

CSR-Berichtspflichten - Auswirkungen auf KMU -

Netzwerkabend
„CSR-Berichterstattung für wen und warum?“

Krefeld, 20. Februar 2018

Agenda



01 Grundlagen

02 Auswirkungen der CSR-Berichtspflicht auf KMU

03 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange



01 Grundlagen

Chancen und Herausforderungen

Bedeutung von CSR

- Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft
- Systematische Einbindung von Nachhaltigkeitsthemen
- Soziale Gerechtigkeit und Umweltschutz als wichtiger Bereich der Unternehmenskommunikation, der von Investoren, Stakeholdern, Geschäftspartnern und Kunden zunehmend erwartet wird
- Neu: gesetzliche Berichtspflicht über CSR (betrifft mittelbar auch KMUs)



CSR-Berichterstattung als Chance, sich als modernes, nachhaltiges Unternehmen nach innen und außen zu präsentieren

01 Grundlagen

Unmittelbar erfasste Unternehmen bzgl. Pflicht zur nichtfinanziellen Erklärung

Kapitalmarkt-orientierte Unternehmen

- **Kapitalgesellschaft**
sowie haftungsbeschränkte Personengesellschaften und Genossenschaften
- **Kapitalmarktorientiert**
Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen sind unabhängig von einer Kapitalmarkt-orientierung erfasst
- Mehr als **500 Arbeitnehmer** in der Gesellschaft im Jahresdurchschnitt
- **„Groß“** im Sinne des § 267 Abs. 3 Satz 1 HGB: Zusätzlich zur Arbeitnehmerzahl Erfüllung von einem der beiden folgenden Kriterien:
 - 20 Mio. € Bilanzsumme
 - 40 Mio. € Umsatzerlöse/ GeschäftsjahrZur Zeit ca. 500 Unternehmen in Deutschland.

Konzern

- Pflicht zur **nichtfinanziellen Konzernklärung** durch **Mutterunternehmen**
- **Befreiung** der in den Konzernlagebericht einbezogenen **Tochterunternehmen** von eigener nichtfinanziellen Erklärung

01 Grundlagen

Inhaltliche Vorgaben für die CSR-Berichtspflicht (1)

Gesetzliche Mindestvorgaben

- Kurze Beschreibung des **Geschäftsmodells** der Gesellschaft
- Aufzählung fünf zu behandelnder **Aspekte** (u.a. Arbeitnehmerbelange)
- Darstellung der von der Gesellschaft hierbei verfolgten **Konzepte** einschl. etwaiger Due Diligence-Prozesse
- Darstellung der **Umsetzung dieser Konzepte** im Geschäftsjahr
- Darstellung von **Risiken**

(**Beschränkung** auf die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren möglich, die für Verständnis des Geschäftsverlaufs, Geschäftsergebnisses, der Lage der Gesellschaft sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf nichtfinanzielle Aspekte **erforderlich** sind)

01 Grundlagen

Inhaltliche Vorgaben für die CSR-Berichtspflicht (2)

Darstellung von Risiken

- Beschreibung der **wesentlichen** Risiken
- Wenn Risiken mit eigener Geschäftstätigkeit der Gesellschaft bzw. ihren **Geschäftsbeziehungen**, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind
- Darstellung der Handhabung dieser Risiken

Geschäftsbeziehungen

- umfasst auch wesentliche Angaben über die Lieferkette und Subunternehmer

Agenda

01 Grundlagen



02 Auswirkungen der CSR-Berichtspflicht auf KMU

03 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange



02 Auswirkungen der CSR-Berichtspflicht auf KMU

Ausstrahlungswirkung auf kleinere und mittelgroße Unternehmen

Mittelbare Betroffenheit

- **Kleinere und mittelgroße Unternehmen** können mittelbar von den Berichtspflichten betroffen sein
- Insbesondere im Rahmen einer **Lieferkette zu Großunternehmen**, die ihrerseits der CSR-Berichtspflicht unterfallen

Ausstrahlungswirkung

- Gesteigerte Transparenzerfordernisse von Großunternehmen haben damit **Ausstrahlungswirkung** auch auf KMU

02 Auswirkungen der CSR-Berichtspflicht auf KMU

Umfang der Berichtspflicht bzgl. Geschäftsbeziehungen (Lieferkette und Subunternehmer)

Gesetzeswortlaut

- Gesetzeswortlaut enthält keine konkrete Beschreibung der Anforderungen an die Berichterstattung

Tiefe der Lieferkette

- Anzugeben ist, ob eine Lieferkette eingerichtet ist und bis zu welcher Tiefe in der Lieferkette nichtfinanzielle Angaben gemacht werden.

