicklung lokaler Gemeinschaften** (Fall 2). Entlehnt sind die Beispiele Erwgr. 7 RL 2014/95/EU.⁵ Weitere Konkretisierungen finden sich weder im Gesetzestext noch in der Gesetzesbegründung. Zur stärkeren Konturierung des Begriffes ist deshalb auf die europäischen Grundlagen zurückzugreifen.

II. Leitlinien der Kommission

- 4 Die CSR-Richtlinie selbst enthält allerdings ebenfalls keine weiteren Anhaltspunkte. Art. 2 RL 2014/95/EU verpflichtet jedoch die Kommission zum Erlass **unverbindlicher Leitlinien**, um den Unternehmen die nichtfinanzielle Berichterstattung zu erleichtern.⁶ Die

¹ Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) v. 11.4.2017 (BGBl. 2017 I 802). Zum CSR-Umsetzungsgesetz s. *Kajüter* IRZ 2016, 507; *Nietsch* NZG 2016, 1330; *Seibt* DB 2016, 2707; *Kajüter* DB 2017, 617; *Holzmeier/Burth/Hachmeister* IRZ 2017, 215; *Mock* ZIP 2017, 1195; *Kälberer* BC 2018, 194; *Boecker/Zwirner* IRZ 2019, 233.

² Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22.10.2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen (ABl. EU L 330, 1).

³ Zur Richtlinie s. etwa *Voland* DB 2014, 2815; *Eufinger* EuZW 2015, 424; *Hommelhoff* NZG 2015, 1329.

⁴ Zum Vorstehenden Begr. RegE CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, BT-Drs. 18/9982, S. 47.

⁵ Begr. RegE CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, BT-Drs. 18/9982, 48.

⁶ S. hierzu auch Erwgr. 17 RL 2014/95/EU. Zu den Leitlinien → § 11 Rn. 14ff.

Kommission hat in Umsetzung dieses Auftrags 2017 Leitlinien erlassen,⁷ welche sie 2019 um einen Nachtrag zur klimabezogenen Berichterstattung ergänzt hat.⁸

Danach können zu den wesentlichen Informationen über soziale Belange auch Beziehungen zu Verbrauchern, einschließlich Themen wie Verbraucherzufriedenheit, Barrierefreiheit oder Produkte mit möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher gehören (bspw. durch Verbraucherbefragung, Förderung barrierefreier Bauten bzw. des Umbaus bislang nicht barrierefreier Bauten).⁹ Ebenso könnte über Auswirkungen von Produkten auf schutzbedürftige Verbraucher zu berichten sein (bspw. durch Umstellung der Produktion und Verzicht auf Allergene).¹⁰ Der Gesetzgeber hat die **Verbraucher betreffenden Belange** zwar nicht im Gesetz erwähnt. Sie können dennoch unter die Sozialbelange subsumiert werden, denn Auswirkungen auf Verbraucher und Kunden sind auch Auswirkungen auf das Gemeinwesen. Tatsächlich berichten viele der Unternehmen über **Produktverantwortung**, Produktsicherheit oder **Kundenzufriedenheit** und ordnen diese Themen den Sozialbelangen zu.¹¹ Darüber hinaus zählen nach den Leitlinien **verantwortungsvolles Marketing** (bspw. keine Werbung mit Katastrophen bzw. deren Opfern)¹² und **verantwortungsvolle Forschung** (bspw. Verzicht auf Tierexperimente) zu den Sozialbelangen, ebenso die Beziehungen des Unternehmens zu lokalen Gemeinschaften, unter anderem mit Blick auf deren soziale und wirtschaftliche Entwicklung (bspw. Schaffung von Freizeitangeboten für Kinder und Jugendliche in „Problembezirken“).¹³

Weiter empfiehlt die Kommission, ergänzend auf anerkannte Rahmenwerke wie beispielsweise die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Trilaterale Grundsatzserklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu multinationalen Unternehmen und zur Sozialpolitik oder die Norm ISO 26000 zurückzugreifen.¹⁴

III. Rahmenwerke

Auch die Begründung des Regierungsentwurfs verweist für eine Orientierung über mögliche Berichtsgegenstände auf nationale, europäische und internationale Rahmenwerke für die nichtfinanzielle Berichterstattung.¹⁵ Zu den in Deutschland gebräuchlichsten Rahmenwerken zählen der **Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK)**¹⁶ sowie die **Global Reporting Initiative (GRI)**.¹⁷

⁷ Europäische Kommission, Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen für die Berichterstattung (ABl. EU 2017, C 215, 1). Zu den Leitlinien *Mock* DB 2017, 2144; *Scheid/Müller* DStR 2017, 2240.

⁸ Europäische Kommission, Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen: Nachtrag zur klimabezogenen Berichterstattung (ABl. EU 2019, C 209, 1), dazu *Schneider/Müllner*, Der Konzern 2019, 24.

⁹ Europäische Kommission, Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, S. 28 f.

¹⁰ Europäische Kommission, Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, S. 29.

¹¹ PricewaterhouseCoopers, Erstanwendung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes – Studie zur praktischen Umsetzung im DAX 160, 2018, S. 33 ff., abrufbar unter <https://www.pwc.de/studie-csr-berichterstattung-2018> (zuletzt abgerufen am 1. 7. 2020).

