

CSRD und ESRS: Das sind die To-dos für HR und das Arbeitsrecht

Die Mehrheit der großen Unternehmen dürfte sich momentan auf eine wichtige Neuerung vorbereiten: die [Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der CSRD](#). Betroffen sind auch der [HR-Bereich und das Arbeitsrecht](#). Denn der Bericht umfasst nicht nur Angaben zu Umweltthemen, sondern auch zahlreiche Informationen über die Mitarbeitenden.

Die [Corporate Sustainability Reporting Directive \(CSRD\)](#) wurde im Dezember 2022 verabschiedet und ist seit dem 05. Januar 2023 in Kraft. Als Richtlinie muss sie allerdings noch in nationales Recht umgesetzt werden.

Große kapitalmarktorientierte Unternehmen müssen zuerst abliefern

Bereits ab dem Berichtsjahr **2024** sind große kapitalmarktorientierte Gesellschaften sowie Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen mit durchschnittlich mehr als 500 Beschäftigten verpflichtet, mit ihrem Lagebericht ein umfassendes Reporting zu den ESG-Themen Environment, Social und Governance abzuliefern. Groß im Sinne der CSRD bedeutet, dass das Unternehmen am Bilanzstichtag mindestens zwei der drei Merkmale erfüllt:

- Bilanzsumme von mindestens 20 Millionen Euro
- Nettoumsatzerlöse von mindestens 40 Millionen Euro
- mindestens 250 Beschäftigte im Durchschnitt

Im Berichtsjahr **2025** folgen dann haftungsbeschränkte Unternehmen, Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen, die am Bilanzstichtag mindestens zwei dieser drei Merkmale erfüllen:

- Bilanzsumme von mindestens 20 Millionen Euro
- Nettoumsatzerlöse von mindestens 40 Millionen Euro
- mindestens 250 Beschäftigte im Durchschnitt

Ab dem Berichtsjahr **2026** werden börsennotierte KMU, kleine und nicht komplexe Kreditinstitute sowie firmeneigene (Rück-)Versicherungsunternehmen über Nachhaltigkeit berichten müssen.

Sogar Nicht-EU-Unternehmen mit EU-Niederlassungen oder EU-Tochterunternehmen sind betroffen, wenn sie einen Nettoumsatz von über 150 Millionen Euro innerhalb der EU erzielen. Für sie gilt die Berichtspflicht erstmals im Jahr **2028**.

Ausgenommen von der Berichtspflicht für börsennotierte KMU bleiben Kleinstunternehmen, die definiert werden als Unternehmen, die am Bilanzstichtag mindestens zwei der drei Merkmale erfüllen:

- Bilanzsumme von maximal 340.000 Euro
- Nettoumsatzerlöse maximal 700.000 Euro
- maximal 10 Beschäftigte im Durchschnitt

ESRS bezwecken einheitliche Berichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung soll möglichst einheitlich erfolgen, damit die Unternehmen untereinander vergleichbar sind. Aus diesem Grund hat die Europäische Beratungsgruppe für Rechnungslegung „EFRAG“ Standards verfasst. Ein erstes Set dieser European Sustainability Reporting Standards (ESRS) hat die EU-Kommission am 31.07.2023 in Form eines delegierten Rechtsakt erlassen. Dieses umfasst insgesamt zwölf ESRS, davon vier Standardentwürfe zu sozialen Aspekten:

- eigene Arbeitskräfte
- Beschäftigte in der Wertschöpfungskette
- betroffene Gemeinden
- Konsumenten und Endverbraucher

Gegenstand der Berichtspflichten bezüglich des eigenen Personals

Für den HR-Bereich relevante Berichtspflichten sind vor allem unter dem Stichwort „eigene Arbeitskräfte“ zu finden. Darunter fallen folgende Arbeitsbedingungen:

- sichere Beschäftigung (secure employment),
- Arbeitszeiten (Working time),
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work life balance),
- angemessene Vergütung (adequate wages),
- sozialer Dialog (social dialogue),
- Betriebsrat und seine Mitbestimmung (freedom of association, the existence of works councils and the information, consultation and participation rights of workers),
- die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen (collective bargaining, including rate of workers covered by collective agreements),
- Gesundheit und Sicherheit (health and safety).