Doppelte Wesentlichkeitsschwelle

- „wesentliche Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit der Kapitalgesellschaft verknüpft sind und
- die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die CSR-Aspekte haben oder haben werden“

Verhältnismäßigkeit

- „soweit die Angaben von Bedeutung sind und die Berichterstattung über diese Risiken verhältnismäßig ist“

Kein übermäßiger Verwaltungsaufwand

- Nach CSR-Richtlinie soll die Berichterstattung nicht zu übermäßigem Verwaltungsaufwand für kleine und mittelgroße Unternehmen in der Lieferkette oder der Kette von Subunternehmern führen.

02 Auswirkungen der CSR-Berichtspflicht auf KMU

Umfang der Berichtspflicht bzgl. Geschäftsbeziehungen (Lieferkette und Subunternehmer)

Risiko- und Wesentlichkeits- einschätzung

- Gesetzesbegründung: „Berichtspflichtige Unternehmen sollten daher ihre Berichterstattungspflicht nicht pauschal an kleine und mittlere Unternehmen weitergeben, sondern insbesondere anhand einer Risiko- und Wesentlichkeitseinschätzung entscheiden, welche Informationen von den Unternehmen verlangt werden. Dabei sollten die berichtspflichtigen Unternehmen auch prüfen, ob die Berichterstattung über die Lieferkette im Hinblick auf die Anforderungen an kleine und mittlere Unternehmen verhältnismäßig ist.“ (BT-Drs. 18/9982, S. 51)

Praxis

- Naheliegend, dass sich berichtspflichtige Kapitalgesellschaften für die Darstellungen zu Lieferkette/Subunternehmern und interne Kontrollprozessen an den für sie geltenden Anforderungen und an Rahmenwerken orientieren
- Nach unserer Erfahrung faktische Neigung größerer Unternehmen, im Zweifel eher höhere Anforderungen an Berichtspflicht im Rahmen der Lieferkette / bei Subunternehmern aufzustellen

