

# Virtual Open House Convention

---

Digitales, diverses Arbeitsrecht gerollt und to go – Die 5 wichtigsten Themen 2024

Dr. Alexander Insam, M.A. 16.05.2024

# Inhalt

---

- 1 | Digitalisierung: Änderungen des Nachweisgesetzes
- 2 | Equal Pay II - Entgelttransparenzrichtlinie
- 3 | KI und Arbeitsrecht
- 4 | Cannabis
- 5 | ESG: CSRD & ESRS

# 01

## Digitalisierung

Das Nachweisgesetz und das Bürokratieentlastungsgesetz

# Nachweisgesetz in Kraft seit 01.08.2022

---

- Seit 01.08.22 müssen alle wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrags schriftlich festgehalten und den Mitarbeitenden ausgehändigt werden.
- Gesetzgeber schießt damit über das Ziel der EU-Vorgaben (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) hinaus.
- Wesentliche Umstände (§ 2 Absatz 1 Satz 2 NachwG) sind:
  - Kündigungsverfahren
  - Enddatum bei Befristungen
  - Freie Wahl des Arbeitsortes (falls vereinbart)
  - Dauer und Bedingungen der Probezeit
  - Aufschlüsselung des Arbeitsentgelts
  - Auszahlungsmodalitäten
  - Ruhepausen und -zeiten
  - Schichtarbeit und Schichtsystem
  - Arbeitsleistung auf Abruf
  - Möglichkeit der Anordnung von Überstunden
  - Anspruch auf Fortbildungen
  - Betriebliche Altersversorgung (falls vorhanden)
  - Hinweis auf geltende Tarifverträge und Vereinbarungen.

# Bürokratieentlastungsgesetz

---

- Die Ampel-Koalition plant Bürokratieentlastung für den Arbeitgeber im Rahmen des Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV).
- Einführung der Textform § 126b BGB im Nachweisgesetz für wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrags anstelle der Schriftform § 126 BGB.

## **Neuerungen:**

- Wesentliche Bedingungen des Arbeitsvertrags können in Textform gemäß § 126b BGB mitgeteilt werden
- Keine Papierform mehr erforderlich, Email genügt.

## **Stand des Gesetzgebungsverfahrens (21.03.24):**

- Das Kabinett hat das Bürokratieentlastungsgesetz IV (BEG IV) auf den Weg gebracht.
- Abschließende Beratung und Beschlussfassung im Bundestag und Bundesrat stehen noch aus!

# 02 | Equal Pay II

# Equal Pay II: Ausgangslage und Rechtsgrundlagen

- Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist seit 1957 in den Europäischen Verträgen verankert.
- Heute sind die Rechtsgrundlagen insb. **Art. 157 AEUV**, **RL 2006/54/EG** und **das EntgTranspG**.
- In Deutschland war dies lange Zeit ein „Prinzip ohne Praxis“ – mittlerweile ist dieser Rechtsanspruch in der Gesetzgebung und Rechtsanwendung allerdings zunehmend in den Fokus gerückt.
- **Neu:** Entgelttransparenzrichtlinie RL (EU) 2023/970, in Kraft getreten am 06. Juni 2023 (auch Equal Pay Directive „EPD“).
  - Richtlinie soll die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen **stärken**.
  - Umsetzungsfrist von 3 Jahren (bis 06/ 2026).
  - Auf Arbeitgeber kommen neue Handlungspflichten zu, die einer umfassenden Vorbereitung bedürfen.



# Wesentliche Inhalte der neuen EntgTranspRL

- Die EntgTranspRL gliedert sich in **vier Kapitel**:
  - 1. Allgemeine Bestimmungen (Art. 1 – 4 EntgTranspRL)**
    - Gegenstand und Geltungsbereich der RL.
    - Begriffsbestimmungen sowie Vorschriften zur Bestimmung gleicher und gleichwertiger Arbeit.
  - 2. Entgelttransparenz (Art. 5 – 13 EntgTranspRL)**
    - s. nächste Folien.
  - 3. Rechtsmittel (Art. 14 – 26 EntgTranspRL)**
    - Vielzahl von Regelungen, die für eine bessere rechtliche Durchsetzbarkeit des Entgeltgleichheitsgrundsatzes sorgen sollen.
    - Verfahrensrechtliche Regelungen, Regelungen zu Schadensersatz- bzw. Entschädigungsansprüchen, Verjährungsfristen sowie Sanktionen.
    - Regelungen zur Vergabe öffentlicher Aufträge oder Konzessionen und zum Schutz vor Viktimisierung.
  - 4. Rechtsdurchsetzung und horizontale Bestimmungen (Art. 27 – 37 EntgTranspRL)**
    - Insb. Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Benennung einer Überwachungsstelle für die Überwachung und Unterstützung der Anwendung nationaler Maßnahmen zur Umsetzung der RL.



