

NACHHALTIGKEITSREPORTING ERMÖGLICHT MITBESTIMMUNG

Mag (FH) Alice Niklas, AK Wien

Mit der nationalen Umsetzung der neuen, europäischen Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung („Corporate Sustainable Reporting Directive“ CSRD) im Jahr 2023 werden die Rechenschafts- und Publizitätspflichten von Unternehmen zu Umwelt, Soziales und Governance-Belangen als entscheidender Anknüpfungspunkt für Betriebs- und Aufsichtsräte gesetzlich verankert. Somit kann auf eine sozial-ökologisch nachhaltig ausgerichtete Unternehmensführung eingewirkt werden.

Entscheidend ist nunmehr, dass die aktive Einbeziehung der betrieblichen Mitbestimmungsakteur:innen im Zuge der Verhandlungen auf europäischer Ebene in der Richtlinie verankert wurde (Artikel 19a): *„Die Unternehmensleitung unterrichtet die Arbeitnehmervertreter auf geeigneter Ebene und erörtert mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen. Die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter wird gegebenenfalls den zuständigen Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen mitgeteilt.“*

Nur diese enge Einbeziehung der Belegschaftsvertretung mit ihren fundierten Kenntnissen zur Situation der Beschäftigten in den Betrieben gewährleistet, dass die ökologische Frage mit der sozialen Frage verschränkt wird. Zusätzlich erhalten die Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat durch die Übermittlung der Stellungnahme der betrieblichen Interessenvertretung an den Aufsichtsrat die Möglichkeit darauf zu achten, dass die Betriebsrät:innen in sämtliche Prozessschritte des Nachhaltigkeitsreportings einbezogen werden. Das Nachhaltigkeitsthema nimmt eine zentrale Rolle im operativen Tagesgeschäft der Betriebe ein. Damit wird die laufende Einbindung der Betriebsrät:innen als relevante Stakeholder beispielsweise bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse, der Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele und den sozialen Indikatoren unerlässlich. Diese Ergebnisse bilden eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung der Berichterstattung im Aufsichtsrat.

Arbeitnehmervertreter:innen sollten proaktiv vorgehen und schon jetzt strategische Fragen zur „Nachhaltigkeits-Governance“ im Unternehmen sprich zur Etablierung bzw. zum Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagements (insbesondere in jenen Unternehmen, die künftig dem Reporting unterliegen) sowie zur Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie (Ziele, Evaluierung) aufwerfen. Dies mit besonderem Fokus auf das Reporting und die Festlegung sozialer Zielsetzungen (z.B. Aus- und Weiterbildung fördern und gerecht verteilen, Gleichstellung vorantreiben, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz weiterentwickeln).

Gerade auch diese hohe Bedeutung der sozialen Belange wurde in der Richtlinie hervorgehoben, wo nun geregelt ist, dass Unternehmen unter anderem über *„Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, einschließlich Geschlechtergerechtigkeit und gleichem Lohn bei gleichwertiger Arbeit, Ausbildung und Kompetenzentwicklung, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Vielfalt“* sowie über *„Arbeitsbedingungen, einschließlich sicherer Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Löhne, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten, Tarifverhandlungen, einschließlich des Anteils der Arbeitnehmer, für die Tarifverträge gelten, Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gesundheit und Sicherheit“* berichten müssen.

Mitbestimmungsinstrument für Aufsichtsrat und Betriebsrat

Der Aufsichtsrat erhält bei der Überwachung und Prüfung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie des nachhaltigkeitsorientierten Risikomanagements eine Schlüsselrolle. Im Zuge dessen werden die Zuständigkeiten und die Rolle des Prüfungsausschusses im Bezug auf die Prüfungspflicht der Nachhaltigkeitsbe-

richterstattung ausgeweitet. Die vorgesehene gesetzliche Verpflichtung zur Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch Wirtschaftsprüfer:innen oder unabhängige Prüfdienstleister:innen unterstützt den Aufsichtsrat bei seinen Aufgaben.

Ausgehend von dieser neuen Verpflichtung sollte in den Unternehmen der Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements (Strategie, Ziele, Maßnahmen, Evaluierung) mit den erforderlichen Ressourcen (Budget, Mitarbeiter:innen) und der Einbindung der Betriebsrät:innen und Arbeitnehmervertreter:innen in den nächsten beiden Jahren im Mittelpunkt stehen.

Um dieser wachsenden Bedeutung der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Aufsichtsrat gerecht zu werden, ist es – analog zur Finanzberichterstattung – empfehlenswert, Nachhaltigkeitsexpertise im Aufsichtsrat sowie im Prüfungsausschuss aufzubauen und die Einrichtung eines gesonderten „Nachhaltigkeitsausschuss“ anzuregen.