02 Auswirkungen der CSR-Berichtspflicht auf KMU

Nichtfinanzielle Aspekte

Umweltbelange

Arbeitnehmer-
belange

Sozialbelange

Bekämpfung von
Korruption und
Bestechung

Achtung der
Menschenrechte



Agenda

01 Grundlagen

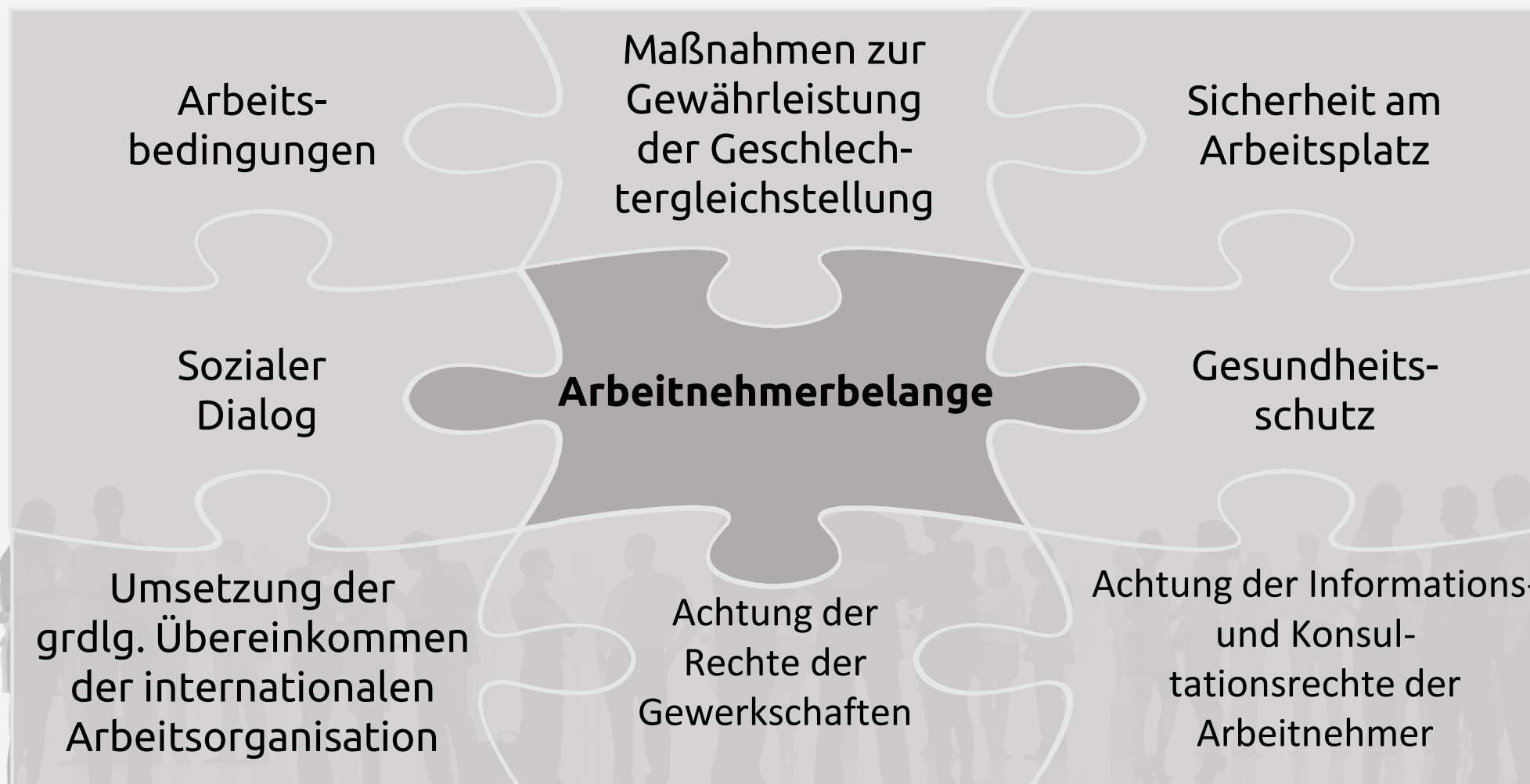
02 Auswirkungen der CSR-Berichtspflicht auf KMU

03 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange



3 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange

Beispielhafte Bezugspunkte des Gesetzgebers für die Arbeitnehmerbelange



3 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange

Verwendung von Rahmenwerken

Bedeutung von Rahmenwerken

- Keine gesetzliche Vorgabe für Verwendung von Rahmenwerken
- Aber: Gesellschaft kann nationale, europäische oder internationale Rahmenwerke unter Benennung des Rahmenwerks in der nichtfinanziellen Erklärung nutzen

Wichtigste Rahmenwerke für Arbeitnehmerbelange

- **Deutscher Nachhaltigkeitskodex – DNK** (u.a. Artikel „Arbeitnehmerrechte“, „Chancengleichheit“, „Qualifizierung“)
- **G4-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative – GRI** (u.a. Kategorie „Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung“)
- Framework des International Integrated Reporting Council (IIRC)
- „Zehn Prinzipien“ des Global Compact der UN (u.a. „Labour Principles“)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (u.a. Paragraph „Beschäftigung und Beziehung zwischen den Sozialpartnern“)

3 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange

Verwendung von Rahmenwerken (DNK)

Anwenderkreis, Inhalt

- Erstellt vom Rat für Nachhaltige Entwicklung
- Richtet sich an große und kleine, öffentliche und private Unternehmen
- Bericht über 4 Bereiche mit 20 Nachhaltigkeitskriterien für vollständige Entsprechenserklärung zum DNK erforderlich
- DNK gibt selbst keine Inhaltsangaben vor, sondern verweist auf die Indikatoren nach den Rahmenwerken GRI oder EFFAS

Drei Kriterien betreffend Arbeitnehmer- belange

- Artikel 14 - **Arbeitnehmerrechte**: Bericht über die Einhaltung national und international anerkannter Standards zu Arbeitnehmerrechten sowie über die Förderung der Beteiligung der Mitarbeiter(innen) am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens
- Artikel 15 - **Chancengleichheit**: Offenlegung der Implementierung der Prozesse und der Ziele zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf
- Artikel 16 - **Qualifizierung**: Offenlegung der gesetzten Ziele und ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit (= Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt) aller Mitarbeiter(innen) und zur Anpassung im Hinblick auf die demografische Entwicklung