# Neue bzw. erweiterte Auskunftspflichten für Arbeitgeber (1)

---

## **Art. 5 RL (EU) 2023/970**

- Nach Art. 5 I haben alle Stellenbewerber das Recht, Informationen über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhenden Einstiegsentgelt für die zu besetzende Stelle oder dessen Spanne zu erhalten.
- Nach Art. 5 II dürfen Stellenbewerber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen gefragt werden.
- Nach Art. 5 III haben Arbeitgeber sicherzustellen, dass Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral sind und Einstellungsverfahren auf nichtdiskriminierende Weise geführt werden.

## **Art. 6 RL (EU) 2023/970**

- Nach Art. 6 I haben Arbeitgeber ihren Beschäftigten in leicht zugänglicher Weise unaufgefordert Informationen über Kriterien (objektiv und geschlechtsneutral) für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhe und ihrer Entgeltentwicklung zur Verfügung zu stellen.
- Nach Art. 6 II können die Mitgliedstaaten bei der Richtlinienumsetzung Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten von der Verpflichtung im Zusammenhang mit der Entgeltentwicklung ausnehmen.

# Neue bzw. erweiterte Auskunftspflichten für Arbeitgeber (2)

---

## Art. 7 RL (EU) 2023/970

- Nach Art. 7 I haben Arbeitnehmer das Recht, Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die „**durchschnittlichen Entgelthöhen**“ zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.
- Nach Art. 7 II können die Auskünfte auch über die Arbeitnehmervertretung oder über eine Gleichbehandlungsstelle verlangt und erhalten werden.
- Nach Art. 7 III haben Arbeitgeber jährlich über das Recht, die Auskünfte nach Art. 7 I zu erhalten, zu informieren oder direkt bereitzustellen.
- Nach Art. 7 IV sind die Auskünfte arbeitgeberseitig innerhalb einer angemessenen Frist und auf jeden Fall innerhalb von zwei Monaten zur Verfügung zu stellen.
- Nach Art. 7 V dürfen Beschäftigte nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen.
- Nach Art. 7 VI können Arbeitgeber verlangen, dass Beschäftigte, die Informationen nach Art. 7 erhalten haben, diese Informationen nur zur Ausübung ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden.

# Neue bzw. erweiterte Berichtspflichten für Arbeitgeber

## Art. 9 RL (EU) 2023/970

- Nach Art. 9 I haben Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass Arbeitgeber ab **100 Arbeitnehmern** in bestimmten (gestaffelten) Fristen und Abständen Bericht erstatten über das Entgeltgefälle zwischen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
- Art. 9 II – IV enthält die Fristen und Abstände dieser Berichte gestaffelt nach Beschäftigtenzahl.
- Nach Art. 9 IX haben Arbeitgeber die in Art. 9 I gesammelten Informationen auch den Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern zur Verfügung zu stellen.

## Art. 10 RL (EU) 2023/970

- Nach Art. 10 I EntgTranspRL müssen Arbeitgeber, die Berichterstattungspflichten nach Art. 9 EntgTranspRL unterliegen, in Zusammenarbeit mit ihren Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:
  - **Voraussetzung 1:** Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von mindestens **5 %** in einer Gruppe.
  - **Voraussetzung 2:** nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt.
  - **Voraussetzung 3:** nicht innerhalb von **sechs Monaten** nach dem Tag der Berichterstattung durch Arbeitgeber korrigiert.

# Erweiterter Rechtsschutz (1)

---

## Art. 15 RL (EU) 2023/970

- Um Arbeitnehmern die Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt zu erleichtern, stärkt Art. 15 EntgTranspRL die Unterstützungsmöglichkeiten von Verbänden, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertretern oder anderen juristischen Personen, die nach dem nationalen Recht ein berechtigtes Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen haben.

## Art. 16 RL (EU) 2023/970

- Nach Art. 16 I EntgTranspRL haben Arbeitnehmer, die durch die Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts einen Schaden erlitten haben, Anspruch auf „vollständigen Schadensersatz oder vollständige Entschädigung“.
- Nach Art. 16 III 1 EntgTranspRL muss der Arbeitnehmer durch den Schadensersatz oder die Entschädigung in die Situation versetzt werden, in der er sich befunden hätte, wenn er nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden wäre oder wenn keine Verletzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts erfolgt wäre.
- Der Anspruch umfasst nach Art. 16 III 2 EntgTranspRL die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen sowie den Schadensersatz für entgangene Chancen, immateriellen Schaden und andere relevante Schäden, die auch durch eine Kombination mehrerer Diskriminierungsgründe entstehen können, sowie Verzugszinsen.

