

CSRD und ESRS-Standards in der Nachhaltigkeitsberichterstattung: Eine Handlungshilfe für Aufsichts- und Betriebsräte in österreichischen Unternehmen

Das **Nachhaltigkeitsberichtsgesetz NaBeG** wird die Berichterstattung von Unternehmen zu den Themen Umwelt- und Klimaschutz, Soziales und Unternehmensführung stark verändern. Diese Entwicklung gilt nicht nur für Österreich, sondern für die gesamte Europäische Union, denn das österreichische Gesetz wird eine Vorgabe der EU in nationales Recht umsetzen. Die entsprechende europäische Richtlinie ist im Januar 2023 unter dem Namen „[CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive](#)“ in Kraft getreten.

Die Richtlinie hätte bis Juli 2024 in nationales Recht transformiert werden müssen. Das ist in Österreich (wie in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten) nicht erfolgt, so dass die Europäische Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich eröffnet hat.

Die Handlungshilfe haben wir veröffentlicht, obwohl das österreichische Umsetzungsgesetz erst im Entwurfsstadium (vom 23.01.2025) vorliegt. Sobald das Gesetz final vorliegt, werden wir den Text anpassen, wo erforderlich. Da die ESRS-Standards inhaltlich nicht von der nationalen Umsetzung abhängig sind, wird es bei ihnen durch die Umsetzung der CSRD in österreichisches Recht zunächst keine Veränderungen geben.

Allerdings sind weitreichende Änderungen an den Regelwerken für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Diskussion, die in Form von sogenannten „Omnibus-Vorschlägen“ von der Europäischen Kommission vorgelegt wurden und nun mit den Mitgliedstaaten und dem Europäischen Parlament diskutiert werden. Eine Verschiebung der Nachhaltigkeitsberichtspflicht für die Unternehmen, die ursprünglich 2025 erstmalig berichtspflichtig werden sollten, ist bereits beschlossen. In der Diskussion sind unter anderem eine drastische Einschränkung des Kreises der berichtspflichtigen Unternehmen und eine Reduzierung der Angabepflichten. Die Vorschläge sehen darüber hinaus Änderungen an der europäischen Lieferketten-Richtlinie (CSDDD) vor. Ziel der Vorschläge ist die Reduktion von Bürokratie für die Unternehmen in Bezug auf die Berichtspflichten zu Nachhaltigkeitsthemen.

Stufenweise werden nach der seit 2023 gültigen CSRD-Richtlinie die meisten Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter:innen nach dem neuen Gesetz berichtspflichtig – das wären **in Österreich über 2000 Unternehmen**. Die Unternehmen, die bereits seit 2017 nach dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) berichtspflichtig sind, müssen, sobald das Umsetzungsgesetz verabschiedet ist, erstmalig **verpflichtende Berichtsstandards** anwenden, die eigens dafür entwickelt wurden und schon seit Juli 2023 in Form von delegierten Rechtsakten verabschiedet worden sind – die [ESRS-Standards \(European Sustainability Reporting Standards\)](#). Sie werden nach der Kommission, die sie entwickelt hat, auch [EFRAG](#)-Standards genannt (European Financial Reporting Advisory Group) und müssen nicht in nationales Recht umgesetzt werden, sondern sind als delegierte Rechtsakte unmittelbar gültig.

Die Berichterstattung gemäß der europäischen Taxonomie-Verordnung ist nach wie vor Bestandteil der verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung. Deshalb behandeln wir sie in ihren Grundzügen ebenfalls in dieser Handlungshilfe. Die Taxonomie ist ein europäisches **Klassifizierungssystem**, das festlegt, welche Wirtschaftsaktivitäten im Sinne der EU als nachhaltig (bzw. taxonomiekonform) gelten. Auch hier sehen die Omnibus-Vorschläge Änderungen vor, unter anderem soll der Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen verkleinert werden.

Das Nachhaltigkeitsberichtsgesetz NaBeG wird eine **neue Situation für die Mitbestimmung** in den Unternehmen schaffen. Wo genau die Berührungspunkte für Aufsichtsräte und Betriebsräte in der Nachhaltigkeitsberichterstattung liegen und wie Arbeitnehmer-Vertreter:innen diese nutzen können, darüber soll hier **informiert** werden.



Die Handlungshilfe richtet sich an Aufsichtsräte und Betriebsräte. Als kompakter Überblick beschränkt sie sich auf die wichtigsten Inhalte zu CSRD und den ESRS-Standards. Außerdem gibt sie einen kurzen Einblick in die Taxonomie-Berichterstattung.

Inhalt

Hintergrund	3
Nachhaltigkeitsberichterstattung: von der Freiwilligkeit zur Pflicht	3
Drei Regelwerke der Nachhaltigkeitsberichterstattung	6
1. CSRD-Richtlinie: Ausweitung der Berichtspflicht	6
Was sagt die CSRD-Richtlinie zur Einbindung von Arbeitnehmer-Vertreter:innen?	7
2. ESRS - Neue einheitliche Standards in der Nachhaltigkeitsberichterstattung	12
Aufbau und Struktur der Standards	14
Zur Vertiefung: Wichtige Inhalte der allgemeinen Standards (ESRS 1 und 2)	17
Konsolidierte Berichterstattung	17
Governance, Strategie, Risikomanagement und Kennzahlen	17
Wesentlichkeitsanalyse	18
Übergangsregelungen	22
Vergleichsinformationen	24
Zur Vertiefung: Die themenbezogenen Standards (ESG-Standards)	25
Die Umweltstandards	25

Die Sozialstandards.....	30
Der Governancestandard (ESRS-)	45
3. Taxonomie-Berichterstattung	48
Glossar	51
Wesentlichkeitsanalyse.....	51
Doppelte Wesentlichkeit	51
CSDDD	51
CSRD	51
Datenpunkte	52
EFrag.....	52
ESRS.....	52
EU-Taxonomie.....	52
ILO-Kernarbeitsnormen	52
OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.....	53
Stakeholder:innen.....	53
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	53
Literaturverzeichnis.....	54

Hintergrund

Nachhaltigkeitsberichterstattung: von der Freiwilligkeit zur Pflicht

Aufklappen: Die Nachhaltigkeitsberichterstattung war bis 2005 eine freiwillige Angelegenheit der Unternehmen. 2005 wurden mit der Umsetzung der Modernisierungsrichtlinie (2003/51/EG) erstmals verpflichtende Regelungen zu nichtfinanziellen Informationen in das Unternehmensgesetzbuch (UGB) aufgenommen. Große Kapitalgesellschaften müssen seither gemäß § 243(5) UGB auch **nichtfinanzielle Leistungsindikatoren** veröffentlichen, sofern dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage des Unternehmens dienlich ist. Ausdrücklich angeführt werden in diesem Zusammenhang Informationen über Umwelt- und Arbeitnehmerbelange, allerdings ohne Konkretisierung.

Seit 2017: Verpflichtung zur Berichterstattung von Nachhaltigkeitsthemen für große Unternehmen

Aufklappen: 2017 erfolgte ein weiterer Schritt in Richtung Verbindlichkeit. Grundlage dafür war die europäische Richtlinie zur „Angabe nicht-finanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“ (NFI-Richtlinie). Sie

wurde Ende 2016 in österreichisches Recht umgesetzt. Seither verpflichtet das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz, [NaDiVeG](#), österreichische große Kapitalgesellschaften und Unternehmen von öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Beschäftigten zur Berichterstattung in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen in Form einer **nichtfinanziellen Erklärung**. Im Jahr 2018 waren in Österreich ca. 90 Unternehmen berichtspflichtig. 2020 trat außerdem die [Taxonomie-Verordnung](#) der EU in Kraft und ist seit 2022 von allen Unternehmen anzuwenden, die unter das NaDiVeG fallen.

Aufklappbar: Im Rahmen des europäischen Green New Deal 2019 wurde der Fokus auf verstärkte Transparenz von Unternehmen bezüglich ihrer Nachhaltigkeit gelegt. Dazu beitragen sollte eine Reihe von neuen Berichtspflichten zu relevanten und vergleichbaren Nachhaltigkeitsinformationen der Unternehmen. Daraus hervorgegangen sind neue EU-Regularien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, die [CSRD](#) (2022) und die [ESRS-Standards](#) (2023), die – vorbehaltlich der rechtzeitigen Umsetzung in nationales Recht – ab 2025 erstmals von bestimmten Unternehmen angewendet werden müssen.

Die Entwicklung des Rechtsrahmens für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in Österreich im zeitlichen Überblick

Jahr	§	Ziel
2005	Europäische Modernisierungsrichtlinie (2003/51/EG)	Transparenz über nichtfinanzielle Leistungsindikatoren, sofern dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage des Unternehmens dienlich ist (gilt für große Kapitalgesellschaften).
2014	Europäische NFI-Richtlinie (Non-financial-information) (2014/95/EU)	Berichterstattung in Bezug auf mindestens fünf Nachhaltigkeitsaspekte (darunter Arbeitnehmerbelange) in Form einer nichtfinanziellen Erklärung (gilt für große Unternehmen in öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Beschäftigten).
2017	NaDiVeG Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz Österreichisches Umsetzungsgesetz	Österreichische Umsetzung der europäischen NFI-Richtlinie (gilt für große Unternehmen, die kapitalmarktorientiert oder Finanzdienstleister sind und zwei der drei folgenden Merkmale erfüllen: mehr als 500 Beschäftigten, Bilanzsumme über 20 Mio., Umsatzerlöse über 40 Mio. Euro).
2020	Europäische Taxonomie verordnung (2020/852/EU)	Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten im Sinne der EU, seit 2022 verpflichtend für alle Unternehmen, die unter das NaDiVeG fallen (künftig für alle, die unter das NaBeG fallen)

2022	Europäische CSRD -Richtlinie (Corporate Sustainability Reporting Directive) (2014/95/EU)	Ausweitung der Berichtspflicht, umfassendere Berichterstattung nach einheitlichen Standards (ESRS- Standards) (gilt für alle kapitalmarktorientierte Unternehmen außer Kleinstunternehmen und alle Unternehmen, die zwei der drei folgenden Merkmale erfüllen: mehr als 250 Beschäftigte, Bilanzsumme über 25 Mio., Umsatzerlöse über 50 Mio. Euro)
2023	Europäische ESRS-Standards	Einheitliche Berichtsstandards in Verbindung mit der CSRD - Richtlinie, als delegierter Rechtsakt unmittelbar für alle Unternehmen gültig, die nach CSRD/NaBeG berichtspflichtig sind.
2025?	NaBeG Österreichisches Umsetzungsgesetz 	Österreichische Umsetzung der europäischen CSRD - Richtlinie – <i>das Gesetz liegt noch nicht vor, obwohl es bis Juli 2024 hätte vorliegen müssen, vgl. Einleitung.</i> (gilt für große Unternehmen, die kapitalmarktorientiert oder Finanzdienstleister sind und zwei der drei folgenden Merkmale erfüllen: mehr als 500 Beschäftigten, Bilanzsumme über 25 Mio., Umsatzerlöse über 50 Mio. Euro).

Drei Regelwerke der Nachhaltigkeitsberichterstattung

§
CSRD-Richtlinie
(gesetzlicher
Rahmen)

§
ESRS-Standards

§
Taxonomie-
Berichterstattung

1. CSRD-Richtlinie: Ausweitung der Berichtspflicht

Basis der neuen Nachhaltigkeitsberichterstattung und der dazugehörigen einheitlichen Standards ist die CSRD-Richtlinie, die seit Anfang 2023 in Kraft getreten ist. Damit werden Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten zur Berichterstattung in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen verpflichtet. Für Unternehmen, die erstmalig berichten müssen, ist die Anwendung um zwei Jahre auf das Jahr 2028 (über das Geschäftsjahr 2027) verschoben worden.

Thematisch baut die CSRD-Richtlinie auf den drei Feldern Umwelt, Soziales und Governance auf:



- Im **Bereich Umwelt** werden die Themen Klimawandel, Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen, Biologische Vielfalt und Ökosysteme sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft behandelt.



- Im **sozialen Bereich** geht es um Faktoren wie Arbeitsbedingungen, Tarifverhandlungen, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie Vielfalt und Inklusion.



- Der **Bereich der Governance** umfasst die Rolle der Verwaltungs-, Leit- und Aufsichtsorgane und deren für Nachhaltigkeitsaspekte notwendiges Fachwissen, aber auch die unternehmensinternen Kontroll- und Risikomanagementsysteme sowie Informationen über Unternehmensethik und -kultur.

Die CSRD-Richtlinie umfasst nicht nur inhaltliche Neuerungen, sie spezifiziert und standardisiert auch die Durchführung der Nachhaltigkeitsberichterstattung:

- Der Nachhaltigkeitsbericht wird nun als **fester Bestandteil des Lageberichts** festgelegt.



- Die Prüfung durch externe Prüfer:innen wird von einer reinen Existenzprüfung auf eine **inhaltliche Prüfung** ausgeweitet, die schrittweise umfassender werden soll. Nach §269 Abs.3 S.2 UGB musste die nicht-finanzielle Berichterstattung in Österreich bisher nur auf ihre Existenz hin geprüft werden. Voraussichtlich wird in Österreich die Prüfung nicht nur durch Wirtschaftsprüfer, sondern auch durch so genannte „unabhängige Erbringer von Prüfungsleistungen“ zugelassen, die CSRD enthält hier ein Wahlrecht.
- Gemäß CSRD ist eine inhaltliche Prüfung von Beginn an verpflichtend, die Stufe der Prüfsicherheit wird innerhalb von sechs Jahren von begrenzter auf hinreichende **Prüfsicherheit ausgebaut**. Sie kommt damit dem Prüfungsniveau

der Finanzberichterstattung gleich. Die Omnibus-Vorschläge wollen den Ausbau zur hinreichenden Prüfsicherheit streichen.

Infokasten: Transparenz als Hebel für Verbesserungen

Das NaBeG wird ein **Transparenzgesetz** sein. Es schreibt keine festen Standards, Grenzwerte o.ä. vor. Es muss lediglich zu bestimmten Themen Transparenz hergestellt werden. Die Offenlegung der Informationen ist der wesentliche Hebel, der zu einer Verbesserung der Nachhaltigkeitsaktivitäten führen soll. Die Prüfung durch eine unabhängige Instanz soll sicherstellen, dass die Informationen zuverlässig sind.

Die Wirkungsweise von Transparenzgesetzen nutzen den **Druck der Öffentlichkeit**: Unternehmen möchten sich nach außen positiv darstellen und im Branchenvergleich gut dastehen. Wenn Kennzahlen erst einmal veröffentlicht werden, entsteht daraus in der Regel der Wunsch, diese Kennzahlen zu verbessern. Für die Arbeitnehmer-Vertretungen heißt das, dass sie durch das Gesetz und die [ESRS-Standards](#) ein Mittel zur Verfügung haben, um bei für sie wichtigen Themen Transparenz und Kennzahlen einzufordern. Dadurch entsteht allerdings nicht das Recht auf bestimmte Nachhaltigkeitsleistungen. Der Weg über die Öffentlichkeit kann aber durchaus wirksam sein, so dass sich ein Engagement im Sinne der Beschäftigten lohnt.

Was sagt die [CSRD-Richtlinie](#) zur Einbindung von Arbeitnehmer-Vertreter:innen?

Durch die [CSRD-Richtlinie](#) bekommen **betriebliche Interessenvertretungen** erstmalig explizit eine **gesetzlich verankerte Rolle** in der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die Einbindung von Arbeitnehmer-Vertreter:innen wird durch die [CSRD-Richtlinie](#) ausgeweitet. So müssen nicht nur wie bisher Aufsichtsräte den Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens prüfen und seine Erstellung überwachen. Auch die betrieblichen Arbeitnehmer-Vertreter:innen werden in der [CSRD-Richtlinie](#) explizit genannt. Sie sind gerade im Informationsprozess mit ihrer Expertise und als Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen einzubinden.

Es bestehen sowohl für Aufsichtsräte als auch für Betriebsräte Ansprüche auf Stellungnahme, Beratung und auch Mitwirkung an der Nachhaltigkeitsberichterstattung insgesamt.

Aufklappen **Betriebsräte** haben durch das neue Gesetz eine legale Rolle im Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung bekommen. Artikel 19a, Absatz 5 der [CSRD](#) bindet sie wie folgt ein: „Die Unternehmensleitung **unterrichtet** die Arbeitnehmer-Vertreter:innen auf geeigneter Ebene und **erörtert** mit ihnen die einschlägigen Informationen und die Mittel zur Einholung und Überprüfung von Nachhaltigkeitsinformationen. Die Stellungnahme der Arbeitnehmer-Vertreter:innen wird gegebenenfalls den zuständigen Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen mitgeteilt.“ Diese Regelung stellt die Einbindung der Arbeitnehmer-Vertreter:innen samt ihrer Expertise sicher. 

Die neue rechtliche Stellung der betrieblichen Interessenvertretungen ermöglicht es, für Arbeitnehmer:innen wichtige Themen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu betonen und diese dadurch im Unternehmen auf die Agenda zu setzen. Darüber hinaus können sie ihre gesetzlich verankerte Rolle als Argument dafür nutzen, sich in diesem Themenfeld weiterzubilden.



Durch die CSRD-Richtlinie werden die Kompetenzen und Rechte der Betriebsräte nicht auf Arbeitnehmerbelange beschränkt, sondern auf alle Felder der Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgeweitet.

Aufklappmenü Aufsichtsräte Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmen ist Aufgabe der Geschäftsführung und fällt daher unter die Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats. Die Berichterstattung selbst muss von einer:m externen Prüfer:in und vom Aufsichtsrat geprüft werden.

Der Aufsichtsrat sollte sicherstellen, dass er nicht erst kurz vor der Prüfung mit der Berichterstattung konfrontiert wird, sondern so **rechtzeitig informiert** wird, dass er tatsächlich Einfluss nehmen kann und Änderungen noch möglich sind. Außerdem sollte er laufend kontrollieren, dass die Betriebsräte in den gesamten Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung wie vorgeschrieben eingebunden werden.