¹² Zur Menschenwürde als Schranke für kommerzielle Werbung s. BVerfG NJW 2003, 1303 – Benetton-Werbung II; besprochen etwa von *Hösch* WRP 2003, 936; *Lange*, JZ 2003, 624.

¹³ Europäische Kommission, Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, S. 29.

¹⁴ Europäische Kommission, Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, S. 29.

¹⁵ Begr. RegE CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, BT-Drs. 18/9982, 46; zur Verwendung von Rahmenwerken → § 3 Rn. 26 ff.

¹⁶ *Rat für nachhaltige Entwicklung*, Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK), 4., aktualisierte Fassung 2017, abrufbar unter <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Home/Services/Dokumente> (zuletzt abgerufen am 1. 7. 2020); zum DNK → § 11 Rn. 10.

¹⁷ Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards (SRS), abrufbar unter <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-german-translations-download-center/> (zuletzt abgerufen am 1. 7. 2020). Zu den GRI Standards als Rahmenwerk für die nichtfinanzielle Berichterstattung s. *Lindner/Müller* IRZ 2020, 139; sa → § 11 Rn. 9.

- 8 Der **DNK** adressiert in den Kriterien 14–20 DNK Aspekte zum Thema „Gesellschaft“, von denen sich allerdings nur **Kriterium 18** DNK mit dem Gemeinwesen befasst. Dort heißt es, das Unternehmen „legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt“. Danach berichtet das Unternehmen, ob und wie es sich für **soziale, ökologische oder kulturelle Projekte** in der Kommune bzw. den Kommunen und/oder der Region einsetzt, in der bzw. in denen es tätig ist.¹⁹ Das Engagement kann etwa in **Kooperationen** (Public Private Partnership, zB Bau und/oder Betrieb eines öffentlichen Schwimmbades oder Museums) oder in Unterstützung durch Mitarbeiter im Rahmen eines **Corporate Volunteering** (bspw. Hilfe durch Mitarbeiter des Unternehmens bei der Beseitigung von Hochwasserschäden) oder schlicht in **Spenden** bestehen.²⁰
- 9 Die **GRI** Standards enthalten in den GRI 400 ff. spezielle Vorgaben zum Themenkreis „Social“. „Sozialbelange“ iSv § 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB werden in GRI 413–418 behandelt. Danach kann über:
- Aktivitäten des Unternehmens mit Auswirkungen auf das Gemeinwesen, in dessen Gebiet es tätig ist (bspw. Unterstützung lokaler Bildungseinrichtung durch Sponsoring),²¹
 - das **soziale Engagement von Lieferanten** (bspw. Belieferung nur durch Unternehmen, die sich nachweislich gegen Kinderarbeit engagieren),
 - **politische Einflussnahmen** (etwa durch Parteispenden),
 - **Kundengesundheit und Kundensicherheit** (bspw. durch Produktbeobachtung),
 - **Marketing und Kennzeichnung** (bspw. durch Verwendung von Nachhaltigkeitsthemen in der Werbung oder den Gebrauch von Nachhaltigkeitslabels wie Fair Trade) sowie
 - **Schutz von Kundendaten** (bspw. Berichterstattung zur Anwendung der DSGVO) berichtet werden.
- 10 Ähnlich adressieren auch die in der nationalen Berichtspraxis weniger gebräuchlichen Rahmenwerke „**OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen**“²² sowie die „**DIN ISO 26000**“²³ soziale Belange, ohne allerdings diesen Begriff zu verwenden. Die OECD-Leitsätze nennen als Grundsätze für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln mit sozialem Bezug:²⁴
- **Verbraucherinteressen** (etwa Produktsicherheit, Verbrauchersicherheit, -information und -gesundheit, Respektieren der Privatsphäre, Datenschutz),
 - **Wissenschaft und Technologie** (Beitrag zum Ausbau von **Innovationskapazitäten auf lokaler und nationaler Ebene**, Transfer von Technologie und Know-how, Entwicklung zugeschnitten auf Bedürfnisse des lokalen Marktes, Verbindungen zu lokalen Hochschulen und Forschungseinrichtungen)
 - sowie **Wettbewerb** (etwa Vermeiden von wettbewerbswidrigem Handeln, keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Konkurrenten).

¹⁸ Global Compact Netzwerk Deutschland (GCND)/ecosense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft, Neuer Impuls für die Berichterstattung zu Nachhaltigkeit? Studie zur Umsetzung des deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, 2018, S. 9, 13.

¹⁹ Rat für nachhaltige Entwicklung, Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK), 4., aktualisierte Fassung 2017, S. 59 f.

²⁰ Rat für nachhaltige Entwicklung, Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK), 4., aktualisierte Fassung 2017, S. 59 f.

²¹ GRI 413: Local Communities 2016, S. 4.

²² Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, abrufbar unter <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm> (zuletzt abgerufen am 1.7.2020).

²³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, DIN ISO 26000 „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen“, abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a395-csr-din-26000.html> (zuletzt abgerufen am 1.7.2020).

²⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, S. 60 ff.; dazu → §2 Rn. 24 ff.