## Erweiterter Rechtsschutz (2)

---

- Nach Art. 18 I EntgTranspRL müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass in Fällen, in denen Arbeitnehmer bei einer zuständigen Behörde oder einem nationalen Gericht Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer geschlechtsspezifischen Entgeltdiskriminierung vermuten lassen, die beklagte Partei nachweisen muss, dass keine derartige Diskriminierung vorliegt.
- Nach Art. 18 II 1 EntgTranspRL müssen die Mitgliedstaaten zudem sicherstellen, dass der Arbeitgeber bei Nichterfüllung seiner Transparenzpflichten nach den Art. 5, 6, 7, 9 und 10 in Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren in Bezug auf mutmaßliche Entgeltdiskriminierung nachweisen muss, dass keine derartige Diskriminierung vorliegt. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass der Verstoß gegen die Verpflichtungen nach den Art. 5, 6, 7, 9 und 10 offensichtlich unbeabsichtigt und geringfügig war, vgl. Art. 18 II 2 EntgTranspRL.

# Die Rechtsprechung des BAG zum EntgTranspG

Durch die jüngsten Entscheidungen des BAG hat das EntgTranspG neue Aufmerksamkeit erlangt:

## ▪ BAG 21.1.2021 – 8 AZR 488/19

- In seinem Urteil vom **21.1.2021** entschied das BAG, der Umstand, dass das Entgelt einer Frau geringer ist als das vom Arbeitgeber nach §§ 10 ff. EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt der männlichen Vergleichspersonen, begründe regelmäßig die Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.
- Bestehe diese Vermutung, müsse der Arbeitgeber Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, aus denen sich ergibt, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt, sondern ausschließlich objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, zu einer unterschiedlichen Vergütung geführt haben.
- Bloße allgemeine Behauptungen genügen zur Widerlegung der Vermutung nicht. Der Arbeitgeber müsse einen Vortrag leisten, der eine wirksame Kontrolle und Nachprüfung durch die Gerichte ermöglicht.

## ▪ BAG 16.2.2023 – 8 AZR 450/21

- Diese Rechtsprechung aus 2021 setzte das BAG in seiner Entscheidung vom **16.2.2023** fort und stellte zusätzlich fest:
- Der Umstand, dass ein Mitarbeiter besser verhandelt als ein Beschäftigter des anderen Geschlechts, kann für sich betrachtet schon deshalb nicht die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Entgeltdiskriminierung widerlegen, weil sich der Arbeitgeber sonst allzu leicht der Beachtung des Grundsatzes der geschlechtsbezogenen Entgeltgleichheit entziehen könnte.
- Der Arbeitgeber müsse vielmehr darlegen und im Bestreitensfall beweisen, dass das höhere Entgelt wegen der Lage auf dem Arbeitsmarkt erforderlich war, um die offene Stelle mit einer geeigneten Arbeitskraft zu besetzen.
- Auch eine bessere Qualifikation aufgrund einer fachspezifischen Ausbildung oder eine längere einschlägige Berufserfahrung könnten die Zahlung eines höheren Entgelts rechtfertigen.