Durch die steigende Bedeutung des Nachhaltigkeitsberichts und die Anhebung der Überwachungspflicht des Aufsichtsrats auf das Niveau der Finanzberichterstattung werden die Kompetenzen des Aufsichtsrats im Bereich der Nachhaltigkeit umfassender gefordert sein als bislang. Ein Aufbau von **Nachhaltigkeitsexpertise** im Aufsichtsrat ist deshalb empfehlenswert. Die [CSRD](#) schreibt vor, darüber im Nachhaltigkeitsbericht Transparenz herzustellen. Dies kann der Aufsichtsrat nutzen: mangelnde Kompetenz würde künftig über die Berichterstattung sichtbar.



Die Arbeitnehmer-Vertreter:innen in den Aufsichtsräten sollten die vorgeschriebene Einbindung der Betriebsräte im gesamten Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung kontrollieren.

Checkliste für Betriebsräte (bzw. die betriebliche Interessenvertretung)

Was können wir jetzt tun? Erste Schritte:

1. Interne Verantwortlichkeit klären

- Der Betriebsrat sollte intern klären, wer für Nachhaltigkeitsthemen zuständig ist. Das Gremium braucht eine Person, die – quasi als **Nachhaltigkeitsbeauftragte:r** der

Arbeitnehmer-Vertretung - als Ansprechpartner:in für die Geschäftsleitung zur Verfügung steht. Diese Person sollte mehrere Voraussetzungen erfüllen:

- Sie sollte ein besonderes Interesse am Thema Nachhaltigkeit haben.
- Sie sollte auf der Ebene angesiedelt sein, auf der das Unternehmen Bericht erstattet.
- Sie sollte mit anderen relevanten Gremien der Arbeitnehmenden vernetzt sein (ggf. Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung, EBR)
- Sie sollte das Mandat bekommen, die Abstimmung innerhalb der relevanten Mitbestimmungsgremien zu koordinieren und eine gesammelte Rückmeldung an die Geschäftsleitung zu übergeben.
- Der Betriebsrat sollte sicherstellen, dass er als Gremium insgesamt eine **Grundexpertise zum Thema Nachhaltigkeit** aufbaut, beispielsweise durch ein gemeinsames Seminar. Darüber hinausgehende Expertise ist ggf. für den/die Nachhaltigkeitsbeauftragte:n erforderlich.

2. Interne Informationsflüsse klären

- Die Gremien der Arbeitnehmer-Vertretungen sollten klären, wie jeweils der **Informationsaustausch mit der/dem Nachhaltigkeitsbeauftragten** organisiert werden soll.
- Der Austausch kann in Form von regelmäßigen oder anlassbezogenen Treffen organisiert werden.
- Der digitale Austausch von Unterlagen und Zugänge zu relevanten digitalen Informationen sollten definiert werden.

3. Einbindung aktiv einfordern

- In der Regel wird der Arbeitgeber nicht proaktiv auf die Arbeitnehmer-Vertretung zugehen, sondern diese muss **Beteiligung einfordern**. Er sollte auf die verantwortlichen Funktionsträger:innen auf Arbeitgeberseite zugehen und Gespräche einfordern (ESG-Verantwortliche, HR-Verantwortliche etc. – ESG steht **E**nvironment, **S**ocial und **G**overnance, also Umwelt, Soziales und Unternehmensführung)
- Der Betriebsrat kann die Verantwortlichen danach fragen, in welcher Form sie eine Einbindung der Arbeitnehmer-Vertretung planen, die sich aus dem neuen Gesetz ergibt.
- Einfordern sollte der Betriebsrat insbesondere eine Einbindung bei der **Wesentlichkeitsanalyse**, die den Rahmen für die Berichterstattung setzt. Hier kann der Betriebsrat eigene Themen setzen und Einfluss darauf nehmen, worüber das Unternehmen berichtet.
- Der Betriebsrat kann sich darüber hinaus bei der Entwicklung der **Nachhaltigkeitsstrategie**, der Festlegung von Zielen und der **Definition von KPIs** (Key Performance Indicators bzw. Kennzahlen) einbringen, beispielsweise durch Mitarbeit in entsprechenden Projektgruppen.

Checkliste für Arbeitnehmer-Vertreter:innen im Aufsichtsrat

Was können wir jetzt tun? Erste Schritte

1. Interne Struktur klären

- Die Arbeitnehmer-Vertreter:innen im Aufsichtsrat sollten klären, wo das Thema Nachhaltigkeit mit der gewachsenen Bedeutung im Aufsichtsrat angesiedelt sein soll.
- Eine gute Möglichkeit ist die Einrichtung eines **Nachhaltigkeitsausschusses**. Dieser Ausschuss kann einerseits der Ansprechpartner der Geschäftsführung in ESG-Fragen sein und andererseits die Arbeit des Prüfungsausschusses zu den ESG-bezogenen Themen unterstützen.
- Mindestens eine Person der Arbeitnehmer-Vertretung sollte in den für das Thema Nachhaltigkeit relevanten Ausschüssen vertreten sein.
- Mindestens eine Person der Arbeitnehmer-Vertretung sollte beim Thema Nachhaltigkeit Kompetenzen auf- bzw. ausbauen – diese Person kann unter den Arbeitnehmer-Vertreter:innen als **Nachhaltigkeitsbeauftragte:r** fungieren.

2. Expertise aufbauen

- Die Aufsichtsratsmitglieder sollten ihre Expertise zum Thema Nachhaltigkeit auf- bzw. ausbauen. Dies kann durch Seminare und/oder externe Beratungsleistungen erfolgen.
- Die Expertise wird künftig durch die Berichtspflicht transparent. Der Nachhaltigkeitsbericht muss ausweisen, wie es um die **Nachhaltigkeitskompetenz** des Aufsichtsrats bestellt ist. Diese Öffentlichkeitsdarstellung liefert ein weiteres Argument für Nachhaltigkeitsexpertise im Aufsichtsrat, auch im Sinne der Anteilseigner, die an einer positiven Außendarstellung interessiert sind.

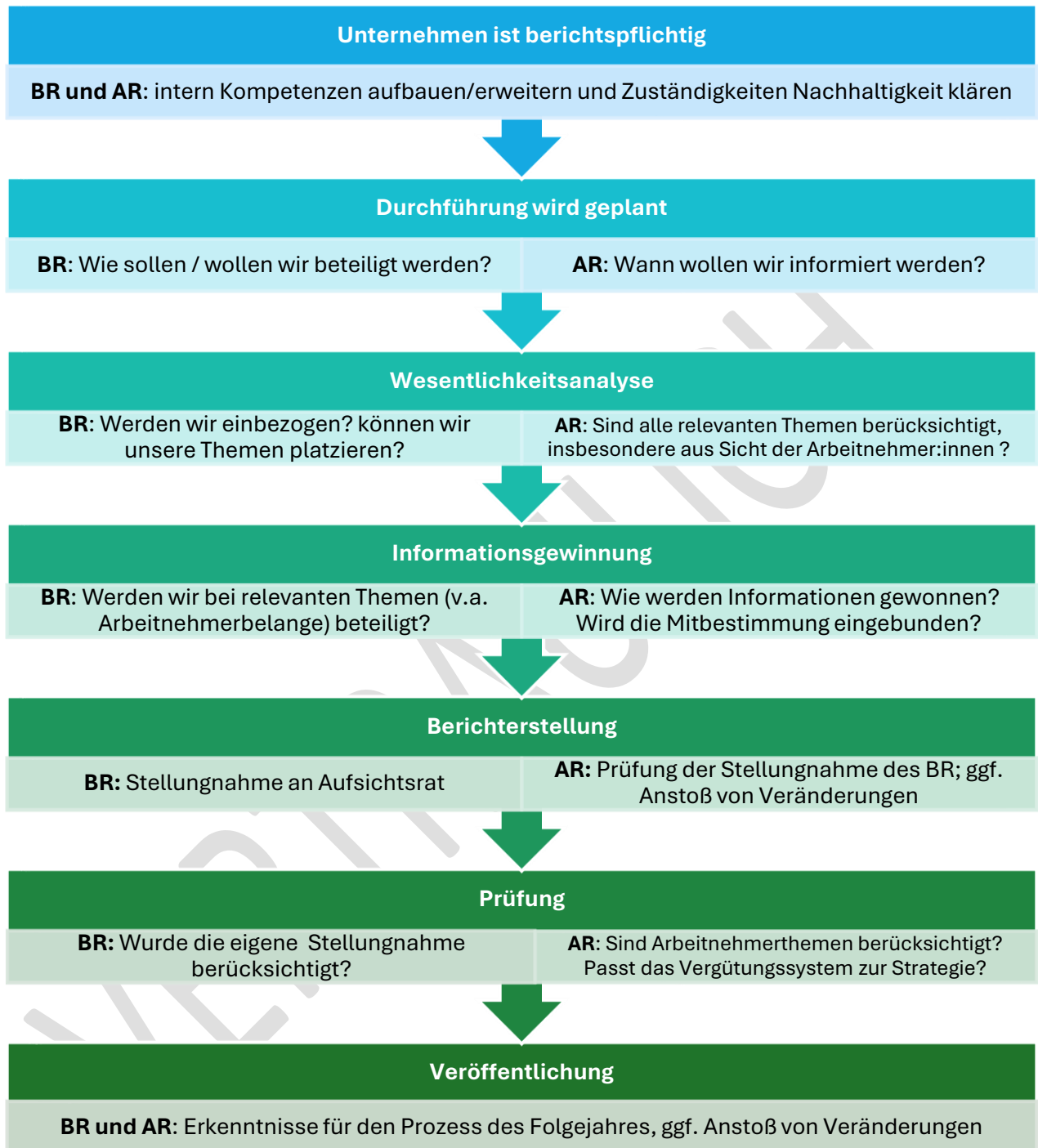
3. Interne Informationsflüsse klären

- Die Arbeitnehmer-Vertreter:innen im Aufsichtsrat – bzw. der/die Nachhaltigkeitsbeauftragte im Aufsichtsrat – sollten **mit dem Betriebsrat regelmäßig im Austausch** zum Thema Nachhaltigkeit stehen.
- Wenn der Betriebsrat eine Person als Nachhaltigkeitsbeauftragte:n benannt hat, sollte der Austausch mit dieser Person regelmäßig gepflegt werden.

4. Prüfung rechtzeitig vorbereiten

- Der Aufsichtsrat sollte bereits **unterjährig die relevanten Informationen einfordern** und sich zentrale Aspekte erläutern lassen, etwa das Prozedere der [Wesentlichkeitsanalyse](#), die Prozesse der Datenerhebung und das Management der Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen. Diese Informationen sind notwendig, damit der Aufsichtsrat seinen Prüfungsaufgaben gerecht werden kann.
- Der Aufsichtsrat sollte sich erläutern lassen, wie die Einbindung der betrieblichen Mitbestimmung auf den verschiedenen Ebenen erfolgen soll.
- Ggf. kann der direkte Austausch mit der externen Prüfungsinstitution sinnvoll sein

Arbeitnehmer-Vertreter:innen im Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung



Quelle: eigene Darstellung

2. ESRS - Neue einheitliche Standards in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

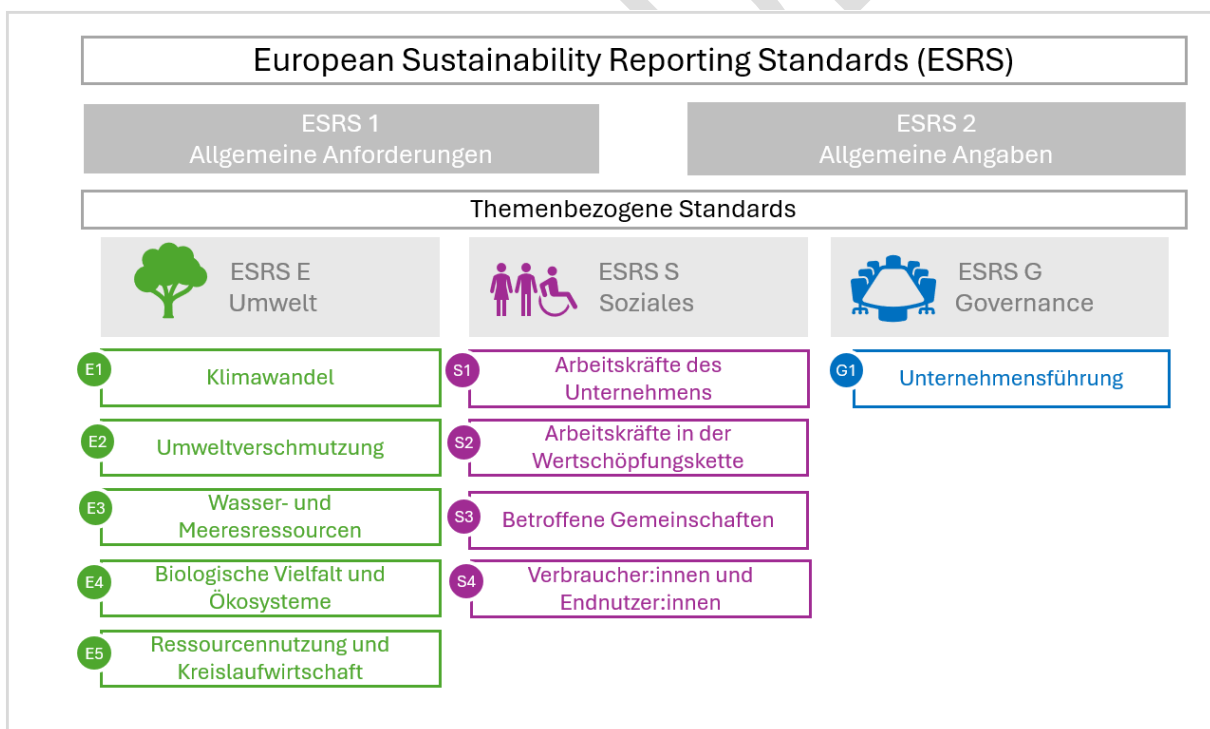
Auf der Basis der [CSRD-Richtlinie](#) wurden EU-weit verpflichtende Standards geschaffen, um die Nachhaltigkeitsberichterstattung europäischer Unternehmen vergleichbarer und transparenter zu gestalten: die so genannten **ESRS-Standards (European Sustainability Reporting Standards)**. Die Standards wurden von der [EFRAG \(European Financial Reporting Advisory Group\)](#) entwickelt.

Die [ESRS-Standards](#) sind delegierte Rechtsakte der Europäischen Kommission und damit ohne Umsetzung in nationales Recht unmittelbar anzuwenden.

Die Standards umfassen die drei Säulen **Umwelt, Soziales** und **Governance**. Diese drei Säulen werden in einzelne Standards gegliedert, in denen die Themen genauer definiert und Offenlegungspflichten beschrieben werden (siehe Übersicht).

Inhaltlich werden durch die [ESRS](#) deutlich differenziertere Aspekte erfasst als im [NaDiVeG](#). Nach NaDiVeG mussten die Unternehmen fünf Nachhaltigkeitsthemen berücksichtigen, ohne dass Kennzahlen vorgeschrieben waren, die Orientierung an einem Berichtsstandard war freiwillig.

Übersicht über die 12 ESRS-Standards



Quelle: eigene Darstellung

Die [ESRS-Standards](#) enthalten definierte Kennzahlen, sogenannte [Datenpunkte](#), um die Nachhaltigkeitsberichterstattung ausführlich und vergleichbar zu gestalten. Die sogenannten allgemeinen oder auch Querschnittsstandards (ESRS 2) legen allgemeine Regelungen und Prinzipien fest - wie beispielsweise die [doppelte Wesentlichkeit](#).

Die Einbindung von Arbeitnehmer-Vertreter:innen wird vor allem im Bereich der **Sozialstandards** ^{S1} und ^{S2} („Arbeitskräfte des Unternehmens“ und „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“) von Bedeutung sein. Allerdings sind die Bereiche Umwelt und Governance ebenfalls in den Blick zu nehmen, da nachlässiges Unternehmenshandeln in diesen Bereichen negative Folgen für die Beschäftigten haben kann. Die Rolle der Arbeitnehmer-Vertreter:innen ist vom Gesetzgeber nicht auf die sozialen Themen beschränkt.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappenü Betriebsräte sind in Zukunft in die Informationsgewinnung und -überprüfung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung einzubinden. Sie haben damit eine Schlüsselrolle bei der Einhaltung der Pflichtangaben.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Betriebsräte können **Ziele und Bewertungskriterien vorschlagen**;
- durch ihr Fachwissen, beispielsweise im Bereich der Risikobewertung, können sie darauf achten, dass **Kennzahlen vollumfänglich erfasst** werden;
- je nach Betroffenheit und Expertise sollten **verschiedenen Ebenen der Arbeitnehmervertretung** eingebunden werden. Wenn es z.B. um Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette geht, kann der EBR die geeignete Ebene sein. Bei Arbeitsbedingungen an einzelnen Standorten, liegt die Zuständigkeit eher bei den örtlichen Betriebsräten.

Um erfolgreich eingebunden werden zu können, braucht es von Seiten der Betriebsräte eine **Struktur**, die Informationsflüsse zwischen den verschiedenen Ebenen garantiert (Betriebsrat, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung, EBR).

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappenü Durch ihre Prüf- und Überwachungsfunktion haben Aufsichtsräte die Chance, die Berücksichtigung von Interessen der Arbeitnehmer:innen sicherzustellen. Die Pflicht zur Transparenz darüber, inwiefern Arbeitnehmer:innen als wichtige Stakeholder:innen in die Ermittlung und Bewertung von Chancen und Risiken einbezogen werden, gibt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, diese ggf. einzufordern und auf eine Einbindung der Betriebsräte hinzuwirken.

Was bedeutet das in der Praxis?

- **Rechtzeitige und regelmäßige Information** über den Prozess der Berichtserstellung, sodass der Aufsichtsrat seiner Prüfungsaufgabe gerecht werden kann. Der Aufsichtsrat sollte sicherstellen, dass er den Nachhaltigkeitsbericht nicht erst kurz vor der Veröffentlichung zum ersten Mal vorgelegt bekommt.
- Überwachung einer **angemessenen Einbeziehung des Betriebsrates** und Sicherstellung, dass dessen Einschätzung in die Arbeit im Aufsichtsrat einfließt.