3 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange

Verwendung von Rahmenwerken (GRI)

Anwenderkreis, Inhalt

- OECD-Leitlinien der **Global Reporting Initiative (GRI)**
- Derzeit global und auch in Deutschland **dominierendes Rahmenwerk für Nachhaltigkeitsberichterstattung**
- GRI bietet **Umsetzungsanleitung** für alle Unternehmen, unabhängig von Art, Größe, Branche und Standort
- Zwei Optionen für Gesellschaften:
 - „**Kern**“: beschränkt sich auf die wesentlichen Elemente eines Nachhaltigkeitsberichts
 - „**Umfassend**“: zusätzliche Angaben zur Strategie und Analyse, Unternehmensführung sowie Ethik und Integrität der Organisation

Speziell: Arbeitnehmer- belange

- Standardangaben umfassen die Kategorie „**Gesellschaftlich - Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung**“.
- Ausführungen sollen u.a. gemacht werden zu folgenden Aspekten: Beschäftigung, Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Vielfalt und Chancengleichheit, gleicher Lohn für Frauen und Männer, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken und Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken

3 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange

Praxisbeispiele konkreter Projekte im Bereich CSR - Arbeitnehmerbelange

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Analyse bestehender Angebote im Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Bedarfsermittlung bspw. über AN-Befragung oder Betriebsrat
- Entwicklung und Umsetzung neuer Angebote
- Ziel: Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterbindung, Erhöhung der Produktivität der Gesellschaft, Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber
- Berichterstattung unter den vom Gesetzgeber genannten Bezugspunkten „Maßnahmen zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung“ und „Arbeitsbedingungen“
- Berichterstattung zunächst über Konzept und Ziele; in Folgejahren über Umsetzung und Ergebnisse

Unternehmensweites Gesundheitsmanagement

- Schaffung/Überprüfung eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes
- Finanzielle Unterstützung von Vorsorgeuntersuchungen oder Angebot hierzu im Unternehmen
- Sportangebote im Unternehmen oder durch Partnerschaften
- Ziel: Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit, niedrigere Krankheitsquote
- Berichterstattung unter Bezugspunkt „Gesundheitsschutz“

3 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange

Checkliste der berichtspflichtigen Großunternehmen Schritt 1 (Bestandsaufnahme, Ermittlung Handlungsbedarf)

Betroffenheits- analyse

- Fällt Ihr Unternehmen unter die neue Berichtspflicht?
- Wenn ja: Greift eine Befreiung ein?

Definition der Zielsetzung

Definition der **Zielsetzung** und des **Berichtsumfangs**:

- Erfüllung der gesetzlichen Mindestanforderungen (Pflichtprogramm)
vs.
- Ausführlicher Bericht mit weiteren freiwilligen Angaben und größerer Detailtiefe?

Ermittlung des Handlungsbedarfs

- Inhaltlich: Welche Ziele und dahinter liegende Konzepte bzgl. Arbeitnehmerbelange gibt es bereits im Unternehmen?
- Hinsichtlich Berichtspflicht: Abgleich der inhaltlichen Anforderungen an die Beschreibung der Arbeitnehmerbelange mit den bereits vorhandenen Informationen und rechtzeitige **Identifikation der bestehenden Lücken**

3 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange

Checkliste der berichtspflichtigen Großunternehmen Schritt 2 (Konzeptentwicklung und -umsetzung)

(Weiter-) Entwicklung eines Konzepts

- **Festlegung der Ziele** in Bezug auf Arbeitnehmerbelange
- (Weiter-)Entwicklung bestehender **Konzepte, Leitlinien** und **Kennzahlen** bezogen auf Arbeitnehmerbelange
- Dabei jeweils Orientierung an den vom Gesetzgeber beispielhaft genannten acht Bezugspunkten
- Entscheidung, ob alle acht Bezugspunkt für das Unternehmen relevant sind und ob es weitere relevante Bezugspunkte gibt

Management- konzepte

- Weiterentwicklung bestehender und Entwicklung neuer interner **Managementkonzepte** im Bereich Arbeitnehmerbelange
- Unterlegung der Managementkonzepte mit **konkreten Maßnahmen**

Risiken

- Analyse der Risiken hinsichtlich Arbeitnehmerbelangen
- (Weiter-)Entwicklung von Due Diligence Prozessen zur Überwachung der Risiken und Identifikation möglicher weiterer Risiken