# 03

## KI & Arbeitsrecht

# Was ist KI

---

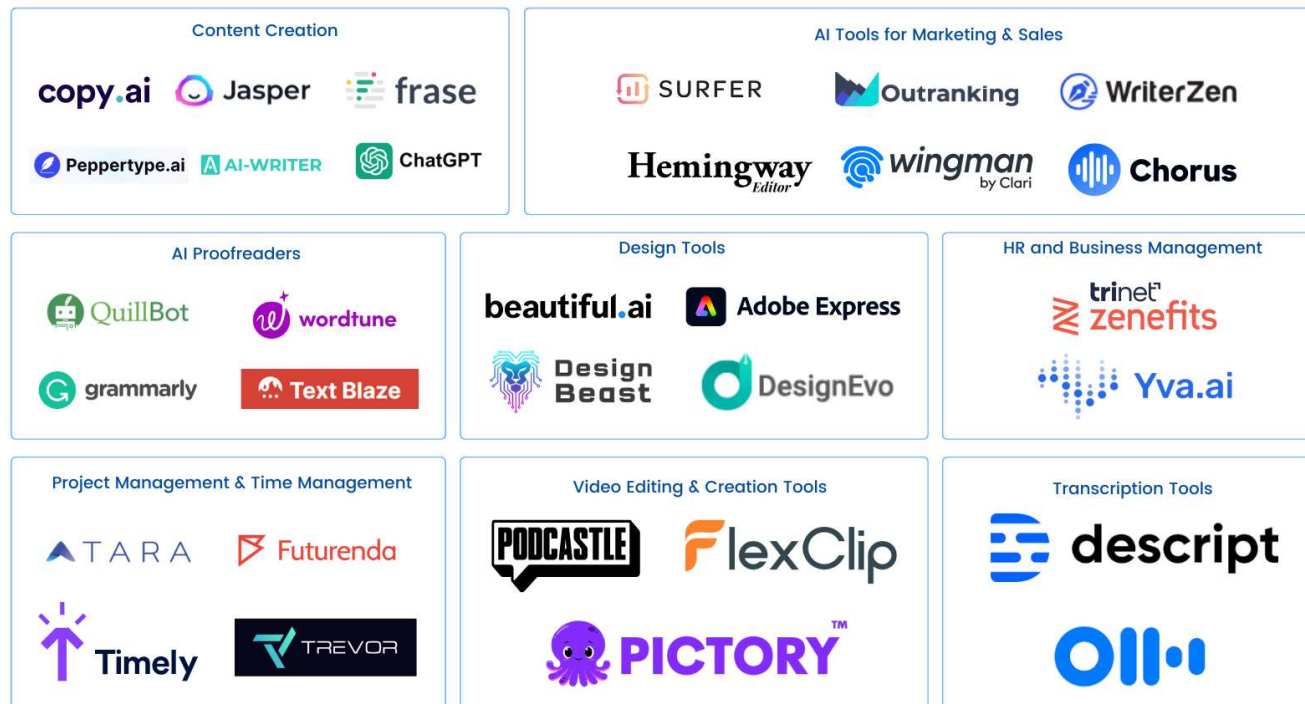
## Die rechtliche Definition von Künstlicher Intelligenz

- Der Begriff der Künstlichen Intelligenz war bisher nicht rechtlich definiert.
- Der vom EU-Parlament eingebrachte Entwurf für eine KI-Verordnung (KI-VO-E) definiert jedoch ein "System der künstlichen Intelligenz (KI-System)" in Art. 3 Nr. 1.
  - „eine Software, die mit einer oder mehreren der in Anhang I aufgeführten Techniken und Konzepte entwickelt worden ist und im Hinblick auf eine Reihe von Zielen, die vom Menschen festgelegt werden, Ergebnisse wie Inhalte, Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann, die das Umfeld beeinflussen, mit dem sie interagieren;“
- Besonders Large Language Model (LLM) wie z.B. ChatGPT werden bereits vielfach von Arbeitnehmern eingesetzt.
  - Im Bereich Recht ist besonderes Claude 3 als das fortschrittlichste System auf dem Markt von großer Bedeutung.



# Übersicht über KI Tools

## Best AI Tools



# Datenschutz und Künstliche Intelligenz: Herausforderungen und Grenzen

---

- Die DSGVO begrenzt den Einsatz von KI vor und nach der Begründung eines Arbeitsverhältnisses.
  - Schutz vor "Profiling" im Bewerbungsverfahren gemäß Art. 22 Abs. 1 DSGVO.
  - Bewerber dürfen nicht einer voll automatisierten Entscheidung unterworfen werden.
- Risiko der Offenlegung sensibler Unternehmensdaten durch KI-Einsatz:
  - Selbstlernende KI-Systeme wie z.B. ChatGPT können interne Daten speichern und nutzen.
  - Es besteht das Risiko Geschäftsgeheimnisse im Einsatz offenzulegen.
- Ähnliches Problem stellt sich bei der Eingabe von geschützten personenbezogenen Daten, da die meisten Server außerhalb der EU gehostet werden und damit einem geringeren Datenschutzstandard unterliegen.
  - Die Grenzen des § 26 I 1 BDSG müssen beachtet werden.
  - Es bietet sich an als Gegenmaßnahme allgemeine Regelungen zur Nutzung aufzustellen.

# Urheberrechtliche Fragestellungen bei KI-Entwicklung

---

- Produkte von KI werden bisher nicht als urheberrechtlich schutzfähig angesehen.
  - Arbeitgeber könnte Schwierigkeiten bei der Übertragung von Nutzungsrechten haben.
  - Potenzielle Schadenersatzpflicht bei Verletzung von geistigen Eigentumsrechten, insbesondere wenn Arbeitsprodukte der KI Kunden zur Verfügung gestellt werden.
- KI selbst wird bis jetzt nicht als „Schöpfer“ angesehen, da ihr die notwendige Rechtspersönlichkeit fehlt.