- **Aufbau von Kompetenzen** in diesem Bereich, etwa in Form von Seminaren oder Beratungsleistungen. Die Transparenzpflicht hinsichtlich der Nachhaltigkeitsexpertise in den Aufsichtsräten ist hier ein starkes Argument.
- Nutzung der Möglichkeiten, als Aufsichtsrat einer AG das **Vergütungssystem** des Vorstandes an **nachhaltige Kriterien** zu knüpfen. Die Pflicht, die Einbeziehung von nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in die Vergütungssysteme des Unternehmens offenzulegen, liefert hier ein zusätzliches Argument.

Nachhaltige Kriterien in der Vorstandsvergütung: Beispiel Lenzing-Gruppe

Aufklappenü

Schon heute werden in Österreich in vielen börsennotierten Unternehmen Vergütungsbestandteile des Vorstands an nachhaltige Kriterien geknüpft. Die [ESRS-Standards](#) mit ihren definierten [Datenpunkten](#) bieten hier eine **breite Palette an möglichen Kriterien** zur Auswahl. Arbeitnehmer-Vertreter:innen im Aufsichtsrat können daraus Anregungen für die Vergütungssysteme des eigenen Vorstandes ziehen.

So hat die Lenzing-Gruppe beispielweise einen Katalog an ESG-Kriterien definiert (ESG steht **E**nvironment, **S**ocial und **G**overnance, also Umwelt, Soziales und Unternehmensführung), aus denen sich der Aufsichtsrat mit unterschiedlichen Schwerpunkten bei der Ausgestaltung der variablen Vergütung bedient. Darunter befindet sich u.a. auch die Nachhaltigkeits-Berichterstattung selbst als mögliches Kriterium.

Beispiel Lenzing-Gruppe: ESG- Kriterien in der Vorstandsvergütung



Quelle: Vergütungsbericht 2023 Lenzing-Gruppe; eigene Darstellung

Aufbau und Struktur der Standards

Die [ESRS-Standards](#) gliedern sich in drei Typen, die **generellen Standards** bzw. Querschnittstandards, die **themenbezogenen Standards** (Umwelt-, Sozial- und Governancestandards) und die **sektorspezifischen Standards**. Letztere liegen allerdings erst teilweise im Entwurfsstadium vor, laut Omnibus-Vorschlag der Europäischen Kommission soll es keine sektorspezifischen Standards geben.

Darüber hinaus können **unternehmensspezifische Angaben** erforderlich sein, die von den Standards nicht abgedeckt werden. Maßgabe ist, dass es den Nutzer:innen ermöglicht wird,

die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken oder Chancen des Unternehmens nachzuvollziehen.

ESRS 1 und ESRS 2 - Allgemeine Anforderungen und Allgemeine Angaben

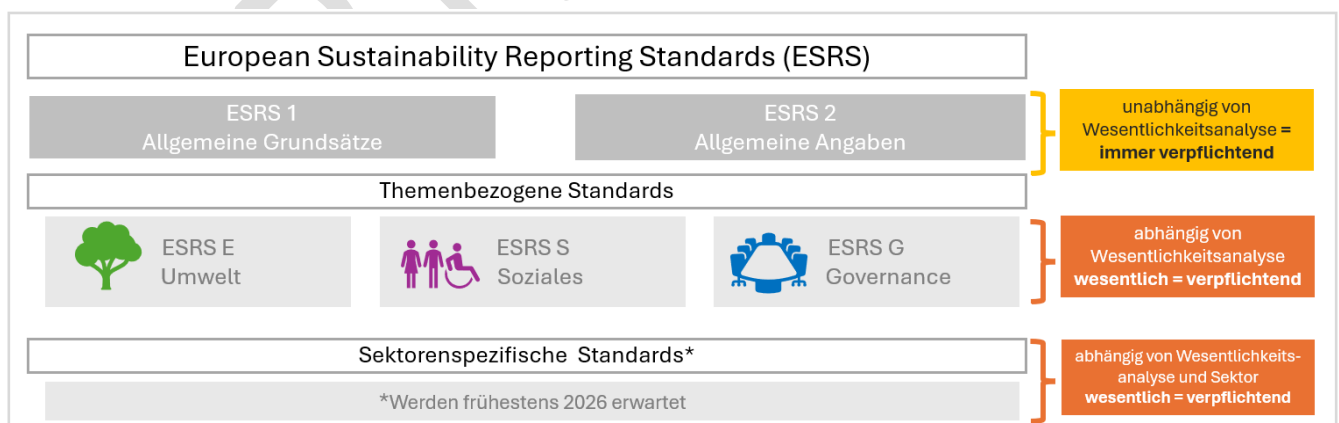
Die **allgemeinen Standards ESRS 1 und ESRS 2** bilden die Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, indem sie allgemeine Anforderungen formulieren und grundlegende Angaben einfordern. Sie befassen sich mit Konventionen für die Ausarbeitung, mit Berichterstattungsbereichen und qualitativen Merkmalen von Informationen, Übergangsbestimmungen, der Bedeutung der Wertschöpfungskette, Zeithorizonten und dem Aufbau der Nachhaltigkeitserklärung. Die Standards enthalten zahlreiche Detailvorschriften, beispielweise zum Umgang mit Fehlern in früheren Berichten, zur Darstellung von Vergleichsinformationen, zu ggf. erforderlichen Schätzungen beim Fehlen exakter Daten etc. Außerdem werden **grundlegenden Angaben der Nachhaltigkeitsberichterstattung** in Bezug auf die Bereiche Governance, Strategie des Unternehmens, das Management von Chancen, Risiken und Auswirkungen sowie Kennzahlen und Ziele geregelt. Die allgemeinen Standards sind **verpflichtend** von allen berichtspflichtigen Unternehmen anzuwenden, unabhängig vom Ergebnis der [Wesentlichkeitsanalyse](#).

ESRS E (Umwelt) - ESRS S (Soziales) – ESRS G (Governance)

Die **themenbezogenen Standards** bauen darauf auf und enthalten Verweise auf die allgemeinen Standards. Sie sind in die drei Säulen **Umwelt, Soziales und Governance** gegliedert und umfassen zehn Einzelstandards mit spezifischen Angabepflichten und [Datenpunkten](#).

Die Erfüllung der Angabepflichten in diesen Standards sind **nur dann verpflichtend**, wenn die von ihnen erfassten Aspekte durch die [Wesentlichkeitsanalyse](#) des Unternehmens **als wesentlich bewertet** wurden.

Die Abbildung zeigt den Grad der Verpflichtung der verschiedenen Standardtypen:



Quelle: eigene Darstellung

Bei der Einführung der Standards gibt es verschieden **Übergangsregelungen**, die eine schrittweise Anwendung der Standards u.a. in Bezug auf den Zeitpunkt der erstmaligen Berichterstattung, die Vollständigkeit der zu berichtenden Themen und die Vorschriften zu Vergleichsinformationen erlauben.

VERTRAULICH

Zur Vertiefung: Wichtige Inhalte der allgemeinen Standards (ESRS 1 und 2)

Konsolidierte Berichterstattung

Aufklappen Die **allgemeinen Anforderungen** zur Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung enthalten Vorschriften zur konsolidierten Berichterstattung, die grundsätzlich zugelassen ist. Falls konsolidiert berichtet wird, muss veröffentlicht werden, welche (Sub)Unternehmen in den Konsolidierungskreis aufgenommen sind. Ebenso muss angegeben werden, inwiefern die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette einbezogen ist. **Bei erheblichen Unterschieden** innerhalb des Konsolidierungskreises muss das Unternehmen die Informationen ggf. nach Ländern oder Standorten **differenzieren**. Die Befreiungsmöglichkeit im Rahmen der konsolidierten Berichterstattung gilt nicht für große kapitalmarktorientierte Tochterunternehmen, die eine eigene Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erstellen haben.

Governance, Strategie, Risikomanagement und Kennzahlen

Aufklappen Im Bereich **Governance** sind Angaben zur **Zusammensetzung und Diversität von Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen** vorgeschrieben. Auch muss angegeben werden, wie Fachwissen und Fähigkeiten im Bereich der Nachhaltigkeit ausgeprägt sind und wie der Zugang zu diesen gestaltet ist. Ebenfalls gibt es **Pflichtangaben** über die internen Prozesse zur Risikobewertung, zur Einhaltung der **Sorgfaltspflicht** und zur Einbeziehung von nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in die Vergütungssysteme des Unternehmens.

In Bezug auf die **Strategie** des Unternehmens müssen Angaben zu den Strategieelementen gemacht werden, die sich auf Nachhaltigkeitsaspekte, das Geschäftsmodell und die Wertschöpfungskette beziehen oder diese Bereiche beeinflussen. Es muss veröffentlicht werden, wie in der Strategie und im Geschäftsmodell des Unternehmens die Interessen und **Standpunkte der Stakeholder:innen**, also auch der Arbeitnehmer:innen, berücksichtigt werden und wie die Stakeholder:innen eingebunden werden.

Beim **Management der Chancen und Risiken** muss ebenfalls angegeben werden, mit welchen Verfahren die Chancen und Risiken der Nachhaltigkeitsaspekte ermittelt werden und wie Stakeholder:innen in diesem Prozess konsultiert werden.

Der Bereich der **Kennzahlen und Ziele** sieht ebenso eine **Einbindung der Stakeholder:innen** vor. So muss das Unternehmen angeben, ob und wie diese in die Festlegung der Ziele einbezogen wurden. Sollte das Unternehmen keine Ziele in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte festgelegt haben, muss es dies offenlegen und begründen.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappen

Um seine Interessen und Standpunkte in die Strategie und in das Geschäftsmodell des Unternehmens einzubringen und eine qualifizierte Stellungnahme abgeben zu können, muss der Betriebsrat eigene **Nachhaltigkeitskompetenz** aufbauen.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Eine Möglichkeit ist es **Nachhaltigkeits- oder ESG-Ausschüsse** zu bilden, die sich aktiv am Prozess beteiligen. Sie können sich bei der Festlegung von Nachhaltigkeitszielen einbringen und Kennzahlen bzw. Metriken mitentwickeln, die geeignet sind, den Grad der Zielerreichung zu messen. **ESG** steht für **E**nvironment, **S**ocial und **G**overnance, also Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.
- Durch den Kontakt zur **Arbeiterkammer** oder zu **internationalen Gewerkschaftsorganisationen** kann der Betriebsrat wertvolle Expertise insbesondere zu arbeitnehmerrelevanten Themen beisteuern.

Wenn das Unternehmen nicht eigenständig berichtet, sondern in die konsolidierte Berichterstattung des Mutterkonzerns einbezogen wird, sollten die Betriebsräte dafür sorgen, dass über die **interne Organisation der verschiedenen Mitbestimmungsebenen** die Interessen aller Ebenen Gehör finden.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappmenü

Beim Thema Risikomanagement hat der Aufsichtsrat eine wichtige Rolle. Die Effektivität sowie die Effizienz des von der Geschäftsführung installierten **Risiko- und Chancenmanagements** ist vom Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der **doppelten Wesentlichkeit** regelmäßig zu prüfen. Dabei sollte er auch die negativen potenziellen Folgen von unpassenden oder schlecht messbaren Zielen in der Wahrnehmung der **Stakeholder:innen** im Blick haben.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Es kann sinnvoll sein einen eigenen **Nachhaltigkeitsausschuss** einzurichten, der sich mit den Outside-in- und Inside-out-Wirkungen der Unternehmensstrategie und des Geschäftsmodells beschäftigt.
- Dieser Ausschuss kann einerseits der Ansprechpartner der Geschäftsführung in ESG-Fragen sein und andererseits die Arbeit des Prüfungsausschusses zu den ESG-bezogenen Themen unterstützen, z.B. bei der Festlegung von konkreten Parametern für die Wesentlichkeitsbeurteilungen. **ESG** steht für **E**nvironment, **S**ocial und **G**overnance, also Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.
- Der **direkte Dialog mit den Nachhaltigkeitsberichtsprüfer:innen** kann hilfreich sein.

Wenn das Unternehmen nicht eigenständig berichtet, sondern in die konsolidierte Berichterstattung des Mutterkonzerns einbezogen wird, sollten die Arbeitnehmer-Vertreter:innen dafür sorgen, dass über den Austausch mit den Kolleg:innen im Konzernaufsichtsrat die Belange des Tochterunternehmens berücksichtigt werden.

Wesentlichkeitsanalyse

Aufklappmenü Die **ESRS** sehen, wie zuvor auch schon die NFRD, für die Nachhaltigkeitsberichterstattung die Durchführung einer **Wesentlichkeitsanalyse** vor. Anders als in der NFRD wird hier jedoch die Durchführung klar spezifiziert. Bei der

Wesentlichkeitsanalyse werden die Nachhaltigkeitsaspekte mit für das Unternehmen wesentlichen Auswirkungen, Chancen oder Risiken ermittelt. Wesentlichkeit wird unmissverständlich 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).

Outside-in-Perspektive (finanzielle Wesentlichkeit)

Aufklappenmenü 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 Finanzlage, die finanzielle Leistungsfähigkeit, die Cashflows oder der Zugang zu Finanzmitteln haben (oder wahrscheinlich haben werden). Dabei sind auch Aspekte zu betrachten, die sich der direkten Kontrolle des Unternehmens entziehen und auf **Geschäftsbeziehungen** zurückzuführen sind. Die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen wird anhand einer Kombination aus **Eintrittswahrscheinlichkeit** und der **Höhe der möglichen finanziellen Auswirkungen** beurteilt – wie beim klassischen Risiko- und Chancenmanagement.

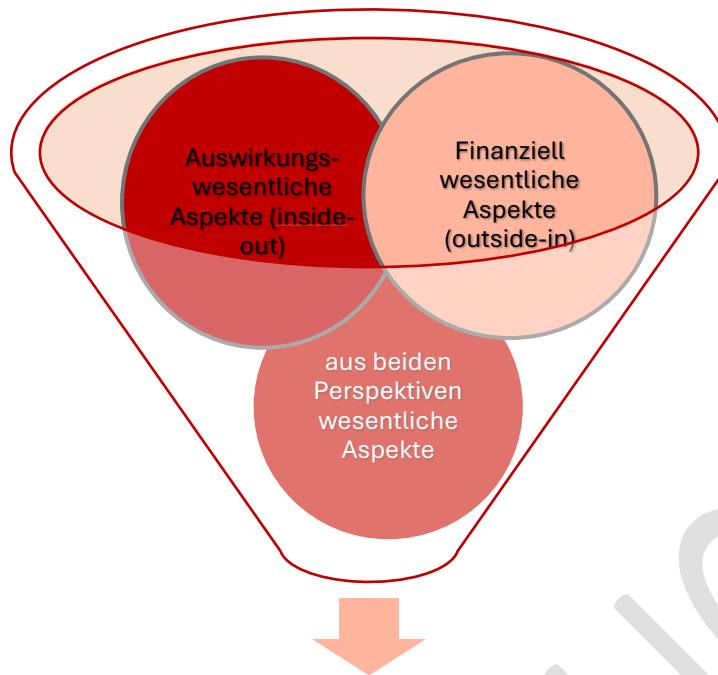
Inside-out-Perspektive (Wesentlichkeit der Auswirkungen)

Aufklappenmenü 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.

Ende Aufklappenmenü

Die Beurteilung der Wesentlichkeit der Auswirkungen und der finanziellen Wesentlichkeit sind miteinander verknüpft und die gegenseitigen Abhängigkeiten zwischen diesen beiden Dimensionen müssen berücksichtigt werden.

Es genügt, wenn ein Aspekt aus einer der beiden Perspektiven wesentlich ist, um eine Berichtspflicht auszulösen:



Berichtspflicht in Nachhaltigkeitsbericht

Quelle: eigene Darstellung

Bei der Bewertung der Wesentlichkeit muss **auf Unternehmensebene differenziert** werden. Aspekte sind auch wesentlich, wenn sie nur ein bestimmtes Tochterunternehmen oder einen einzelnen Standort betreffen (*Outside-in Perspektive*) oder von diesen ausgehen (*Inside-out Perspektive*). Gleiches gilt für die gesamte Wertschöpfungskette. Ist ein vor- oder nachgelagerter Akteur durch einen Aspekt betroffen oder beeinflusst diesen positiv oder negativ, ist dieser Aspekt für das Unternehmen wesentlich. Es müssen für die [Wesentlichkeitsanalyse](#) also nicht nur die eigene Unternehmenstätigkeit, sondern ebenso **alle Geschäftsbeziehungen berücksichtigt** werden.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappenmenü

Die Zusammenarbeit mit [Stakeholder:innen](#) ist bei der Bewertung der Wesentlichkeit explizit vorgesehen.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Betriebsräte können als direkte [Stakeholder:innen](#) ihre **rechtliche Stellung** im Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung **nutzen**. Sie können darauf hinwirken, dass zentrale Themen der Arbeitnehmer:innen wie Weiterbildung, Work Life Balance etc. als wesentlich eingestuft werden.
- Damit können Themen innerbetrieblich auf die Agenda gesetzt werden und die Berichtspflicht nach dem Sozialstandard, der sich auf die Arbeitskräfte des

Unternehmens bezieht (ESRS S1), wird ausgelöst. Auf diese Weise werden Informationen und Daten transparent, die der Betriebsrat für seine Arbeit nutzen kann.

Durch ihre internationale Zusammensetzung und ihre Expertise in Bezug auf die verschiedenen Standorte in unterschiedlichen europäischen Ländern können **Europäische Betriebsräte** die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen über Österreich hinaus beurteilen und in die Wesentlichkeitsanalyse einbringen.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappenmenü

In seiner Überwachungsfunktion hat der Aufsichtsrat den Blick auf die **künftige Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage** zu richten und in diesem Sinne zu überprüfen, ob die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse geeignet sind, diese Entwicklung abzubilden.

- Die **Inside-out-Perspektive** wird von Unternehmen oft vernachlässigt und sollte daher vom Aufsichtsrat im Rahmen seiner Prüfaufgabe besonders berücksichtigt werden.
- Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat prüfen, ob der **Betriebsrat** als Interessensvertretung **angemessen eingebunden** wird. Die Pflicht, über die Einbindungsprozesse Bericht zu erstatten, kann ein Hebel sein, um die Einbindung der Betriebsräte zu fördern.
- Der Aufsichtsrat sollte auch überprüfen, ob und wie die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse von der Geschäftsführung in die **Unternehmensstrategie umgesetzt** werden.