Unternehmen müssen nur über die für sie wesentlichen Themen berichten

Die aktuelle Fassung der ESRS brauchen Unternehmen nur über solche Themen berichten, die für sie wesentlich sind. Dafür sollen sie eine Wesentlichkeitsprüfung durchführen. Diese erfolgt jeweils in doppelter Hinsicht: einmal aus einer Inside-out-Perspektive (Welche Auswirkungen hat die unternehmerische Tätigkeit auf Umwelt und Menschen?) und einmal aus einer Outside-in-Perspektive (Wie wirkt sich das Thema Nachhaltigkeit auf die finanzielle Situation des Unternehmens aus?).

Wichtige Themen sind in jedem Fall Diversität (diversity) und Lohngleichheit (equal pay). Denn eine Pflicht zur gleichen Bezahlung bei gleicher Tätigkeit ergibt sich auch schon aus dem [Entgelttransparenzgesetz](#). Die Führungspositionen-Gesetze (FüPoG) sorgen mit der Festlegung des Frauenanteils in Führungspositionen ebenfalls für mehr Gleichbehandlung. Eine Pflicht zur Zahlung einer angemessenen Vergütung, die mindestens dem jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn entspricht, ergibt sich auch aus dem [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz](#). Dabei sieht das Lieferkettengesetz auch ein Gleichbehandlungsgebot vor, insbesondere darf niemand aufgrund seines Geschlechts geringer bezahlt werden.

Daten für das Reporting nach der CSRD sollten frühzeitig gesammelt werden

Frühzeitiges Sammeln der Daten empfiehlt sich aus drei Gründen. Erstens kann es sein, dass gar nicht alle benötigten Daten vorhanden sind. Möglicherweise muss die Erhebung dieser Daten erst programmiert werden.

Gerade im Bereich „Social“ von ESG geht es in der Regel um personenbezogene und damit besonders schützenswerte Daten. Hier sollte unbedingt der oder die Datenschutzbeauftragte hinzugezogen werden.

Zweitens entsprechen die Ergebnisse von Auswertungen nicht immer der Wunschvorstellung der Geschäftsleitung. Wird dies früh genug erkannt, kann sie bis zur Abgabe des Berichts noch Maßnahmen zur Verbesserung dieser Zustände ergreifen.

Drittens werden manche Unternehmen feststellen, dass ihnen Arbeitskräfte für die Datenerhebungen und -zusammenstellungen fehlen. Wird das rechtzeitig bemerkt, kann der HR-Bereich noch aufgestockt werden. Die EU-Kommission selbst rechnet damit, dass allein die Berichtspflichten zu den eigenen Arbeitskräften zu einem Verwaltungsaufwand von durchschnittlich 100.000 Euro pro Jahr führen werden.

Tipp: Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Vergütung

Bei börsennotierten Unternehmen und Finanzinstituten ist es bereits Pflicht: Die Vergütungsstruktur von Vorstandsmitgliedern und zunehmend auch die der Beschäftigten muss auf eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein.

Auch andere Arbeitgeber können Nachhaltigkeitsziele möglicherweise leichter erreichen, wenn sie für die Mitarbeitenden finanzielle Anreize hierfür schaffen. Boni könnten beispielsweise an die Erreichung von ESG-Zielen wie die Sicherstellung von Arbeitsschutz, Chancengleichheit oder die Nutzung von emissionsfreien Fahrzeugen bei Dienstfahrten geknüpft werden.

Beteiligung des Betriebsrats

Bei vielen Umsetzungsmaßnahmen im Bereich „Social“, insbesondere wenn es um Fragen der Vergütung geht, wird der Betriebsrat zu beteiligen sein. Es kann sinnvoll sein, ihn von Anfang an, schon bei der Vorbereitung der Nachhaltigkeitsberichtserstattung sowie insgesamt im Bereich Corporate Sustainability einzubinden.

Fazit: Die Berichterstattung ist eine Chance für Unternehmen

Das Reporting nach der CSRD kann dem HR Management dabei helfen, Potenzial im Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit aufzudecken. Denn nachhaltiges Wirtschaften wird immer mehr zu einem Wettbewerbsvorteil. Empfehlenswert ist eine frühzeitige und gründliche Vorbereitung des Reportings, damit Schwerpunkte sinnvoll gesetzt werden und die benötigten Daten dann auch zur Verfügung stehen.

Ansprechpartner:

Kathrin Brügger

Tel:

kbruegger@kpmg-law.com

André Kock

Tel: +49 (0)40 360994-5035

andrecock@kpmg-law.com