# Arbeitsleistung und Performance beim Einsatz von KI

---

- Steht der Einsatz von KI im Konflikt mit der Höchstpersönlichkeit nach § 613 I BGB der Arbeitsleistung?
  - Arbeitsverhältnis ist geprägt durch persönliche Tätigkeit des Arbeitnehmers.
  - Bei der Einstellung des Arbeitnehmers geht es dem Arbeitgeber um die persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers.
  - Übertragung von Aufgaben auf KI: Einsatz eines Hilfsmittels oder unzulässige Delegation?
- Höchstpersönlichkeit erfordert menschliche Verantwortlichkeit für das Ergebnis.
  - Einsatz im 1:1-Verhältnis: Möglicher Verstoß, jedoch keine Pflichtverletzung bei nachträglichen Überarbeitungen.
  - Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer noch maßgeblich Einfluss auf das Arbeitsergebnis nimmt.
  - KI als iPhone/ iPad 2.0?

# Bewertung der Performance beim Einsatz von KI

---

- Schwierigkeiten bei der Bewertung der individuellen Qualität der Arbeit des Mitarbeitenden.
  - Vergleichbarkeit der Arbeit von Mitarbeitern mit und ohne KI-Einsatz.
  - Bewertung der Eigenleistung wird erschwert?
  - Transparenz über KI-Einsatz.
- Festlegung des Nutzungsumfangs bei der Erfüllung der Leistungspflicht .
- Schaffen transparenter Bewertungssysteme.
  - Festlegung, ob und unter welchen Bedingungen KI eingesetzt werden darf.
  - Kennzeichnung von Arbeitsergebnissen, die mithilfe von KI entstanden sind.

# KI und Mitbestimmung

---

- Grds. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 6 (und Nr. 1) BetrVG.
- Ausnahmen:
  - Die Nutzung von KI Systemen ist für die Arbeitnehmer freiwillig (Arbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 16. Januar 2024, Az. 24 BVGa 1/2).
  - Auch nicht, wenn die Arbeitnehmer Arbeitsergebnisse aus dem Einsatz von KI kennzeichnen müssen.
- Urteil ist an der Stelle wenig wegweisend, da es sich allein um die Nutzung **externer** Systeme handelt, auf die der Arbeitgeber keinen Zugriff hat.
- Von einer Mitbestimmungspflicht ist umgekehrt auszugehen, wenn die Systeme in die unternehmenseigene IT-Struktur integriert wurde und/oder eine Pflicht zur Nutzung besteht.

# 04 | Cannabis

# Cannabis und Arbeitsplatz: Rechtliche Aspekte (1)

---

- Seit dem 01.04. ist der Konsum von Cannabis grundsätzlich legal.

## **Allgemeines:**

- Es gelten die gleichen Regeln wie für den Konsum von Alkohol und anderen Drogen.
  - Die Cannabis Legalisierung enthält keine eigene Regel zum Konsum am Arbeitsplatz.
- Der Konsum darf die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigen, auch wenn er vor der Arbeitszeit stattfindet. Ähnliches gilt bereits für den Konsum von Alkohol.
- Unklare betriebliche Regelungen können den Versicherungsschutz bei Unfällen gefährden.



# Cannabis und Arbeitsplatz: Rechtliche Aspekte (2)

## Rechtliche Grundlagen:

- § 15 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV):
  - Versicherte dürfen sich nicht in einen gefährlichen Zustand versetzen.
  - Unternehmer dürfen Mitarbeiter nicht arbeiten lassen, wenn sie eine Gefahr für sich oder andere darstellen § 7 II DGUV.
- Viele betriebliche Regelungen beziehen sich auf Alkohol und verbotene Drogen, sind jedoch veraltet, da Cannabis nun auch nicht mehr zu den verbotenen Substanzen zählt.
  - Bei einem generellen Verbot des Konsums jeglicher Substanzen während der Arbeitszeit ist kein Handeln erforderlich.

## Fürsorgepflicht des Arbeitgebers:

- Arbeitgeber können unter bestimmten Umständen Mitarbeiter unter Drogeneinfluss freistellen.
- Beschäftigung nicht arbeitsfähiger Mitarbeiter kann zu strafrechtlichen Konsequenzen führen (§ 15 Abs. 2 DGUV).
- Ein Verbot des privaten Konsums außerhalb der Arbeitszeit ist nicht möglich.