Die **Nachhaltigkeitsziele**, die Bestandteil der Strategie sind, sollten vom Aufsichtsrat hinsichtlich ihrer **Kongruenz mit der Strategie** und hinsichtlich ihrer **Umsetzung** geprüft werden.

Beispiel: Doppelte Wesentlichkeit beim Thema Gleichstellung

Aufklappenmenü

Bei der Frage, ob die **Gleichstellung der Geschlechter** ein wesentlicher Aspekt für das Unternehmen ist, müssen im Sinne der doppelten Wesentlichkeit beide Perspektiven berücksichtigt werden.

- Unter der klassischen **Outside-in-Perspektive** wird analysiert, ob die Lage der Gleichstellung der Geschlechter eine **wesentliche Auswirkung auf die finanzielle Lage** des Unternehmens haben kann oder hat. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn ein gesetzlich vorgeschriebener Frauenanteil nicht eingehalten wird und hierfür eine Geldstrafe droht. Ein anderes Beispiel wären niedrigere Umsätze durch negative Presse aufgrund von unzureichender Gleichstellung der Geschlechter.
- Aus der **Inside-out-Perspektive** heraus wird analysiert, wie das **Unternehmenshandeln** die **Gleichstellung der Geschlechter beeinflusst**. Ein Beispiel hierfür wäre die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern in Ländern, in denen Frauen diskriminiert werden. Durch diese Kooperationen beeinflusst das Unternehmen potenziell die Gleichstellung der Geschlechter in seiner Wertschöpfungskette negativ. Ein positives Beispiel wäre hingegen die Förderung von Projekten zur Geschlechtergleichstellung.

Wenn bei dieser Analyse mindestens **eine der beiden** Perspektiven als wesentlich bewertet wird, ist die Gleichstellung der Geschlechter ein für das Unternehmen wesentlicher Aspekt und als solcher in die Nachhaltigkeitsberichterstattung aufzunehmen. Dabei ist Transparenz über die Einbeziehung von Stakeholder:innen gefordert.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappenü

In diesem Beispiel kann der Betriebsrat sich am Prozess beteiligen, indem er etwa Informationen zur Gleichstellung der Geschlechter im Unternehmen und in der Wertschöpfungskette beisteuert und **Ziele** zur Gleichstellung der Geschlechter **empfiehlt**. Sollte ihm eine Beteiligung verwehrt werden, kann er dies in seine offizielle Stellungnahme aufnehmen, die dem Aufsichtsrat zugeleitet wird.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappenü

Der Aufsichtsrat kann im Rahmen seiner Prüfpflicht darauf hinwirken, dass eine ggf. nicht erfolgte Beteiligung des Betriebsrates, die ihm über die **Stellungnahme des Betriebsrats** offiziell mitgeteilt wird, **transparent** gemacht und aus dem Bericht ersichtlich wird. Damit erhöhen sich die Chancen, dass der Betriebsrat künftig einbezogen wird. Auch kann der Aufsichtsrat zu der Auffassung gelangen, dass das Thema Gleichstellung im Sinne der künftigen Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens von Bedeutung ist und deshalb als wesentliches Thema identifiziert werden muss.

Übergangsregelungen

Aufklappenü Die CSRD-Richtlinie sieht eine stufenweise Ausweitung der berichtspflichtigen Unternehmen vor, wodurch ihre Zahl in Österreich von circa 75 auf über 2000 steigt.

- Für das Geschäftsjahr **2024** müssen nur die Unternehmen nach den ESRS-Standards berichten, die auch **nach dem NaViDeG bereits berichtspflichtig** waren. Voraussetzung ist, dass die nationale Umsetzung der CSRD rechtzeitig erfolgt.
- Für **alle anderen Unternehmen aus dem Anwenderkreis** sind die ESRS erstmalig für das Geschäftsjahr **2025** anzuwenden. Sollte das Umsetzungsgesetz nicht rechtzeitig verabschiedet werden, kann sich der Zeitplan ändern.
- Für **kapitalmarktorientierte KMUs**, nichtkomplexe Kreditinstitute und firmeneigene Versicherungsunternehmen gilt das Geschäftsjahr **2026** als erstes Berichtsjahr. Es besteht eine sogenannte „Opting-out-Möglichkeit“ für kapitalmarktorientierte KMUs mit einer Verzögerung bis zum Geschäftsjahr 2028, sofern sie dies im Lagebericht begründen.
- Das Geschäftsjahr **2028** gilt auch für alle **Nicht-EU-Unternehmen**, die am europäischen Kapitalmarkt beteiligt sind, als erstes Jahr, über das nach den neuen Regelungen berichtet werden muss.

Die [ESRS-Standards](#) selbst sehen ebenfalls Übergangsregelungen vor, um die Anwendung der Standards zu erleichtern. Dabei gilt ein Teil der **Erleichterungen** nur für **Unternehmen mit weniger als 750 Beschäftigten**.

Übergangsregelungen im Detail

Aufklappmenü

Es gibt eine ganze Reihe von Übergangsregelungen, hier die wichtigsten im Überblick:

- Bei den **allgemeinen Standards** gilt die Angabepflicht über die **finanziellen Auswirkungen der wesentlichen Chancen und Risiken auf die Finanzlage, die finanzielle Leistungsfähigkeit und den Cashflow (ESRS 2)** erst **ab dem zweiten Berichtsjahr**. Wenn die Erstellung quantitativer Angaben nicht durchführbar ist, sind in den ersten drei Berichtsjahren qualitative Angaben ausreichend, spätestens ab dem 4. Berichtsjahr müssen quantitative Angaben veröffentlicht werden.
- In allen fünf **Umweltstandards (ESRS E1 – E5)** kann **im ersten Berichtsjahr auf Angaben zu den finanziellen Effekten** umweltbezogener Auswirkungen, Chancen und Risiken **verzichtet** werden. Quantitative Angaben sind spätestens im vierten Berichtsjahr erforderlich. Ausgenommen davon sind diese Angaben in Bezug auf den **Klimawandel (ESRS 1)**, hier darf ab dem zweiten Berichtsjahr nur von quantitativen Informationen abgesehen werden, wenn die Erstellung quantitativer Angaben nicht durchführbar ist.
Der Umweltstandard zu **biologischer Vielfalt und Ökosystemen (ESRS E4)** kann von Unternehmen mit weniger als 750 Beschäftigten den **ersten beiden Berichtsjahren komplett ausgelassen** werden.
Für Unternehmen mit bis 750 Mitarbeitenden sind im ersten Berichtsjahr die Angaben zu Scope 3- und Gesamt-THG-Emissionen (**ESRS E1**) nicht verpflichtend.
- Die **Sozialstandards** können von **Unternehmen mit bis zu 750 Mitarbeitenden** im ersten Berichtsjahr **in Gänze ausgelassen werden**. Für die Standards **ESRS S2 – S4**, die sich auf die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette, die betroffenen Gemeinschaften und die Verbraucher:innen/Endnutzer:innen beziehen, gilt diese Befreiung auch für das zweite Berichtsjahr.
Für den Sozialstandard in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens (**ESRS S1**) gibt es für die Unternehmen mit mehr als 750 Beschäftigten, die ihn schon ab Berichtsjahr 1 anwenden müssen, eine Reihe von weiteren **Angabepflichten, die im ersten Berichtsjahr ausgelassen werden dürfen**.
 - Merkmale der nicht angestellten Arbeitskräfte in der eigenen Belegschaft des Unternehmens (**S1-7**)
 - Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog (**S1-8**) 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).

Ab Berichtsjahr 1 verpflichtend sind für die Unternehmen **mit mehr als 750 Beschäftigten** die Angaben zu den Themen tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog im europäischen Wirtschaftsraum (S1-8), Diversitätsparameter (S1-9), angemessene Entlohnung (S1-10), Vergütungsparameter (S1-16) sowie Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen in Zusammenhang mit Menschenrechten (S1-17).

- Für den **Governancestandard** (ESRS G1) gibt es keine Übergangsregelung.

Ende Aufklappenmenü

Vergleichsinformationen

Aufklappenmenü In der Nachhaltigkeitsberichterstattung müssen Unternehmen **Vergleichsinformationen** angeben (ESRS-1). Dies gilt für quantitative Daten und in den Fällen, in denen sie relevant für das Verständnis der Nachhaltigkeitserklärung sind. Hierbei ist mindestens ein Vergleichswert aus der Vergangenheit nötig, je nach Standard werden auch längere Vergleichszeiträume verlangt.

Sollte die Angabe von Vergleichsinformationen nicht möglich sein, da sich beispielsweise die Erhebungsmethoden geändert haben, muss dies erklärt werden.

Hierdurch wird die **Interpretation der Informationen erleichtert**. So kann ein quantitativer Wert beispielsweise bei den CO₂-Emissionen positiv oder negativ interpretiert werden, je nachdem ob der Vergleichswert im Vorjahr höher oder niedriger war.

Zur Vertiefung: Die themenbezogenen Standards (ESG-Standards)

Die Umweltstandards

Die Umweltstandards bilden eine der drei thematischen Säulen der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Untergliedert ist der Themenbereich **Umwelt** mit der Abkürzung E (für environment) in die fünf Standards **Klimawandel** (ESRS-E1), **Umweltverschmutzung** (E2), **Wasser- und Meeresressourcen** (E3), **Biologische Vielfalt und Ökosysteme** (E4) sowie **Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft** (E5).

Es gibt zahlreiche **inhaltliche Überschneidungen** zwischen den Standards. So sind beispielsweise Angabepflichten, die für das Thema Wasser- und Meeresressourcen (E3) relevant sind, bei der Umweltverschmutzung (E2) enthalten. Inhaltliche Überschneidungen gibt es auch mit den **Sozialstandards**, so werden unter anderem negative Auswirkungen durch die Nutzung von Meeresressourcen (E3) auf betroffene Gemeinschaften dem entsprechenden Sozialstandard (S3) zugeordnet. In solchen Fällen von Überschneidungen wird mit Verweisen auf die entsprechenden Standards gearbeitet.

Die Umweltstandards unterscheiden sich hinsichtlich des Umfangs und der Anzahl der geforderten Parameter und Datenpunkte. Ihr **Aufbau** ist allerdings **ähnlich**: In jedem Standard ist über die Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die Strategien, Maßnahmen und Mittel, die Ziele sowie die erwarteten finanziellen Auswirkungen zu berichten.

Anders als die allgemeinen Standards sind die themenspezifischen Standards, damit auch die Umweltstandards, überwiegend **von der Wesentlichkeitsanalyse abhängig** und somit nur anzuwenden, wenn ihre Inhalte als wesentlich bewertet werden. Lediglich die **Verfahren** zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind **in jedem Fall zu beschreiben**. Beim Standard Klimawandel (E1) gibt es eine weitere Besonderheit: sollte das Unternehmen zu dem Ergebnis kommen, dass der **Klimawandel** kein wesentliches Thema ist, muss es eine detaillierte Erklärung vorlegen, wie es zu dieser Einschätzung kommt. Die Erklärung muss eine Analyse enthalten, unter welchen Bedingungen der Klimawandel zukünftig wesentlich für das Unternehmen werden könnte. Bei allen anderen Umweltstandards hingegen kann das Unternehmen nach eigenem Ermessen eine Begründung liefern, sollte es die Themen für nicht wesentlich erachten. Hieraus wird der **hohe Stellenwert des Standards zum Klimawandel (E1)** deutlich, der auch der umfassendste der Umweltstandards ist.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappenü

Umweltbelange stehen häufig in engem Zusammenhang mit **Arbeitnehmer:innenschutz** und sollten deshalb auch prinzipiell vom Betriebsrat auf Relevanz für die eigene Tätigkeit geprüft werden.

Was bedeutet das in der Praxis?

- **Berührungspunkte** kann es beispielweise geben, wenn es um Mobilitätszuschüsse für die Beschäftigten, um Lebensmittel aus ökologischem Anbau in Kantinenessen oder um Sicherheit beim Umgang mit Schadstoffen geht.
- Der Betriebsrat sollte festes Mitglied im **Umweltausschuss** des Unternehmens sein.
- Für **Eurobetriebsräte** können Umweltthemen ebenfalls von Interesse sein. Es gehört zu den Rechten des EBR, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen mindestens zweier zum Unternehmen gehörender Betriebe bzw. Unternehmensteile betreffen, unterrichtet und angehört zu werden.
- Durch seine internationale Zusammensetzung und seine **Expertise** in Bezug auf die verschiedenen Standorte kann der EBR die Relevanz von Umweltthemen über Österreich hinaus beurteilen.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappen

Für den Aufsichtsrat sind Umweltthemen in mehrerlei Hinsicht relevant. In vielen Unternehmen hat die Unternehmensstrategie eine enge Verbindung zu Umweltthemen, etwa durch das Vorhaben, bis zu einem definierten Zeitpunkt einen bestimmten Prozentsatz an fossiler Energie einzusparen und die CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Umweltbezogene Aspekte (bes. Treibhausgasemissionen) werden häufig in die **Vorstandsvergütung** integriert, für deren Ausgestaltung der Aufsichtsrat zuständig ist.
- Beim Thema **Risikomanagement** im Zusammenhang mit Umweltthemen ist der Aufsichtsrat ebenfalls gefragt, sowohl in der der Inside-out- als auch in der Outside-in-Betrachtung. Emissionen von Treibhausgasen oder die Verschmutzung von Wasser und Luft können Menschen beeinträchtigen, die an den entsprechenden Standorten arbeiten oder leben. Sie können sich andererseits auch in Form von Strafzahlungen oder Reputationsschäden in finanzieller Perspektive negativ auf das Unternehmen auswirken.

Bei der Prüfung der Ziele und Strategien im Umweltbereich, wie etwa beim **Übergangsplan zum Klimaschutz**, sollte der Aufsichtsrat prüfen, ob die Inhalte mit Strategie und Geschäftsmodell kompatibel sind.

Klimawandel – (Umweltstandard ESRS- **E1**)

Der erste der Umweltstandards *ESRS-E1* befasst sich mit dem Klimawandel und bezieht sich auf zwei der EU-Klimaziele, nämlich den Klimaschutz und die Anpassungen an den Klimawandel.

Die ESRS-Standards definieren Klimaschutz als den Prozess der Reduzierung globaler Treibhausgasemissionen mit Bezug auf das **1,5-Grad-Ziel**. Mit Anpassungen an den Klimawandel sind alle Anpassungsprozesse an den tatsächlichen und erwarteten Klimawandel sowie seine Auswirkungen gemeint. Ein weiteres Thema dieses Standards ist Energie.

Darunter werden die Themen Energieeffizienz und der Einsatz erneuerbarer Energien gefasst. Letztere sind hier als erneuerbare, nicht fossile Energiequellen definiert. Dies schließt, anders als in der [EU-Taxonomie](#), Gas- und Atomenergie nicht mit ein.

Der Standard zum Klimawandel (E1) deckt zwei verschiedenen Arten von Risiken ab, die das Geschäftsmodell oder die Unternehmensstrategie betreffen können: zum einen **physische Klimarisiken**, also solche, die durch die physischen Folgen des Klimawandels wie den Anstieg des Meeresspiegels entstehen, zum anderen **Übergangsrisiken**. Letztere sind Risiken, die durch veränderte Umstände wie beispielweise neue Regulierungen, eine veränderte politische Landschaft Marktveränderungen o.ä. entstehen.

Aufklappmenü

Bei allen Angabepflichten des Klimawandel-Standards gibt es bestimmte Aspekte, die dargestellt werden müssen.

- Für den **Klimaschutz** muss dargestellt werden, wie das Unternehmen den Klimawandel tatsächlich oder potenziell beeinflusst, sowohl positiv als auch negativ. Dazu gehört die Offenlegung der Bruttoemissionen und des Energieverbrauchs. Auch ist darzustellen, welche Bemühungen zur Erreichung des 1,5°C Ziels das Unternehmen unternommen hat, aktuell unternimmt und in Zukunft unternommen wird.
- Bezogen auf die **Anpassungen an den Klimawandel** muss in einem Übergangsplan zum Klimaschutz dargestellt werden, wie geplant ist, Geschäftsmodell und Strategie auf einen Wandel zu nachhaltiger Wirtschaft anzupassen sowie einen Beitrag zur Erreichung des 1,5°C Ziels zu leisten und wie die internen Kapazitäten zur Umsetzung dieser Pläne aufgestellt sind.

Weitere Maßnahmen zur Vermeidung oder Begrenzung auch nur potenzieller negativer Auswirkungen und zur Adressierung klimabezogener Chancen und Risiken sowie deren Ergebnisse sind ebenso darzustellen. Gleiches gilt für die Art und den Umfang der wesentlichen Chancen und Risiken, die durch die klimabezogenen Auswirkungen des Unternehmens und durch vom Klimawandel verursachte Abhängigkeiten entstehen. Es ist darzulegen, wie diese Chancen und Risiken gesteuert werden und welche finanziellen Effekte die Chancen und Risiken haben, sowohl kurz-, mittel- als auch langfristig.

Ende Aufklappmenü

Bei den Angabepflichten zum Klimawandel zentral sind die **Treibhausgasemissionen**, also unter anderem der CO₂-Ausstoß des Unternehmens. Dieser Aspekt findet sich in einigen Angabepflichten wieder, so muss zum Beispiel dargelegt werden, inwiefern die Reduktion dieser Emissionen in die Vergütung von Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen einfließt. Auch muss angegeben werden, inwiefern die Ziele zur Emissionsreduktion mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens in Einklang stehen. Zum besseren Verständnis dieser Ziele muss das Unternehmen seinen Ausstoß von CO₂ und anderen Treibhausgasen gesondert nach Scope 1, Scope 2 und Scope 3 angeben. Daraus soll hervorgehen, welche Emissionen besonders relevant für das Unternehmen sind und wo Maßnahmen und Ziele am effizientesten ansetzen können.