3 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange

Checkliste der berichtspflichtigen Großunternehmen Schritt 3 (Überführung der Konzepte in Berichterstattung)

Orientierungshilfe/ Rahmenwerke

- Entscheidung, ob Orientierung an Rahmenwerk erfolgen soll
- Falls ja Auswahl des Rahmenwerks
- Deckt das Rahmenwerk das Thema Arbeitnehmerbelange nicht ausreichend ab, muss die Berichterstattung über das Rahmenwerk hinaus ergänzt werden

Strukturierter Berichtsprozess

- Entwicklung eines **Maßnahmenplans** zur Umsetzung der neuen gesetzlichen Berichtsanforderungen einschl. **Festlegung der Prozesse und eindeutiger interner Zuständigkeiten**
- Thema **frühzeitig** angehen, um nach Ablauf des ersten Geschäftsjahrs (bei Geschäftsjahr = Kalenderjahr Berichterstattung über Geschäftsjahr 2017) nicht die Konzeptlosigkeit offenlegen und erklären zu müssen

3 Beispiel: Berichtspflichten bzgl. Arbeitnehmerbelange

Checkliste der berichtspflichtigen Großunternehmen Schritt 4 (Berichterstattung)

Beschreibung des Konzepts

- Welche **Ziele** sind zum Aspekt Arbeitnehmerbelange gesetzt worden?
- Welche **Maßnahmen** wurden in diesem Zusammenhang **konkret** getroffen?
- Welche **Prozesse/Projekte** sind z.B. zur Beteiligung von Arbeitnehmern geplant?
- Welche **Verfahren** (Due Diligence-Prozesse) zur Überwachung der Umsetzung sowie zur Identifizierung von Risiken für Arbeitnehmerbelange und für den Umgang damit gibt es?
- **Managementansatz:** Wie ermittelt und analysiert das Unternehmen seine wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte einschl. Arbeitnehmerbelange und wie reagiert das Management auf die Analysen?

Darstellung der Umsetzung der Konzepte und Risiken

- Was ist der **Stand der Umsetzung** im abgelaufenen Geschäftsjahr?
- Welche **Ergebnisse** gibt es (bislang)?
- Welche wesentlichen **Risiken** gibt es (z.B. Fachkräftemangel, demografischer Wandel) und wie reagiert das Unternehmen hierauf?

Referent | Dr. Christian Nienkemper

Dr. Christian Nienkemper

Rechtsanwalt | Partner



Kontakt

T +49 211 20 06 78 12
F +49 211 20 06 78 10
nienkemper@bfw.law

Empfohlen von



Profil

- Partner von Berner Fleck Wettich
- Schwerpunkt: Gesellschaftsrecht | Corporate
- Vorher Hengeler Mueller Düsseldorf
- Foreign Lawyer bei Slaughter and May, London, UK
- Als Rechtsanwalt zugelassen seit 2010

Ausbildung

- Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Münster
- Promotion zum Dr. iur. an der Universität Münster
- Studium an der Universität St. Gallen, Executive School of Management, Technology and Law, Schweiz, Executive Diploma in Law and Management (DAS)

Referent | Dr. Carsten Wettich

Dr. Carsten Wettich

Rechtsanwalt | Partner



Kontakt

T +49 211 20 06 78 16

F +49 211 20 06 78 10

wettich@bfw.law

Empfohlen von



Profil

- Partner von Berner Fleck Wettich
- Schwerpunkt: Gesellschaftsrecht | Corporate
- Vorher Hengeler Mueller, Düsseldorf und München
- Foreign Lawyer bei Slaughter and May, London, UK
- Als Rechtsanwalt zugelassen seit 2008

Veröffentlichungen

- Bearbeiter im Hopt'schen Vertrags- und Formularbuch zum Handels-, Gesellschafts- und Bankrecht
- Vielzahl von Vorträgen und von Beiträgen zu Fragen des Gesellschafts-, Umwandlungs- und Unternehmensrechts in rechtswissenschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Zeitschriften

Ausbildung

- Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Köln und der Université de Lausanne, Schweiz
- Promotion zum Dr. iur. an der Universität Bonn



Kontakt

Berner Fleck Wettich

Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Cecilienallee 17

40474 Düsseldorf

T +49 211 20 06 78 00

F +49 211 20 06 78 10

info@bfw.law

www.bfw.law