# Betriebliche Regelungen zum Konsum von Cannabis

- Arbeitgeber kann den Konsum von Cannabis am Arbeitsplatz durch betriebliche Regelungen verbieten
  - Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1/ Nr. 7 BetrVG wohl erforderlich
  - Entsprechend dem bereits geltenden Verbot von Alkoholkonsum am Arbeitsplatz
- Betriebsrat ist mitbestimmungspflichtig bei der Festlegung solcher Regelungen
- Mit dem Betriebsrat können auch Maßnahmen wie Taschenkontrollen vereinbart werden, um das Mitbringen von Cannabis auf das Betriebsgelände zu verhindern

## Praxistipp

- „Sucht-BV“ oder „Health-BV“ für Alkohol, Rauchen und Cannabis als Maßnahme des betrieblichen Gesundheitsschutzes nach § 87 I Nr. 7 BetrVG.
  - Neben einem (Teil-)Verbot des Konsums können Kontrollen vereinbart werden (besonders bei gefahrengeneigten Tätigkeiten)

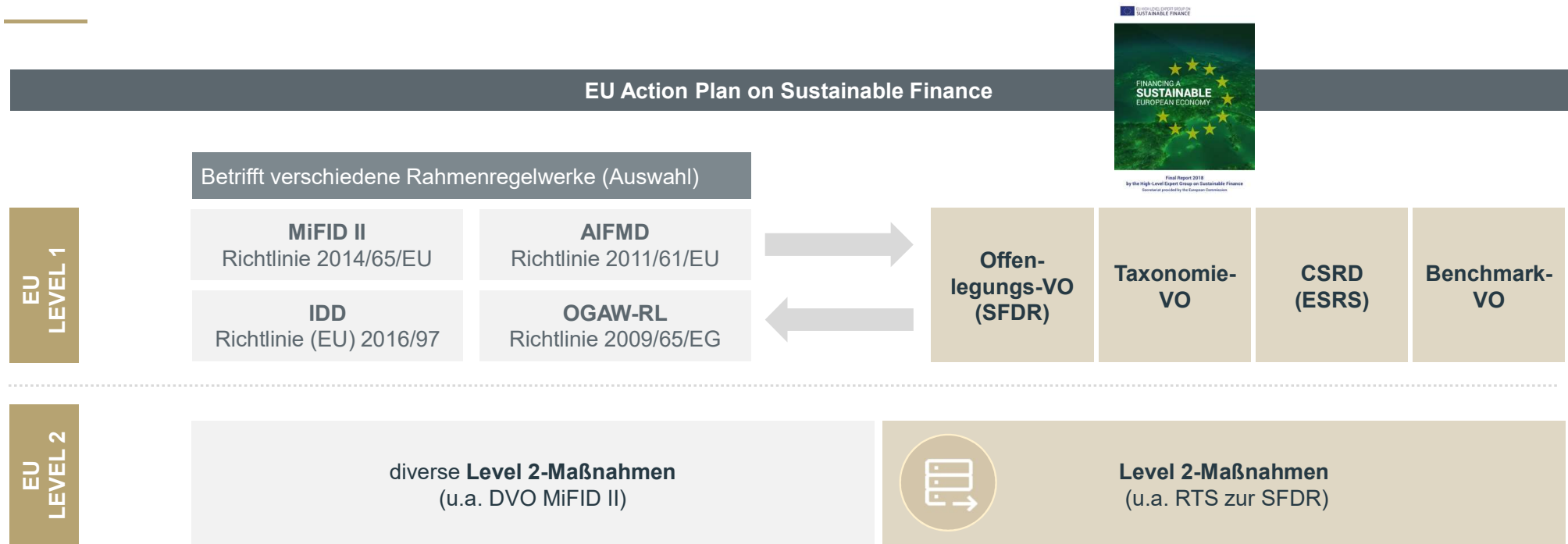
# 05

## ESG: CSRD und ESRS

# Vom EU Action Plan on Sustainable Finance (2018) ...



# ... zur konkreten Regulierung



Die Weichen für Sustainable Finance Regulierung auf EU-Ebene hat die Kommission bereits im Jahr 2018 mit ihrem Aktionsplan für die Finanzierung nachhaltigen Wachstums gestellt. Der EU-Aktionsplan ist Grundlage von zahlreichen konkreten Regulierungsmaßnahmen im Bereich Sustainable Finance über die vergangenen Jahre. Hierzu gehören beispielsweise die EU-Taxonomie, die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)\* und die Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR).