Kasten Emissionen nach Scope 1, 2 und 3

Gemäß dem Treibhausgas- bzw. THG-Protokoll  (engl.: Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) werden Informationen zu **Treibhausgasemissionen** nach drei verschiedenen Berichtsbereichen angegeben. Das THG-Protokoll wurde Ende der Neunzigerjahre durch private Organisationen initiiert

und wird von vielen Unternehmen und öffentlichen Stellen weltweit genutzt, um über ihre Emissionen der sechs unter das Kyoto-Protokoll fallenden klimaschädlichen Treibhausgase zu berichten: Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffoxid (N₂O), halogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW) und Schwefelhexafluorid (SF₆). Die sogenannten Scopes 1, 2 und 3 in Bezug auf Emissionen grenzen verschiedene Ebenen der mit dem Unternehmen zusammenhängenden Emissionen ab. So umfasst **Scope 1** alle Emissionen, die direkt vom Unternehmen verursacht werden, etwa durch eigene Anlagen, Kessel, Öfen oder durch Fahrzeuge. **Scope 2**-Emissionen werden indirekt durch eingekaufte Energie verursacht, z.B. durch Strom. **Scope 3**-Emissionen entstehen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, zum Beispiel bei der Produktion der eingekauften Waren oder Dienstleistungen sowie im Endverbrauch und bei der Entsorgung von Produkten des Unternehmens. Das THG-Protocol verlangt die Berichterstattung zu den Scopes 1 und 2, Scope 3 ist optional. Die [ESRS-Standards](#) verlangen auch eine Berichterstattung für Scope 3.

Andere Angaben zu den CO₂-Emissionen betreffen sogenannte **eingeschlossenen Emissionen**. Das sind potenzielle Emissionen, die durch die wichtigsten Vermögenswerte und Produkte des Unternehmens in Zukunft verursacht werden. Hierzu muss eine **Schätzung** angegeben werden.

Eine weitere Angabepflicht betrifft die **Intensität der Emissionen**. Dabei wird das Verhältnis von Emissionen zu Nettoeinnahmen errechnet. Diese Kennzahl ist besonders wertvoll, um ähnliche Unternehmen zu vergleichen sowie die Entwicklung des Unternehmens im Zeitvergleich bewerten zu können.

Auch müssen Angaben dazu gemacht werden, wie das Unternehmen CO₂-Emissionen mit **eigenen Projekten** oder solchen in der **Wertschöpfungskette** abgebaut hat oder dies plant. Abgegrenzt davon ist der Umfang der Reduktion anzugeben, der mit Finanzierung durch CO₂-Gutschriften im Rahmen von Klimaschutzprojekten außerhalb der Wertschöpfungskette betrieben wird oder geplant ist. Diese Angaben werden weiter nach Abbauaktivitäten und eigenen Tätigkeiten sowie solchen in der Wertschöpfungskette aufgeschlüsselt.

Sollte das Unternehmen ein internes **CO₂-Bepreisungssystem** nutzen, so muss dies angegeben werden. Dabei ist offenzulegen, um welche Art der Bepreisung es sich handelt, wie diese eingebunden wird und welche Preise verwendet werden. Ebenso ist eine Schätzung anzugeben, wie groß die Menge an CO₂-Emissionen ist, die unter dieses System fallen, gegliedert in Scope 1, 2 und 3.



Der ESRS-E1 Standard zum Klimaschutz ist sehr umfassend und in Bezug auf die CO₂-Emissionen des Unternehmens ausführlich, unter anderem durch die Anforderung, nach Scope 1, 2 und 3 zu differenzieren. Wie alle ESG-Standards ist die verpflichtende Anwendung des Klimaschutz-Standard vom Ergebnis der [Wesentlichkeitsanalyse](#) abhängig. Es steht zu erwarten, dass die Anwendung dieses Standards einen zentralen Teil vieler Nachhaltigkeitsberichte bilden wird.

Die Umweltstandards E2 bis E5 umfassen die Themen **Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen, biologische Vielfalt und Ökosysteme** sowie **Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**.

Der Aufbau aller vier Standards ist gleich. So werden in jedem der Standards Angaben zu der Strategie, den Maßnahmen und den Zielen des Unternehmens im Bezug auf das jeweilige Thema gefordert. Wo bei der Umweltverschmutzung beispielsweise die Veröffentlichung von Zielen zur Reduktion oder Vermeidung von Verschmutzung oder besorgniserregenden Stoffen gefordert ist, müssen bei den Wasser- und Meeresressourcen die Ziele zu ihrer Schonung und nachhaltigen Nutzung angegeben werden.

Auch die **finanziellen Auswirkungen** der mit dem jeweiligen Thema verbunden Chancen und Risiken sind jeweils zu ermitteln und anzugeben.

Alle Angabepflichten in diesen Standards – mit Ausnahme der Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die unabhängig vom Ergebnis der [Wesentlichkeitsanalyse](#) verpflichtend ist – hängen vom Ergebnis der [Wesentlichkeitsanalyse](#) des Unternehmens ab, wobei hier auf die Besonderheit von Unternehmensteilen zu achten ist. Sollte beispielsweise ein Standort in einem Gebiet mit hohem Wasserstress liegen, so muss für diesen Standort die Strategie zur Wassernutzung angegeben werden. Sollte keine Strategie existieren, muss dargelegt werden, warum nicht. Gleiches gilt für Standorte in Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität. Sollten an einem Standort Grenzwerte für Schadstoffe in Luft, Wasser oder Boden besonders hoch sein, so ist dieser Punkt mindestens für diesen Standort wesentlich.

Der **Standard zur Ressourcennutzung E5** ist insofern besonders, als die Angaben zur Strategie sich hauptsächlich auf die **internen Richtlinien** zu Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft beziehen. So müssen die unternehmensinternen Richtlinien dargelegt werden, ihr Anwendungskreis und die Monitoringprozesse, aber ebenso die höchste Führungsebene, die für diese Richtlinien und deren Einhaltung zuständig ist. In den anderen Umweltstandards geht es um die Strategie mit Blick auf das jeweilige Thema.

Eine weitere Besonderheit im Standard zum Thema Umweltverschmutzung ist für die Beschäftigten relevant. Es muss explizit angegeben werden, ob **Arbeitsplatzgrenzwerte von Schadstoffen** und (besonders) besorgniserregenden Stoffen eingehalten werden. Hier wird die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen, die eine wichtige Rolle im Sozialstandard spielt, speziell im Zusammenhang mit Umweltthemen adressiert.

Unterschiedlich sind rein themenbezogene Angabepflichten. Die unterstehende Tabelle zeigt diese jeweiligen Angabepflichten mit einer kurzen Erklärung der Besonderheiten auf.

E2	E3	E4	E5
<i>Umweltverschmutzung</i>	<i>Wasser- und Meeresressourcen</i>	<i>biologische Vielfalt & Ökosysteme</i>	<i>Ressourcennutzung Kreislaufwirtschaft</i>
Luft- Wasser- und Bodenverschmutzung Hier wird speziell die Angabe von Schadstoffen in Luft, Wasser und Boden (ohne Treibhausgase) gefordert. Die	Wasserverbrauch Der Wasserverbrauch des Unternehmens ist eine der wenigen Ausnahmen in den ESRS-Standards , bei der die vor- und	Kennzahlen und Ziele Diese Angabepflichten stellen eine Besonderheit dar, da hier Schwellenwerte selber ermittelt und die Methodik hierfür	Ressourcenzuflüsse und -abflüsse Die Angabepflichten zu den Ressourcenzu- und -abflüssen umfasst, welche Ressourcen genutzt werden und mit

Kontextualisierung dieser Angaben durch einen zeitlichen Vergleich und die Beachtung geografischer Besonderheiten wie z.B. die Luftqualität eines Standortes ist hier wichtig.	nachgelagerte Wertschöpfungskette außen vor zu lassen ist und nur das Unternehmen selber betrachtet werden soll. Der eigene Wasserverbrauch soll mit quantitativen Angaben und Vergleichswerten zur Zielerreichung ausführlich vorgestellt werden.	angegeben werden sollen. Ebenso soll dargelegt werden, wie ökologische Ziele des Unternehmens auf den nationalen und EU-Rechtsrahmen abgestimmt sind.	welchen Chancen, Risiken und Auswirkungen dies verbunden ist. Darin sind beispielsweise Verpackungen eingeschlossen.
(besonders) besorgniserregende Stoffe Diese Angabepflicht fordert Gesamtwerte für in einer Liste aufgeführte (besonders) besorgniserregende Stoffe, die das Unternehmen nutzt, erzeugt oder beschafft.			

Quelle: eigene Darstellung

Die Sozialstandards

Die vier Sozialstandards sind inhaltlich sehr ähnlich aufgebaut und unterscheiden sich nach den Zielgruppen. Jeder der vier Standards richtet sich an eine andere Interessengruppe mit unterschiedlicher Nähe zur eigenen Geschäftstätigkeit: die **Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)**, die **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)**, **betroffene Gemeinschaften (S3)** sowie **Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (S4)**. Innerhalb der einzelnen Angabepflichten sind die Formulierungen teilweise mit Ausnahme der jeweiligen Zielgruppe identisch.

Die Anforderungen an die Sozialberichterstattung aller vier Sozialstandards wurden auf der Basis internationaler Rahmenwerke wie der Internationalen Charta der Menschenrechte, den [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#), den [OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen](#), den [ILO-Kernarbeitsnormen](#) und weiteren Rahmenwerken entwickelt.

Wie bei allen themenbezogenen Standards ist die Anwendung der Sozialstandards von der [Wesentlichkeitsanalyse](#) abhängig. Es muss danach berichtet werden, wenn das Unternehmen die entsprechenden Themen als wesentlich bewertet. In allen vier Sozialstandards wird an mehreren Stellen Bezug auf **Menschenrechte** genommen. Bei der Bewertung möglicher negativer Auswirkungen im Rahmen der [Wesentlichkeitsanalyse](#) hat – in Abgrenzung zum sonstigen Umgang mit der Bewertung von Auswirkungen – beim Thema Menschenrechte der **Schweregrad** (Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit der Auswirkungen) **Vorrang vor der Wahrscheinlichkeit**. Es müssen also auch unwahrscheinliche Eingriffe in die Menschenrechte als wesentlich bewertet werden, wenn die Auswirkungen gravierend wären.

Aus der **stakeholderorientierten Struktur** des Sozialstandards ergibt sich eine weitere Besonderheit: Während bei den Umwelt- und Governancestandards das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen immer in Bezug auf das jeweilige Thema zu beschreiben ist, sind in den Sozialstandards die Interessen und **Standpunkte der jeweils adressierten** Stakeholder:innen darzulegen – allerdings nur, wenn das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse die Anwendung des Standards verlangt. Der erste und umfangreichste Sozialstandard behandelt die Arbeitskräfte des Unternehmens. Darauf folgen die Arbeitskräfte der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Der dritte Standard richtet sich an betroffene Gemeinschaften wie beispielsweise Anwohner:innen, der vierte an die Endverbraucher:innen und Kund:innen.

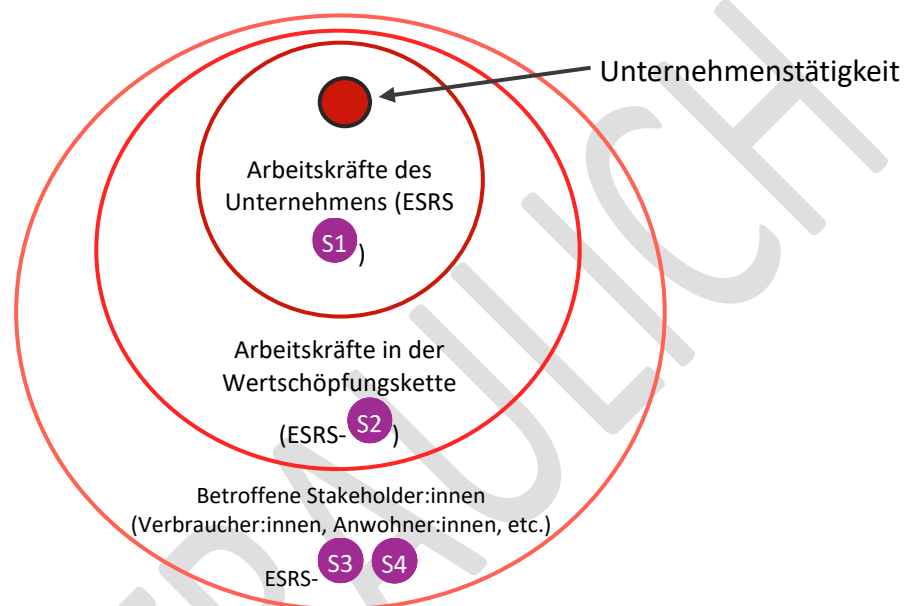


Abbildung – Aufbau der Sozialstandards bezogen auf Nähe zur Unternehmenstätigkeit

Quelle: eigene Darstellung (teilweise abgeschnitten)

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappenmenü Die Sozialstandards, insbesondere der **Standard für die Arbeitskräfte des Unternehmens**, sind für Betriebsräte die wichtigsten Standards. Hier hat der Betriebsrat das größte Potenzial, seine Themen zu platzieren und die Transparenzpflicht für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu nutzen.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Sollten Themen, die der Betriebsrat für wichtig hält, in der Betrachtung aus Arbeitgeberperspektive nicht als wichtig erachtet werden, kann der Betriebsrat **eigene Umfragen** unter den Beschäftigten machen.
- Ergebnisse solcher Umfragen können von der Arbeitgeberseite nur schwer ignoriert werden, so dass der Betriebsrat auf diesem Weg **Themen setzen** kann, die in die Berichterstattung aufgenommen werden. Damit werden nicht nur entsprechende

Kennzahlen öffentlich, sondern es muss berichtet werden, welche Konzepte, Ziele und Maßnahmen das Unternehmen dazu verfolgt.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappen Für den Aufsichtsrat sind die **sozialen Aspekte** bei seiner Prüfungsaufgabe von besonderer Wichtigkeit: Sowohl die Outside-in-Perspektive als auch die Auswirkungen der Themen, die in den Sozialstandards abgefragt werden, sollten daher vom Aufsichtsrat kritisch hinterfragt und geprüft werden.

Was bedeutet das in der Praxis?

- In AGs kann der Aufsichtsrat soziale Aspekte in die **Vergütung** der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane integrieren. Zum Beispiel kann ein Teil der Vergütung des Vorstands an das Ziel geknüpft werden, eine Quote von mehr als 25 % Frauen im oberen Management und mehr als 30 % weibliche Angestellte im Unternehmen zu erreichen.
- Beim Thema **Risikomanagement** spielen die sozialen Themen eine wichtige Rolle. Während Unternehmen mittlerweile den Fachkräftemangel häufig als Risikofaktor in ihre Berichterstattung aufgenommen haben, ist die Betrachtung anderer sozialer Faktoren als Risiko- und Chancenfaktoren meist noch unterentwickelt.
- Der Aufsichtsrat kann die Berichterstattung und die [ESRS-Standards](#) nutzen, um die Aufmerksamkeit auf weitere **soziale Themen** wie etwa Gleichstellung, Bildung etc. als Risiko- und Chancenfaktoren zu lenken.

Die Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS- **S1**)

Die Arbeitskräfte des Unternehmens sind nicht nur für Arbeitnehmer-Vertreter:innen die zentrale Gruppe, sie wird auch in den [ESRS](#) als [Schlüsselstakeholderin](#) bezeichnet.

Unter dem Begriff der eigenen Belegschaft werden zwei Personengruppen gefasst: zum einen die **Beschäftigten des Unternehmens**, also alle Personen in einem Angestelltenverhältnis, zum anderen die Gruppe der **nicht angestellten Beschäftigten**. Diese Gruppe schließt primär Selbstständige und Arbeitskräfte mit Zeitvertrag ein.

Im Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens muss nach ESRS-S1 dargestellt werden, welche wesentlichen **Auswirkungen** das Unternehmen auf seine Belegschaft hat, welche **Maßnahmen** ergriffen werden, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen zu verhindern oder abzuschwächen, und welche **Ergebnisse** damit erzielt wurden. Ebenso darzustellen sind die wesentlichen **Risiken und Chancen**, denen das Unternehmen durch seine Auswirkung auf oder Abhängigkeit von der eigenen Belegschaft ausgesetzt ist, wie diese gemanagt werden und welche **finanziellen Effekte** daraus resultieren.

Bei diesen Beschreibungen müssen die drei Themenblöcke Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung/Chancengleichheit und sonstige arbeitsbezogene Rechte in Betracht gezogen werden.

1. Das Thema **Arbeitsbedingungen** schließt die Themen sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmung,

Kollektivverhandlungen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Gesundheit und Sicherheit ein.

2. Zum Unterthema **Gleichbehandlung und Chancengleichheit** gehören die Themen Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigungen am Arbeitsplatz sowie Schulungen und Kompetenzentwicklung.
3. Zusammengefasst unter den sonstigen arbeitsbezogenen Rechten sind die **Menschenrechte**, darunter vor allem das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, das Recht auf angemessene Unterbringung und Datenschutz.

Mit insgesamt 202 [Datenpunkten](#) ist der *ESRS-S1* in seiner Komplexität auf Platz zwei aller Standards, vor ihm liegt nur der Standard zu, Klimaschutz *E1*. Außerdem ist der Standard für die Arbeitskräfte des Unternehmens der einzige Sozialstandard, der **auch quantitative Angaben** fordert. Ansonsten wird das „S“ in ESG, also die Sozialberichterstattung, rein in Textform beschrieben.

Die insgesamt 17 Angabepflichten des Standards umfassen allgemeine Angaben zur eigenen Belegschaft sowie Informationen in Bezug auf die drei Unterthemen Arbeitsbedingen, Chancengleichheit und sonstige arbeitsbezogene Rechte.

Die Angabepflichten in der Übersicht:

Aufklappen

Allgemeine Angabepflichten	1. Strategien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des eigenen Unternehmens
	2. Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmer-Vertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen
	3. Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte des Unternehmens 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 den Arbeitskräften des eigenen Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze
	5. Ziele im Zusammenhang mit dem Management wesentlicher Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen sowie dem Management wesentlicher Risiken und Chancen
	6. Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens
	7. Merkmale der Fremdarbeitskräfte 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. Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
	16. Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
	17. Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Ende Aufklappen

Allgemeine Angabepflichten

Die ersten sieben Angabepflichten (S1-1 bis S1-7) verlangen allgemeine Angaben in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens. Teilweise werden Kennzahlen vorgeschrieben.

- Zu den geforderten Kennzahlen gehört die **Anzahl der Beschäftigten nach Personen und Vollzeitäquivalenten und nach Geschlecht**.
- Die Kennzahlen zur Belegschaft nach Geschlecht sind **nach den Ländern aufzuschlüsseln**, in denen **mindestens 10% der Belegschaft** beschäftigt sind.
- Außerdem sind absolute und prozentuale Angaben zur **Mitarbeiterfluktuation** verlangt.
- Eine vorgegebene Tabelle sieht die **Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Art des Vertrags, Region und Geschlecht** vor.

In **Textform** muss das Unternehmen beschreiben, wie es die wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens managt, welche Maßnahmen es ergreift und welche Risiken und Chancen es in diesem Zusammenhang sieht, im Sinne der doppelten Wesentlichkeit sowohl in der Inside-out- als auch in der Outside-in-Perspektive.

Bei der Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens verlangt der Standard, dass beschrieben wird, inwiefern die Arbeitskräfte des Unternehmens und die **Arbeitnehmer-Vertreter:innen in das Verfahren einbezogen** werden. Das Unternehmen gibt an, ob und inwiefern die Sichtweisen seiner eigenen Belegschaft in seine Ziele, Entscheidungen oder Tätigkeiten einfließen, dazu gehört auch eine Erläuterung, wie das Unternehmen die Wirksamkeit seiner Zusammenarbeit mit der eigenen Belegschaft bewertet.

Das Unternehmen muss alle einschlägigen **Richtlinien** beschreiben und offenlegen, ob diese die gesamte Belegschaft oder nur gewisse Teile abdecken. Ebenso muss angegeben werden, wie Menschenrechte, OECD-Leitsätze und UN-Grundsätze berücksichtigt werden. Vereinbarungen in diesem Zusammenhang sollen genannt werden, beispielsweise globale Rahmenvereinbarungen. Explizit genannt werden unter anderem Strategien zur Beseitigung von Diskriminierung, zur Förderung von Chancengleichheit und zur Verhütung von Arbeitsunfällen.

Das Unternehmen muss außerdem aufzeigen, welche **Beschwerdemechanismen** es eingerichtet hat und welche Abhilfemaßnahmen es unternimmt. Hierunter fallen die Mechanismen, die auf Grundlage der europäischen Hinweisgeberrichtlinie beziehungsweise ihrer österreichischen Umsetzung in Form des Hinweisgeberschutzgesetzes (HSchG) eingeführt wurden. Zusätzlich ist zu berichten, inwiefern diese Möglichkeiten der Beschwerde bekannt sind und wie hoch das Vertrauen der Belegschaft in sie ist.

Was die Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertreter:innen angeht, gibt es detaillierte Vorschriften: Es muss dargelegt werden, welcher Art der **Dialog mit der Belegschaft** ist, auf welcher Ebene und in welcher Häufigkeit er stattfindet. Ebenso muss die Funktion und Position der höchsten Person im Unternehmen angegeben werden, die die **operative Verantwortung** für diesen Austausch trägt. Weiterhin muss dargestellt werden, wie die Belegschaft und deren Interessen in Entscheidungsprozesse einfließen und wie das Unternehmen Informationen an die Belegschaft heranträgt. Auch welche finanziellen und anderen Mittel für die Einbindung der Belegschaft zur Verfügung gestellt werden, ist offenzulegen. Wie marginalisierte Gruppen berücksichtigt und wie Konflikte innerhalb der Belegschaft gelöst werden und wurden, ist ebenfalls zu berichten.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappen

Die Berichtspflicht darüber, wie und auf welcher Ebene Arbeitnehmer:innen an Strategien und Zielen des Unternehmens beteiligt werden, können Betriebsräte nutzen, um diese Beteiligung einzufordern.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Der Betriebsrat sollte eine **Kontaktperson der Arbeitgeberseite** zum Thema identifizieren, um über eine Einbindung und entsprechende **Dialogformate zu verhandeln**.
- Unternehmen müssen darüber berichten, ob und wie sie die Stakeholder:innen an Beschwerdemechanismen beteiligen.
- Die **Wirksamkeit der Beschwerdekanäle** ist ebenfalls Gegenstand der Berichterstattung. Hier kann der Betriebsrat ansetzen, um die Prozesse arbeitnehmerfreundlicher zu gestalten und bekannter zu machen.

Für Interessenvertretungen in multinationalen Unternehmen sind **globale Rahmenvereinbarungen**, also Vereinbarungen auf internationaler Ebene mit globalen Gewerkschaftsföderationen, ein empfehlenswertes Instrument, um die Arbeitsbedingungen weltweit zu verbessern und zu überwachen. Die Berichtspflicht und die damit verbundene Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit kann zusätzliche Argumente für eine solche Vereinbarung liefern.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappen

Der Aufsichtsrat muss als prüfende Instanz sicherstellen, dass über die Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen an allen im Standard geforderten Prozessen berichtet wird.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Die Arbeitnehmer-Vertreter:innen im Aufsichtsrat haben über ihre Verbindung zur betrieblichen Mitbestimmung die Möglichkeit, diese **Angaben zu überprüfen** und ihre wahrheitsgemäße Dokumentation zu kontrollieren.

- Mit Blick auf die Kennzahlen ist es Aufgabe des Aufsichtsrates, konsistente Erhebungsmethoden und Definitionen sicherzustellen, um die **Vergleichbarkeit** über die Jahre zu ermöglichen und die Entwicklung des Unternehmens sichtbar zu machen.

Arbeitsbedingungen

In Bezug auf Arbeitsbedingungen gibt es fünf spezifische Angabepflichten, die über die allgemeinen Angabepflichten hinausgehen.

- (1) Eine Angabepflicht betrifft die **Abdeckung mit Kollektivverträgen** und den **sozialen Dialog**
 - Es muss der **Prozentsatz** der Abdeckung der Belegschaft mit **Kollektivverträgen** genannt werden.
 - Innerhalb des europäischen Wirtschaftsraums (EWR) müssen Unternehmen diese Kennzahl **differenziert** für die Länder berichten, in denen **mehr als 10% der Beschäftigten** oder mindestens 50 Mitarbeiter:innen arbeiten.
 - Außerhalb des EWR muss die Kennzahl nach **Regionen** differenziert werden.
 - Empfohlen wird zusätzlich eine Erläuterung, wie die Arbeitsverhältnisse der nicht durch Kollektivverträge abgedeckten Personen an Kollektivvereinbarungen angelehnt werden.
 - Hinsichtlich der Mitbestimmung muss dargelegt werden, welcher **Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen** auf Betriebsebene **durch Vertreter:innen repräsentiert** wird, jeweils aufgeschlüsselt nach EWR-Ländern mit mehr als 10% oder mindestens 50 Mitarbeiter:innen.
 - Es muss offengelegt werden, ob es einen **europäischen Betriebsrat** gibt, sei es in Form eines EBR oder eines SEBR bzw. SCEBR.
- (2) Die **Angemessenheit der Entlohnung** ist definiert als Entlohnung, die ausreicht, um die Bedürfnisse der Arbeitskraft und ihrer Familie unter Berücksichtigung der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen zu befriedigen. Die Angabepflicht zur angemessenen Entlohnung kann **pauschal** erfolgen, wenn Unternehmen den geltenden Referenzwerten entsprechend entlohnen. Sollte dies nicht der Fall sein, muss erklärt werden, warum dies in welchen Ländern nicht der Fall ist. In Österreich wird diese Angabe durch die hohe Abdeckung mit Kollektivverträgen für die Beschäftigten im eigenen Land in der Regel pauschal erfolgen können.
- (3) Die Angaben zum **Sozialschutz** bzw. zur **Sozialversicherung** können ebenfalls pauschal beantwortet werden, wenn alle Beschäftigten diesen Schutz genießen. Gemeint ist damit die Versicherung im Fall von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Elternzeit und Ruhestand. In Österreich agierende Unternehmen können diesen Punkt aufgrund der gesetzlichen Sozialversicherungen **für die Beschäftigten im eigenen Land** in der Regel **pauschal** beantworten. Für Beschäftigte außerhalb Österreichs muss das Unternehmen ggf. Angaben zu den Ländern und Beschäftigten machen, wenn diese Sozialschutz nur teilweise oder gar nicht genießen.
- (4) Beim Thema **Gesundheit und Sicherheit** sind Angaben zum Gesundheitsmanagement und **Kennzahlen zu arbeitsbedingten Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen** gefragt. Der Standard enthält Leitlinien zur Berechnung dieser Quoten. Es muss außerdem

offengelegt werden, welcher **Anteil der Beschäftigten vom Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt** ist.

- (5) Im Zusammenhang mit dem Begriff **Verhältnis von Beruf- und Privatleben** sind hier ausschließlich familienbezogene Freistellungen gemeint. Hier ist anzugeben, welcher **Prozentsatz der Beschäftigten Anspruch** auf familienbezogene Freistellungen hat und wie der **Nutzungsgrad** ist. Es ist empfohlen, diese Informationen weiterhin nach Geschlecht aufzuschlüsseln. Sollten durch Kollektivverträge oder sozialpolitische Normen alle Mitarbeiter:innen Anspruch auf solche Freistellungen haben, reicht es aus, darauf hinzuweisen.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappmenü

Der Standard für die Arbeitskräfte des Unternehmens liefert einige Ansatzpunkte für die betriebliche Mitbestimmung.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Durch die Transparenzpflichten werden viele Informationen und Kennzahlen nach außen ersichtlich. Das Unternehmen hat ein Interesse daran, positiv zu wirken, so dass es hier **Interessensüberschneidungen** mit dem Betriebsrat gibt.
- Aufgrund der hohen Abdeckungsrate durch **Kollektivverträge** in Österreich ist die entsprechende Abgabepflicht eher für **Beschäftigte außerhalb Österreichs** nützlich. Das gilt auch für die **Angemessenheit der Entlohnung**, die pauschal beantwortet werden kann.
- Anders bei den Informationen und Kennzahlen zum **Arbeits- und Gesundheitsschutz** und zur **Inanspruchnahme von Elternzeit**: Hier können Betriebsräte sich in die Diskussion einbringen und **Strategien und Ziele vorschlagen**, um die Kennzahlen – und damit die Arbeitsbedingungen – zu verbessern.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappmenü

Der Aufsichtsrat kann seinen engen Draht zur betrieblichen Mitbestimmung nutzen, um die Richtigkeit der Angaben zu überprüfen.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Der Aufsichtsrat sollte **prüfen**, ob sich aus der Berichterstattung **Risiken und Chancen** oder finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen ergeben, die in das Management der Nachhaltigkeitsrisiken einfließen müssen.
- Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat je nach Performance des Unternehmens Kennzahlen aus dem Bereich der Arbeitsbedingungen in die **Vorstandsvergütung** einbauen und damit Anreize zur Verbesserung setzen.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Zum Thema Gleichbehandlung und Chancengleichheit gibt es vier spezifische Abgabepflichten.

Hinsichtlich der **Diversität** des Unternehmens ist die **Geschlechterverteilung im Bereich des Top-Managements** anzugeben, sowohl prozentual als auch in absoluten Zahlen. Außerdem muss die **Altersstruktur** im Unternehmen prozentual und absolut angegeben werden. Dabei ist die Belegschaft in die drei Klassen unter 30 Jahre, 30-50 Jahre und über 50 Jahre zu gliedern.

Für die **Menschen mit Behinderung** im Unternehmen ist der **prozentuale Anteil** an der Belegschaft sowie die **Differenzierung nach Geschlecht** anzugeben. Darüber hinaus müssen kontextuelle Angaben zu Erhebungsverfahren und Definitionen gemacht werden.

Beim Thema **Schulungen und Kompetenzentwicklung** muss nach Geschlecht aufgeschlüsselt angegeben werden, welcher **Prozentsatz der Beschäftigten** an regelmäßigen **Leistungs- und Karriereentwicklungsreviews** teilgenommen hat. Ebenfalls gefordert ist die durchschnittliche Anzahl an **Trainingsstunden** pro Beschäftigten, ebenfalls **nach Geschlecht aufgeschlüsselt**.

Angaben zu **Einkommensungleichheiten** beziehen sich auf die Unterschiede nach Geschlecht (**Gender-Pay-Gap**) und vertikalen Ungleichheiten (**Worker-Pay-Ratio**). Beim Gendervergleich muss die Differenz zwischen den Durchschnittseinkommen der weiblichen und männlichen Angestellten angegeben werden, eine Differenzierung nach Mitarbeiterkategorie, Segment und/oder Land ist optional. Für den vertikalen Vergleich wird das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne diese Person) gefordert. Ggf. sollen Hintergrundinformationen ergänzt werden, die das Verständnis dieser Angaben vereinfachen.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappen

Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind für Betriebsräte wichtige Themen, die enge Bezüge zu ihrer täglichen Arbeit haben. Durch die Aufnahme dieser Themen in die [ESRS-Standards](#) haben Betriebsräte nun eine zusätzliche Möglichkeit, diese Themen als wesentlich zu platzieren, entsprechende Zahlen einzufordern und die Situation im Unternehmen in Bezug auf Chancengleichheit zu verbessern.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Da die österreichischen Betriebsräte gemäß Gesetz (§94 ArbVG)  an **Fortbildungen und Trainings** mitwirken, haben diese Abgabepflichten das Potenzial, Argumente zur Ausweitung dieser Maßnahmen zu unterstützen.
- Gleiches gilt für **Leistungs- und Karriereinterviews**, von denen Arbeitnehmer:innen profitieren können.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappmenü

Der Aufsichtsrat kann seine Verbindung zur betrieblichen Mitbestimmung nutzen, um die Richtigkeit der Angaben zu den Chancengleichheitsthemen überprüfen.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Der Aufsichtsrat sollte **prüfen**, ob sich aus der Berichterstattung zum Thema Chancengleichheit **Risiken und Chancen** oder finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen ergeben, die in das Management der Nachhaltigkeitsrisiken einfließen müssen.
- Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat je nach Performance des Unternehmens Kennzahlen aus dem Bereich der Chancengleichheit in die **Vorstandsvergütung** einbauen und damit Anreize zur Verbesserung setzen, etwa in Bezug auf den Frauenanteil im Management oder auf Bildungsaktivitäten für die Belegschaft.

Menschenrechte

Beim Themenkomplex „sonstige arbeitsbezogene Rechte“ stehen die **Menschenrechte** der eigenen Belegschaft im Fokus. Es müssen Angaben zu schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen gemacht werden, dazu zählen **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 Stakeholder:innen im gesamten Berichtszeitraum betreffen. **Belästigungen** als spezifische Form der Diskriminierung sind ausdrücklich eingeschlossen. Geforderte Kennzahlen sind die **Zahl der Beschwerden** über die eigenen Kanäle und bei den nationalen Kontaktstellen der OECD sowie der **Gesamtbetrag der Bußgelder, Schadensersatzzahlungen und Strafen**.

Sollte es **schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen** wie beispielweise Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel geben, müssen diese angegeben werden. Auch hier muss der Gesamtbetrag etwaiger **Strafen** oder **Schadensersatzzahlungen** veröffentlicht werden. Außerdem muss gekennzeichnet werden, welche Vorfälle gegen die [Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte](#), die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die [OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen](#) verstoßen.

Die **europäische Richtlinie zu Sorgfaltspflichten in der Lieferkette** (bekannt als [CSDDD](#) Corporate Sustainability Due Diligence Directive oder europäisches Lieferkettengesetz), die bis 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss, wird in Bezug auf die Berichterstattung zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in großen Unternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) **Überschneidungen** mit den [ESRS-Standards](#) haben. Allerdings geht die Richtlinie über Berichtspflichten hinaus und verlangt die Einrichtung von Prozessen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappen

Betriebsräte haben beim Thema Menschenrechte den engsten Bezug zum Thema **Diskriminierung**. Diskriminierungen aufgrund verschiedener Merkmale sind nach wie vor in vielen Unternehmen in Österreich Realität.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Betriebsräte können die Berichtspflichten dafür nutzen, das **Thema auf die Agenda** zu setzen, um beispielsweise eine Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung auszuhandeln.
- Schwere Menschenrechtsverletzungen bei eigenen Beschäftigten sind selten und häufig ein Thema für Beschäftigte im globalen Süden. Hier empfiehlt sich bei Vorfällen oder Verdachtsfällen die **Kooperation mit internationalen Gewerkschaften**.
- Für Interessenvertretungen in multinationalen Unternehmen sind **globale Rahmenvereinbarungen**, also Vereinbarungen auf internationaler Ebene mit globalen Gewerkschaftsföderationen, ein empfehlenswertes Instrument, um die fundamentalen Arbeitsstandards weltweit zu verbessern und zu überwachen und damit die Einhaltung der Menschenrechte abzusichern.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappen

Der Aufsichtsrat kann seine Verbindung zur betrieblichen Mitbestimmung nutzen, um die Richtigkeit der Angaben zu den Menschenrechten überprüfen.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Bei Unternehmen mit internationalen Niederlassungen sind insbesondere Verbindungen zu **internationalen Gewerkschaftsorganisationen** hilfreich, die häufig genauere Informationen zur Menschenrechtssituation in Ländern außerhalb der Europäischen Union haben.
- Der Aufsichtsrat sollte **prüfen**, ob sich aus der Berichterstattung zum Thema Menschenrechte **Risiken und Chancen** oder finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen ergeben, die in das Management der Nachhaltigkeitsrisiken einfließen müssen.
- In Vorbereitung auf die Umsetzung der europäischen Sorgfaltspflichtenrichtlinie [CSDDD](#) können Aufsichtsräte in großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten sich bereits mit ihren Anforderungen vertraut machen und darauf hinwirken, dass die **Risikomanagementsysteme** entsprechend der Richtlinie **erweitert und angepasst** werden.
- Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat je nach Performance des Unternehmens Kennzahlen aus dem Bereich der Menschenrechte in die **Vorstandsvergütung** einbauen und damit Anreize zur Verbesserung setzen, etwa in Bezug auf das Management

nachhaltiger Risiken oder auf die Prüfintensität von Niederlassungen in Ländern mit problematischer Menschenrechtssituation.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS- S2)

Dieser Standard behandelt die Berichtspflichten in Bezug auf die **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**. Auch hier werden die Themengebiete **Arbeitsbedingungen**, **Gleichbehandlung** und **Chancengleichheit** sowie **Menschenrechte** (sonstige arbeitsbezogene Rechte) adressiert. Der Standard enthält aber deutlich weniger Datenpunkte, die zu erfüllen sind. Allerdings sollen die Berichtspflichten in zukünftigen Versionen dieses Standards sowie in den sektorspezifischen Standards erweitert werden.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette werden definiert als alle Arbeitskräfte, die nicht unter die Arbeitskräfte des Unternehmens fallen. Dazu gehören unter anderem Arbeitskräfte von Zulieferern, von ausgelagerten Dienstleistern auch an den eigenen Betriebsstätten, und Arbeitskräfte von Unternehmen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette, die Waren oder Dienstleistungen des Unternehmens nutzen.

In Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette muss nach *ESRS-S2* dargestellt werden, welche **wesentlichen Auswirkungen** das Unternehmen auf diese Arbeitskräfte hat, welche **Maßnahmen** ergriffen werden, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen zu verhindern oder abzuschwächen, und welche **Ergebnisse** damit erzielt wurden. Ebenso darzustellen sind die wesentlichen **Risiken und Chancen**, denen das Unternehmen durch seine Auswirkung auf oder Abhängigkeit von den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette ausgesetzt ist, wie diese gemanagt werden und welche **finanziellen Effekte** daraus resultieren.

Dabei sollen alle Themen in den Blick genommen werden, die in der CSRD-Richtlinie unter den Überschriften Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung/Chancengleichheit und sonstigen arbeitsbezogenen Rechten aufgeführt sind, auch wenn es hierzu keine spezifischen Offenlegungspflichten gibt, anders als im Standard für die Arbeitskräfte des Unternehmens.

Allgemeine Angabepflichten

Das Unternehmen muss seine **Strategien** für das Management der wesentlichen Chancen, Risiken und Auswirkungen in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette angeben. Dazu bedarf es einer **Beschreibung der wichtigsten Gruppen der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**, also eine Differenzierung nach vor- und nachgelagerter Wertschöpfungskette, aber auch nach Merkmalen, die für negative Auswirkungen anfällig machen können. Das können beispielsweise weibliche Arbeitskräfte in einem Kontext sein, in dem Frauen routinemäßig unter Verstoß gegen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen diskriminiert werden, oder auch Mitglieder von Gewerkschaften in einem gewerkschaftsfeindlichen Umfeld.

Es ist anzugeben, ob die Strategien alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette einschließen oder sich nur auf bestimmte Gruppen bezieht. Im letzteren Fall müssen diese Gruppen konkret benannt werden.

Mit Referenz auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die auch der europäischen Lieferkettenrichtlinie CSDDD zugrunde liegen, muss das Unternehmen

berichten, wie es die Menschenrechte achtet, wie es die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und ihre rechtmäßigen Vertreter oder glaubwürdige Stellvertretende einbezieht und welche Abhilfemaßnahmen es trifft. Es muss angegeben, ob es einen **Verhaltenskodex für Lieferanten** hat. Verstöße gegen die [UN-Leitprinzipien](#), die [OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen](#) und die [ILO-Kernarbeitsnormen](#) müssen gemeldet werden. Wenn es eine globale Rahmenvereinbarung gibt, muss sie genannt werden.

Beschwerdemechanismen und -kanäle für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette einschließlich des Umgangs mit Beschwerden sind ebenfalls Gegenstand der Berichtspflicht einschließlich der Überwachung der Wirksamkeit dieser Kanäle. Dazu gehört die Angabe, wie das Unternehmen sicherstellt, dass diese Verfahren den betroffenen Personen bekannt sind und dass ihnen vertraut wird.

Maßnahmen, die das Unternehmen in Bezug auf die Arbeitskräfte der Wertschöpfungskette ergreift, müssen inklusive des Verfahrens ihrer Entwicklung erläutert werden. Dazu gehört die Information, wie das Unternehmen gewährleistet, dass Präventions- und ggf. Abhilfemaßnahmen verfügbar sind. Es muss auch angegeben, wie die **Wirksamkeit** der Maßnahmen überwacht wird.

Wenn das Unternehmen **Ziele** festgelegt hat, um negative Auswirkungen in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette abzumildern oder positive Auswirkungen zu fördern, muss es diese angeben, ebenso Ziele zum Risiko- und Chancenmanagement in diesem Zusammenhang. Dabei muss erläutert werden, wie die **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette** oder **glaubhafte Vertreter** in die Festlegung der Ziele, die Nachverfolgung der ihrer Verwirklichung und die Analyse von Erkenntnissen und Verbesserungsmöglichkeiten **eingebunden** sind.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappen

Die Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sind eher für Konzernvertretungen als für Betriebsräte ein Thema.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Gegenüber **Zulieferern, die Betriebsratsarbeit behindern** oder eine Betriebsratsgründung torpedieren, kann durch die Transparenzpflicht Druck aufgebaut werden.
- Auch bei der Information des Europäischen Betriebsrates können **Lieferkettenfragen** eine Rolle spielen. Das europäische Lieferkettengesetz wird nur große Unternehmen betreffen, in denen die Mitbestimmung perspektivisch erweiterte Informationsrechte bekommt. Für die kleineren Unternehmen kann dieser Standard helfen, Informationen zu bekommen, wenn die entsprechenden Themen als wesentlich erachtet werden.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappen

Für den Aufsichtsrat sind die **Menschenrechte in den Lieferketten** ein zentrales Thema: Verstöße können das Unternehmen Millionen kosten. Der Aufsichtsrat sollte also prüfen, ob sich aus der Berichterstattung zum Thema Menschenrechte in der Lieferkette Risiken und Chancen oder finanzielle Auswirkungen für das Unternehmen ergeben, die in das Management der Nachhaltigkeitsrisiken einfließen müssen.

Was bedeutet das in der Praxis?

- In Vorbereitung auf die Umsetzung der europäischen Sorgfaltspflichtenrichtlinie [CSDDD](#) können sich Aufsichtsräte in großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten bereits mit ihren Anforderungen vertraut machen und darauf hinwirken, dass die **Risikomanagementsysteme** entsprechend der Richtlinie **erweitert und angepasst** werden.
- Bei Unternehmen mit internationalen Lieferketten sind insbesondere **Verbindungen zu internationalen Gewerkschaftsorganisationen** hilfreich, die häufig genauere Informationen zur Menschenrechtssituation in Ländern außerhalb der Europäischen Union haben.
- Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat je nach Performance des Unternehmens Kennzahlen aus dem Bereich der Menschenrechte in der Lieferkette in die **Vorstandsvergütung** einbauen und damit Anreize zur Verbesserung setzen, etwa in Bezug auf das Management nachhaltiger Risiken oder auf die Prüfindensität von Zulieferern in Ländern mit problematischer Menschenrechtssituation.

Betroffene Gemeinschaften, Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (ESRS S3 S4)

Zwei Sozialstandards richten sich an unternehmensexterne Stakeholder:innen, einer behandelt die **betroffenen Gemeinschaften**, der andere die **Verbraucher:innen und Endnutzer:innen**. Die beiden Standards sind gleich aufgebaut und inhaltlich, abgesehen von den unterschiedlichen Zielgruppen, überwiegend deckungsgleich. Sie werden hier zusammen behandelt, zumal sie für die Mitbestimmung weniger relevant sind als die Arbeitnehmer:innen im eigenen Unternehmen und in der Wertschöpfungskette. Beide Standards müssen nur angewendet werden, wenn im Rahmen der [Wesentlichkeitsanalyse](#) gemäß festgestellt wurde, dass Verbraucher:innen oder Endnutzer:innen von wesentlichen Auswirkungen betroffen sind und/oder dass wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit ihnen bestehen.

Betroffene Gemeinschaften können Menschen sein, die in der Nähe der Betriebsstandorte, Fabriken, Anlagen oder sonstiger physischer Tätigkeiten des Unternehmens oder von Unternehmen seiner Wertschöpfungskette leben oder arbeiten, oder weiter entfernt lebende Gemeinschaften, die von den Tätigkeiten an diesen Standorten betroffen sind, etwa durch verunreinigte Flüsse. Eingeschlossen sind auch Gemeinschaften an den Endpunkten der Wertschöpfungskette, z. B. am Ort der Gewinnung von Metallen oder Mineralien oder in der Nähe von Abfallbewirtschaftungs- oder Recyclingeinrichtungen. Ausdrücklich genannt werden indigene Völker.

Verbraucher:innen oder Endnutzer:innen sind sich teilweise überschneidende Gruppen. Verbraucher:innen sind Personen, die Waren und Dienstleistungen für den persönlichen

Gebrauch entweder für sich selbst oder für Dritte erwerben, verbrauchen oder nutzen, nicht aber für den Weiterverkauf, den Handel oder für gewerbliche, geschäftliche, handwerkliche oder berufliche Zwecke. Endnutzer:innen sind Personen, die ein bestimmtes Produkt oder eine bestimmte Dienstleistung letztlich nutzen oder die für die Nutzung vorgesehen sind.

In Bezug auf die Zielgruppen muss dargestellt werden, **welche wesentlichen Auswirkungen** das Unternehmen auf sie hat, welche **Maßnahmen** ergriffen werden, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen zu verhindern oder abzuschwächen, und welche **Ergebnisse** damit erzielt wurden. Ebenso darzustellen sind die wesentlichen **Risiken und Chancen**, denen das Unternehmen durch seine Auswirkung auf oder Abhängigkeit von den Zielgruppen ausgesetzt ist, wie diese gemanagt werden und welche **finanziellen Effekte** daraus resultieren.

Bei den betroffenen Gemeinschaften sind folgende Themen zu behandeln:

- **wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften** (z. B. angemessener Wohnraum, Wasser- und Sanitärversorgung, territoriale und sicherheitsbezogene Auswirkungen),
- **bürgerliche und politische Rechte von Gemeinschaften** (z. B. Meinungsfreiheit, Versammlungsfreiheit, Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidiger) und
- besondere Rechte **indigener Völker** (z. B. freiwillige und in Kenntnis der Sachlage erteilte vorherige Zustimmung, Selbstbestimmung, kulturelle Rechte).

In Bezug auf die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen geht es um folgende Themen:

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

Allgemeine Angabepflichten

Das Unternehmen muss seine **Strategien** für das Management der wesentlichen Chancen, Risiken und Auswirkungen in Bezug auf die jeweilige Zielgruppe angeben. Dazu bedarf es einer Beschreibung der wichtigsten Gruppen innerhalb der Zielgruppen.

Es ist anzugeben, ob die Strategien alle Gruppen innerhalb der Zielgruppen einschließen oder sich nur auf bestimmte Gruppen bezieht.

Mit Referenz auf die [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) muss das Unternehmen berichten, wie es die Menschenrechte achtet, wie es die Zielgruppen einbezieht und welche Abhilfemaßnahmen es trifft. Bei den betroffenen Gemeinschaften werden die indigenen Völker besonders herausgehoben.

Beschwerdemechanismen und -kanäle für die Zielgruppen einschließlich des Umgangs mit Beschwerden sind ebenfalls Gegenstand der Berichtspflicht einschließlich der Überwachung

der Wirksamkeit dieser Kanäle. Dazu gehört die Angabe, wie das Unternehmen sicherstellt, dass diese Verfahren den betroffenen Personen bekannt sind und dass ihnen vertraut wird.

Maßnahmen, die das Unternehmen in Bezug auf die Zielgruppen ergreift, müssen inklusive des Verfahrens ihrer Entwicklung erläutert werden. Dazu gehört die Information, wie das Unternehmen gewährleistet, dass Präventions- und ggf. Abhilfemaßnahmen verfügbar sind. Es muss auch angegeben, wie die Wirksamkeit der Maßnahmen überwacht wird.

Angaben zu **Zielen** in Bezug auf die Zielgruppen sind optional.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappen

Die betroffenen Gemeinschaften und Verbraucher:innen/Endnutzerinnen sind für die betriebliche Mitbestimmung ein Randthema, die Berichterstattung hierzu ist für sie von geringer Relevanz.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappen

Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Verbraucher:innen/Endnutzerinnen, die auf die Strategie oder das Geschäftsmodell zurückzuführen sind, können wesentliche Risiken für das Unternehmen mit sich bringen. Es kann beispielsweise zu Klagen und Rufschädigungen kommen, die die künftige Geschäftstätigkeit und Glaubwürdigkeit des Unternehmens beeinträchtigen.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Der Aufsichtsrat sollte also dafür sorgen, dass die Risiken, die aufgrund der Abhängigkeit des Unternehmens von den beiden Zielgruppen entstehen, im **Risikomanagement** betrachtet werden. Ereignisse mit geringer Eintrittswahrscheinlichkeit können erhebliche finanzielle Auswirkungen haben.
- Ein Beispiel ist eine globale Pandemie mit **schwerwiegenden Auswirkungen** auf die Lebensgrundlagen von Verbraucher:innen, was zu erheblichen Veränderungen des Konsumverhaltens führen kann.

Der Governancestandard (ESRS- G1)

Der Standard, der für das G (governance) in ESG steht, heißt Unternehmensführung (Business conduct, *ESRS-G1*). Inhaltlich geht es um **drei Themenbereiche**, die unter dem Begriff Unternehmensführung zusammengefasst werden:

1. **Unternehmensethik und Unternehmenskultur**, einschließlich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung, des Schutzes von Hinweisgebern und des Tierwohls,
2. das **Management der Lieferantenbeziehungen**, einschließlich der Zahlungspraktiken, insbesondere im Hinblick auf Zahlungsverzug an kleine und mittlere Unternehmen
3. Tätigkeiten und Verpflichtungen des Unternehmens im Zusammenhang mit der Ausübung seines **politischen Einflusses**, einschließlich seiner **Lobbytätigkeiten**

Wie in jedem der [ESRS-Standards](#) ist das **Verfahren** zur Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken in Bezug auf die Themen des Standards zu beschreiben. Außerdem muss die **Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane** in Bezug auf die Themen der Unternehmensführung beschrieben werden, einschließlich Angaben zum Fachwissen in diesen Gremien.

Bei den Angaben zur **Strategie** in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur muss das Unternehmen erläutern, wie es seine Unternehmenskultur fördert. Dazu können beispielsweise die Untersuchung rechtswidriger Verhaltensweisen und Strategien gegen Korruption und Bestechung, der Schutz von Hinweisgebern und interne Governance-Schulungen gehören.

Wie die Beziehungen zu **Lieferanten** gemanagt werden und welche Zahlungspraktiken üblich sind, ist ebenfalls Teil des Governancestandards. Dabei muss angegeben werden, welche Richtlinien existieren um verspätete Zahlungen, besonders an kleinere und mittlere Unternehmen, zu verhindern. Ebenfalls dargestellt werden muss, wie und ob das Unternehmen soziale und ökologische Kriterien in die Auswahl von Lieferanten einbezieht.

Das Unternehmen muss Informationen vorzulegen, mit welchem System es Anschuldigungen oder Vorfälle im Zusammenhang mit **Korruption und Bestechung** verhindert, aufdeckt, untersucht und verfolgt, einschließlich der entsprechenden Schulungen. Dazu gehört die Angabe, in welchem Umfang Mitglieder in Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen geschult werden. Sollte es Vorfälle von Korruption und Bestechung geben, müssen diese transparent gemacht werden, sowohl was ihre Anzahl, die Höhe etwaiger Strafen als auch was Präventionsmaßnahmen angeht. Für die Wertschöpfungskette gilt dies nur bei direkter Beteiligung des Unternehmens oder seiner eigenen Belegschaft.

Über **Lobbytätigkeit** des Unternehmens muss Transparenz hergestellt werden. Dazu gehört die Information, wer in den Verwaltungs-, Leistungs- und Aufsichtsorganen für die Beaufsichtigung zuständig ist, aber auch welche politischen Zuwendungen in Form von finanziellen- oder Sachleistungen gemacht wurden, aufgeschlüsselt nach Ländern oder geografischen Gebieten sowie nach Art des Empfängers/Begünstigten. Es muss weiterhin erklärt werden, welches die Hauptthemen bei den Lobbyaktivitäten des Unternehmens sind und wie sich das Unternehmen dazu positioniert.

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappen

Der Governancestandard adressiert überwiegend die Verwaltungs-Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens. Für den Betriebsrat ist das Thema Unternehmenskultur zwar relevant, da es hier auch um Richtlinien und Verhaltenskodizes für die Belegschaft geht. Allerdings sind Betriebsräte in der Regel über diese Vereinbarungen und Vorschriften ohnehin informiert, so dass eine Berichterstattung nach außen **keinen zusätzlichen Informationswert** haben dürfte.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappen

Der Aufsichtsrat ist als Aufsichtsorgan des Unternehmens vom Governancestandard direkt adressiert.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Der Aufsichtsrat sollte prüfen, ob die Risiken, die aus den im Standard behandelten Themen entstehen können – also etwa durch Korruption und Bestechung oder durch Lobbytätigkeiten - im **Risikomanagement** integriert sind, da Vorfälle in diesen Bereichen erhebliche negative Folgen für die Unternehmensentwicklung haben können.
- Das Fachwissen des Aufsichtsrates in Bezug auf die Standardinhalte ist Gegenstand der Berichtspflicht. Dies kann der Aufsichtsrat nutzen, um Mittel für die eigene **Kompetenzerweiterung** einzufordern.
- Einige Kennzahlen aus dem Bereich des Standards zur Unternehmensführung eignen sich gegebenenfalls, um Teil der **Vorstandsvergütung** daran zu knüpfen, etwa die Nutzung sozialer und ökologischer Kriterien bei der Auswahl der Lieferanten oder die Verringerung der Vorfälle von Korruption und Bestechung.

3. Taxonomie-Berichterstattung

Alle Unternehmen, die nach [CSRD](#) berichtspflichtig sind, fallen automatisch unter die [europäische Taxonomieverordnung](#) und müssen jährlich bestimmte Kennzahlen veröffentlichen, die ihre ökologische Performance sichtbar machen sollen. Die Grundidee der [Taxonomieverordnung](#): privates Kapital soll in ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten gelenkt werden. Dazu muss ersichtlich sein, welche Wirtschaftsaktivitäten ökologisch nachhaltig sind. Die [Taxonomie](#) ist ein **Klassifizierungssystem**, das definiert, wann **Wirtschaftsaktivitäten** im Sinne der EU als **ökologisch nachhaltig** gelten.