\*als Nachfolger der NFRD + präzisiert durch ESRS

# Nachhaltigkeitsklassifizierung (EU-Taxonomie)

- Die 2020 in Kraft getretene Verordnung definiert im Sinne des Pariser Klimaabkommens und des EU Green Deals, was als ökologische nachhaltige Wirtschaftsaktivität gelten kann.
- Sie soll die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Finanzmarktsystem fördern und Investoren und Unternehmen helfen, informierte Investitionsentscheidungen zu treffen.
- Bei der Anwendung der Taxonomie ist grds. zu prüfen, ob eine Wirtschaftsaktivität überhaupt von der Taxonomie erfasst ist und im nächsten Schritt ist dann die Taxonomiekonformität zu bewerten (s. Abbildung):

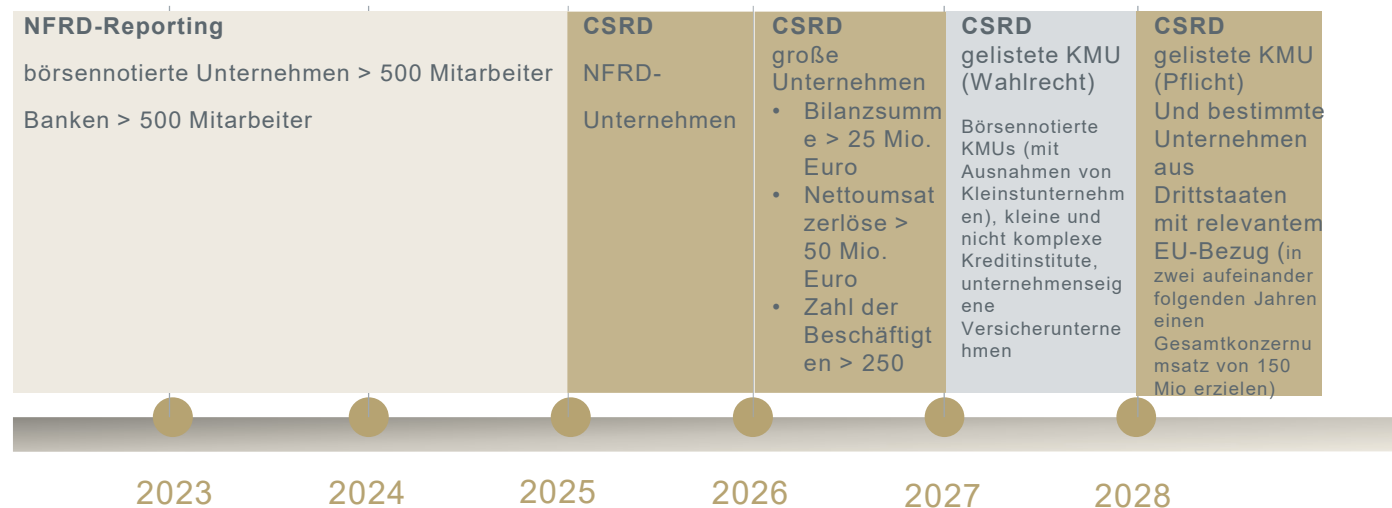


# Nachhaltigkeitsberichterstattung

- Um den Fortschritt der Transformation messen und nachvollziehen zu können bedarf es Transparenz über das Nachhaltigkeitsprofil von Unternehmen und Instituten. Entsprechend unterliegen Unternehmen und Banken umfangreichen nachhaltigkeitsbezogenen Berichts- und Offenlegungspflichten.
- Im Zentrum stehen:
  - **die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**
  - das Taxonomie-Reporting und
  - die EBA Säule 3 Offenlegung zu ESG-Risiken
- Die CSRD etabliert künftig das System der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Hierfür ersetzt sie die existierenden Pflichten der Non-Financial Reporting Directive (NFRD). Neben dem Anwendungsbereich erweitern sich die Berichte inhaltlich auf alle Dimensionen von ESG (Umwelt, Soziales und Governance).
- Konkret werden die Inhalte der CSRD-Berichte in den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) festgelegt, die aus sektorübergreifenden und sektorspezifischen Angaben bestehen.
- Durch eine Verortung des CSRD-Berichts im Lagebericht des Unternehmens soll dieser gleichbedeutend zur Finanzberichterstattung werden. CSRD-Berichte unterliegen zudem einer Prüfpflicht seitens des Wirtschaftsprüfers.
- Die CSRD erweitert den Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen erheblich. Während rund 11.700 Unternehmen unter die NFRD fielen, betrifft die CSRD EU-weit ungefähr 50.000 Unternehmen, davon allein rund 15.000 in Deutschland.