Für die Unternehmen bedeutet das, dass sie ihre Wirtschaftsaktivitäten daraufhin überprüfen und den Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten anhand von drei Kennzahlen veröffentlichen müssen:

- Umsatz
- CAPEX, Capital Expenditure bzw. Investitionsausgaben (Investitionen)
- OPEX, Operational Expenditure bzw. laufende betriebliche Ausgaben (operative Ausgaben)

Grundsätzlich taxonomiefähig, also „grün“ in der Definition der EU, sind Wirtschaftsaktivitäten, wenn sie zu einem der sechs Umweltziele der EU wesentlich beitragen.

Die sechs Umweltziele sind:
1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser und Meeresressourcen
4. Der Übergang zur Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Bekämpfung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme

Diese Ziele finden sich in den [ESRS-Standards](#) wieder (dort werden Ziel 1 und 2 zusammengefasst, daher gibt es 5 Standards für die 6 Ziele).

Eine Wirtschaftstätigkeit kann auch dann einen **wesentlichen Beitrag** zu einem oder mehreren Umweltzielen leisten, indem sie es unmittelbar anderen Tätigkeiten ermöglicht, einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren dieser Ziele zu leisten – etwa durch die Herstellung von Windrädern.

Eine andere Möglichkeit zur Taxonomiekonformität ist es, wenn eine Wirtschaftsaktivität den **Übergang** zu einer klimaneutralen Wirtschaft **unterstützt**, etwa durch die schrittweise Einstellung von CO₂-Emissionen, wenn sie im Sektorvergleich besonders gute Leistungen aufweist.

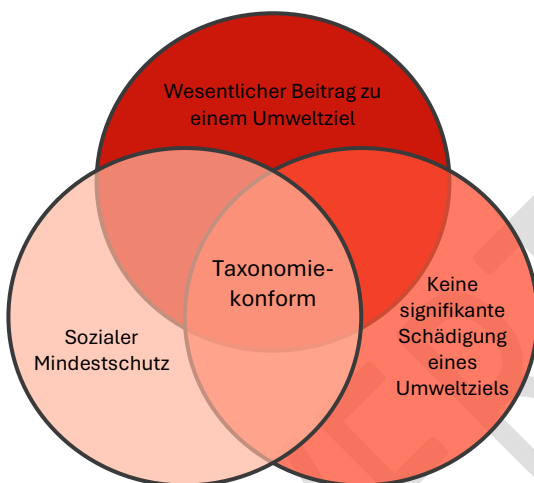
Eine weitere Anforderung ist, dass die Wirtschaftsaktivitäten keines der übrigen Umweltziele beeinträchtigen darf – diese Einschränkung wird „**Do no significant harm**“-Prinzip genannt. In der [Taxonomie](#) ist in Form von technischen Bewertungskriterien genau festgelegt, wie ein

wesentlicher Beitrag zu einem Umweltziel definiert ist und wann eine Beeinträchtigung der anderen Ziele vorliegt.

Grundsätzlich in die Taxonomie aufgenommen sind Wirtschaftsaktivitäten, die theoretisch den technischen Bewertungskriterien der Taxonomie entsprechen können. Wirtschaftsaktivitäten werden in der Taxonomie nicht berücksichtigt, wenn sie keine Chance haben, als ökologisch nachhaltig zu gelten. Für ein Unternehmen, das etwa ausschließlich Energie aus Kohle produziert und auch nur in diesem Bereich investiert, ist die Taxonomie nicht relevant. Bei den meisten Unternehmen sind Teile der Wirtschaftsaktivitäten grundsätzlich **taxonomiefähig** – in diesen Fällen muss das Unternehmen prüfen, ob die technischen Bewertungskriterien der Taxonomie eingehalten werden. Nur dann sind die Aktivitäten **taxonomiekonform**.

Kasten Taxonomie: Ausnahmeregelung Atomenergie und Gas

Ursprünglich war die Energieerzeugung aus Atomkraft und Gas nicht in der Taxonomie aufgenommen, da sie den Vorgaben der Taxonomie nicht entsprechen. In diesem Fall haben die beiden EU-Mitglieder Deutschland und Frankreich ihre Interessen durchgesetzt. Atom- und Gasenergie wurde als klimafreundliche Energiequellen nachträglich in die Taxonomie aufgenommen. Dadurch wurden viele Widerstände und mehrere Klagen vor dem Europäischen Gerichtshof provoziert, u.a. vom Staat Österreich. Eine Entscheidung dazu steht noch aus.



Neben den ökologischen Kriterien müssen **soziale Mindestkriterien** eingehalten werden – hier ist die Hürde allerdings relativ gering. Die Kriterien gelten als eingehalten, wenn die Wirtschaftsaktivitäten gemäß den [OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen](#) und den [Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte](#) einschließlich der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch die [Internationale Arbeitsorganisation \(ILO\)](#), der acht Kernarbeitsnormen der ILO und der Internationalen Charta der Menschenrechte durchgeführt werden. Allerdings hat sich die Kommission explizit vorbehalten, weitere Anforderungen im sozialen Bereich zu erlassen.

Die Berichterstattung gemäß Taxonomieverordnung ist Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung, für die Darstellung der Kennzahlen ist ein Tabellenformat vorgegeben. Sie ist laut der [CSRD-Richtlinie](#) künftig ebenfalls **Teil des Lageberichts**.

Beispiel: Taxonomiekonforme Renovierung von Gebäuden

Aufklappenü

Die Wirtschaftstätigkeit „Hoch- und Tiefbauarbeiten oder deren Vorbereitung“ im Zusammenhang mit der Renovierung bestehender Gebäude ist grundsätzlich taxonomiefähig.

- **Voraussetzung Nr. 1:** Sie trägt **wesentlich zum Übergang zur Kreislaufwirtschaft bei**, indem die Bau- und Abbruchabfälle im Einklang mit dem Abfallrecht der Union und weiteren EU-Vorschriften behandelt werden. Mindestens 70% des Abfalls müssen recycelt werden. Dazu kommen weitere Anforderungen, etwa dass mindestens 50 % des

ursprünglichen Gebäudes erhalten bleiben und die Verwendung von Primärrohstoffen zugunsten des Einsatzes von Sekundärrohstoffen reduziert wird. Höchstmengen von Primärrohstoffen werden differenziert aufgelistet.

- **Voraussetzung Nr. 2: Erhebliche Beeinträchtigungen** der anderen Umweltziele werden vermieden. Im Bereich Klimaschutz bedeutet dies konkret, dass das Gebäude nicht für die Gewinnung, Lagerung, Beförderung oder Herstellung fossiler Brennstoffe bestimmt ist. Um das Umweltziel „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“ nicht zu beeinträchtigen, müssen u.a. bei der Installation von sanitärtechnischen Geräten Grenzwerte für maximale Wasserdurchflüsse eingehalten werden. Duschen dürfen beispielweise maximal einen Wasserdurchfluss von 8 Litern pro Minute haben. Bei Wasserhähnen beträgt der Grenzwert 6 Liter pro Minute. Weitere Kriterien gibt es für die anderen Umweltziele. Lediglich beim Ziel „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“ gibt es in diesem Fall keine Vorschriften.
- **Voraussetzung Nr. 3:** Die **sozialen Mindeststandards** werden eingehalten.

Nur wenn alle drei Voraussetzungen erfüllt sind, ist die Wirtschaftstätigkeit taxonomiekonform.

Ende Aufklappenü

Empfehlungen für Betriebsräte

Aufklappenü

Für Arbeitnehmer:innen und ihre Vertretungen ist vor allem die soziale Dimension des Begriffs Nachhaltigkeit von Bedeutung. In der aktuellen Diskussion zu Klimazielen und Green Deal stehen häufig die ökologischen Aspekte im Vordergrund, die soziale Dimension droht aus dem Blickfeld zu geraten. Das zeigt sich auch am Beispiel der Taxonomie – hier stehen ökologische Kriterien eindeutig im Vordergrund. Soziale Mindeststandards spielen eine sehr untergeordnete Rolle.

- Die Taxonomie ein vielschichtiges und nicht leicht zu erfassendes Konzept, das eine Fülle von Vorschriften, Grenzwerten etc. enthält. Für Betriebsräte ist es in der Regel ausreichend, das **Grundprinzip** zu verstehen.

Empfehlungen für Aufsichtsräte

Aufklappenü

Für Arbeitnehmer-Vertreter:innen im Aufsichtsrat ist die Taxonomie insofern von Bedeutung, als die Taxonomie-Kennzahlen für die langfristige Entwicklung des Unternehmens eine Rolle spielen.

Was bedeutet das in der Praxis?

- Da die Chancen auf Taxonomiekonformität sich nach Branchen sehr stark unterscheiden, empfiehlt es sich für den Aufsichtsrat, die **Taxonomiewerte** des eigenen Unternehmens mit denen eigenen Kennzahlen der vergangenen Jahre und mit Wettbewerbern derselben Branche im **Vergleich** zu betrachten.

Glossar

Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse ist ein zentrales Instrument der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Mit ihr definiert das Unternehmen die **wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen**, die in die Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgenommen werden. Sie stellt damit die Weichen für die gesamte Berichterstattung und definiert, welche themenbezogenen [ESRS-Standards](#) anzuwenden sind.

Doppelte Wesentlichkeit

Die doppelte Wesentlichkeit bezeichnet die Betrachtung der Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen für Unternehmen aus zwei Perspektiven, der **Outside-in Perspektive** und der **Inside-out Perspektive**. Die Outside-in-Perspektive betrachtet die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen wie im klassischen Risikomanagement, die Inside-out Perspektive betrachtet die Auswirkungen des Unternehmens auf Nachhaltigkeitsaspekte. Beispielsweise muss beim Thema Gesundheit und Arbeitssicherheit aus der Outside-In Perspektive bewertet werden, wie die Gesundheit der Beschäftigten sich potenziell auf das Unternehmen auswirken könnte, etwa in Form von Fehlzeiten. In der Inside-Out Perspektive muss bewertet werden, wie sich die Unternehmenstätigkeit auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt oder auswirken kann, etwa durch gesundheitsschädigende Gefahrenstoffe, Unfallgefahren oder andere ungesunde Arbeitsbedingungen. Bei dieser Bewertung sind [Stakeholder:innen](#) einzubeziehen, in diesem Beispiel könnten die Beschäftigten direkt und ihre [Interessenvertreter:innen](#) konsultiert werden. Darüber hinaus könnte je nach Branche und Geschäftsmodell die Einbeziehung von Verbänden oder Nichtregierungsorganisationen zielführend sein, die sich mit den entsprechenden Gesundheitsthemen befassen.

CSDDD

CSDDD steht für Corporate Sustainability Due Diligence Directive und bezeichnet die **Lieferkettenrichtlinie** der EU, die auf den [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) basiert. Sie verpflichtet große europäische und internationale Unternehmen die in der Europäischen Union tätig sind, **Umwelt- und Menschenrechtsstandards** in ihrer Wertschöpfungs- und Lieferkette einzuhalten. Es gibt einige Schnittstellen zur [CSRD](#) und den [ESRS-Standards](#). Beispielsweise verlangt die CSDDD von den Unternehmen, einen Plan zur Minderung des Einflusses auf den Klimawandel vorzulegen. Einen solchen Plan verlangt auch der ESRS-E1 Standard. Die Richtlinie muss bis Mitte 2026 von den EU-Mitgliedstaaten in das jeweilige nationale Recht übertragen werden. §

CSRD

Die CSRD-Richtlinie ist der europäische Rechtsakt, der die Pflicht zur **Nachhaltigkeitsberichterstattung** regelt und die davor geltende NFRD-Richtlinie (Non Financial Reporting Directive) ablöst. Sie muss in nationales Recht umgesetzt werden, in

Österreich durch das Nachhaltigkeitsberichtsgesetz. Auf der CSRD basieren die [ESRS-Standards](#). Die Richtlinie schreibt grundlegende Themen vor und fordert eine Einbindung der Arbeitnehmer-Vertreter:innen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung. §

Datenpunkte

Für alle themenbezogenen Standards werden Datenpunkte unterschiedlicher Natur verlangt. Teilweise sind Zahlen in Euro oder Prozent oder Angaben zu Volumina in verschiedenen **Messkennzahlen** vorgesehen. Die Art der Berichterstattung, die am häufigsten vorgeschrieben wird, ist die Textform, etwa zur Beschreibung von Strategien, Risikoanalysen, Dialogen mit [Stakeholder:innen](#) etc. Insgesamt gibt es für alle themenspezifischen Standards 1.178 Datenpunkte, darunter 265 freiwillige. Die nicht freiwilligen Datenpunkte sind nur dann verpflichtend, wenn die entsprechenden Themen und Aspekte von den Unternehmen als wesentlich erachtet werden. Eine [Liste mit allen Datenpunkten](#) ist in englischer Sprache verfügbar.

EFRAG

EFRAG ist eine Abkürzung und steht für die **European Financial Reporting Advisory Group**. In diesem Gremium sind verschiedene Interessensgruppen vertreten, darunter auch die österreichische Gruppe der Standardsetzer, die sich aus Vertreter:innen des BMF (Finanzministerium), des BMJ (Justizministerium) und des AFRAC (Austrian Financial Reporting Advisory Committee, Beirat für Rechnungslegung und sonstige Unternehmensberichterstattung) zusammensetzt.

ESRS

Die ESRS-Standards (**European Sustainability Reporting Standards**) sind EU-weit einheitliche Berichtsstandards auf Basis der [CSRD-Richtlinie](#). Sie müssen von berichtspflichtigen Unternehmen für ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung angewendet werden. Die ESRS-Standards wurden als delegierter Rechtsakt erlassen und müssen deshalb nicht in nationales Recht umgesetzt werden, sondern sind unmittelbar in allen EU-Mitgliedstaaten gültig. §

EU-Taxonomie

Die EU-Taxonomie ist ein **Klassifikationssystem** der EU für **nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten**. Alle von der [CSRD-Richtlinie](#) erfassten Unternehmen fallen automatisch unter die Taxonomie-Verordnung und müssen angeben, welcher Anteil ihres Umsatzes, ihrer Investitionen und ihrer operativen Ausgaben taxonomiekonform ist, also den Kriterien der Taxonomie entspricht. §

ILO-Kernarbeitsnormen

Die Internationale Arbeitsorganisation IAO (englische Abkürzung: ILO für International Labour Organization) hat universelle **Mindeststandards für menschenwürdige Arbeit** entwickelt. Sie sind unabhängig vom Entwicklungsstand eines Landes gültig und umfassen vier Bereiche:

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Abschaffung der Kinderarbeit und Beseitigung der Zwangsarbeit. Diese Grundprinzipien wurden in acht Übereinkommen, den sogenannten **Kernarbeitsnormen**, festgehalten. §

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind ein Instrument der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, mit dem **verantwortungsvolle Unternehmensführung** gefördert werden soll. Sie umfassen Empfehlungen zu den Themen Transparenz, Arbeitsbeziehungen, Umwelt, Korruption, Verbraucherschutz, Technologietransfer, Wettbewerb und Steuern. Sie beziehen sich auf internationale Vereinbarungen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die [ILO-Kernarbeitsnormen](#). §

Stakeholder:innen

Stakeholder:innen sind alle, deren **Interessen** durch die Unternehmenstätigkeit potenziell **negativ oder positiv** betroffen sind. In der Definition der [ESRS-Standards](#) können nicht nur Menschen Stakeholder sein, bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist beispielsweise auch die Natur als stille Stakeholderin definiert.

UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte wurden 2011 verabschiedet, um **Menschenrechtsverletzungen in Wirtschaftszusammenhängen** zu verhindern. Sie adressieren Staaten und Unternehmen. Die Unternehmen sollen demnach mögliche negative menschenrechtliche Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit beenden sowie sich im Falle von Verletzungen um Wiedergutmachung bemühen. Auf den Leitprinzipien basiert die europäische Lieferkettenrichtlinie ([CSDDD](#)). §

Literaturverzeichnis

Arbeiterkammer Wien (2015): Standpunkt Betriebsvereinbarungen – ein Instrument gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, Aktuell Nr. 01/2015, Wien

Baumüller et.al. (2023) Die Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter in den Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung, Aufsichtsrat aktuell 4/2023, Wien

Baumüller, Josef (2019) Nichtfinanzielle Berichterstattung. Eine Evaluierung der Umsetzung des NaDiVeG in börsennotierten Unternehmen 2019. Wien, Arbeiterkammer Wien

BMJ (o.J.) Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive), [https://www.bmj.gv.at/themen/Zivilrecht/Richtlinie-%C3%BCber-die-Nachhaltigkeitsberichterstattung-von-Unternehmen-\(CSRD,-Corporate-Sustainability-Reporting-Directive\).html](https://www.bmj.gv.at/themen/Zivilrecht/Richtlinie-%C3%BCber-die-Nachhaltigkeitsberichterstattung-von-Unternehmen-(CSRD,-Corporate-Sustainability-Reporting-Directive).html) [Zugriff: 14.08.2024]

Development International e.V. (2019): A New Responsibility for Sustainability: Corporate Non-Financial Reporting in Austria

EFRAG (2023) Implementation Guidance 3 – [List of ESRS Data Points](#)

Europäische Kommission (2023), Anhang der Delegierten Verordnung der Kommission zur Ergänzung der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Europäisches Parlament, Rat der EU (2022), Richtlinie (EU) 2022/2464 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen

Europäisches Parlament, Rat der EU (2020), Verordnung (EU) 2020/852 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088

Freiberg, Lanfermann (2023) ESRS Kommentar - Kommentar zu den European Sustainability Reporting Standards, Haufe

Kusper, Michael (o.J.) Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD): Implikationen zur Prüfung und für den Aufsichtsrat

NaDiVeG, Artikel 3 – Änderung des GmbH-Gesetzes

Niklas, Alice (2024) Nachhaltigkeitsberichterstattung als Instrument der betrieblichen Mitbestimmung. Sozialpolitik in Diskussion 25/2024

PwC Österreich, WU Wien (2018) Das erste Jahr NaDiVeG Ergebnisse, Erfahrungen, Empfehlungen