# Nachhaltigkeitsberichterstattung – Die CSRD Richtlinie

- Die CSRD tritt stufenweise in Kraft (s. Abbildung):



- Zusätzlich entstehen über die CRR neue Offenlegungspflichten für Banken zu ESG Aspekten. Aktuell betreffen diese nur große, börsennotierte Institute, allerdings ist davon auszugehen, dass die Offenlegungspflicht im Rahmen der **CRR 3 auf alle Institute** erweitert wird.



# CSRD – Inhalte und Grundlagen

## Überblick über das Anforderungsprofil der CSRD:

### Ziel:

Im Kontext des Green Deals der EU soll die CSRD die Nachhaltigkeitsberichterstattung von europäischen Unternehmen transparent und vergleichbar machen und so in der Folge auch zu einer höheren Nachhaltigkeitsleistung führen.

### Verortung und Format:

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist in den (Konzern-) Lagebericht zu integrieren. Informationen sind digital im European Single Electronic Format (ESEF) bereitzustellen.

### Berichtsinhalte:

Für die Umsetzung hat die Kommission die EFRAG mit der Erarbeitung Europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) beauftragt. 2023 erschien das erste Set, die generellen und themenbezogenen Standards.

Weitere sektorspezifische Standards sowie spezielle KMU-Standards sind für 2024 angekündigt.

### Prüfung:

Die Prüfung durch Wirtschaftsprüfer oder zur Prüfung eingetragene Institutionen ist verpflichtend, zunächst mit begrenzter Sicherheit (*limited Assurance*), später mit hinreichender Sicherheit (*reasonable Assurance*). Nachhaltigkeits- und Finanzbericht werden gleichgestellt.

# CSRD in Deutschland: Referentenentwurf für ein deutsches Umsetzungsgesetz

- Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Justiz (BMJ) für ein deutsches **Umsetzungsgesetz** der europäischen CSRD-Richtlinie (CSRD) wurde am **22. März 2024** veröffentlicht.
- Das BMJ erklärt, dass es die CSRD in das nationale Recht im Wesentlichen **1:1** umsetzen will, d.h. nur das regeln will, was nach europäischen Vorgaben geregelt werden muss, jedoch nichts darüber hinaus.
- Dabei soll die **bürokratische Belastung** der Unternehmen auf das Maß reduziert werden, welches zwingend notwendig ist. Bspw. soll der Nachhaltigkeitsbericht unter bestimmten Voraussetzungen den LkSG-Bericht ersetzen (§ 10 Abs. 5 und Abs. 6 LkSG-E). Hierdurch sollen doppelte beziehungsweise gleichgelagerte Berichtspflichten vermieden werden.
- Aus **arbeitsrechtlicher Sicht** ist zudem folgender Punkt beachtenswert: Nach dem Referentenentwurf sind die Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs des Unternehmens verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter über vorgesehene Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts bei dessen Erstellung zu unterrichten und die Beschaffungs- und Prüfungsmethoden der entsprechenden Nachhaltigkeitsinformationen sowie die einschlägigen Informationen selbst mit diesen zu erörtern.
- Erhalten die Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs der Kapitalgesellschaft von den Arbeitnehmervertretern eine Stellungnahme, so ist diese Stellungnahme dem für die Prüfung des Lageberichts zuständigen Organ zu übermitteln (§289 b Abs. 6 HGB-E).
- Das BMJ stellt klar, dass auf diese Weise die besondere Expertise der Arbeitnehmervertreter, insbesondere hinsichtlich der Sozial- und Menschenrechtsfaktoren und der Arbeitnehmerbelange, in die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts einfließen soll. Das BMJ geht davon aus, dass **regelmäßig der Betriebsrat die relevante Arbeitnehmervertretung** ist. Hinsichtlich des jeweils zuständigen Betriebsrates verweist das BMJ auf die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes. Es sieht sowohl eine Zuständigkeit des Betriebsrates, des Gesamtbetriebsrates oder des Europäischen Betriebsrates als möglich an.

# Inhalt des Nachhaltigkeitsberichts nach (HGB-E)

- Der Inhalt des Nachhaltigkeitsberichts richtet sich insbesondere nach dem neuen § 289c HGB-E. Hiernach sind in den Nachhaltigkeitsbericht „*diejenigen Angaben aufzunehmen, die für das Verständnis der Auswirkungen der Tätigkeit der Kapitalgesellschaft auf Nachhaltigkeitsaspekte sowie das Verständnis der Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die Lage der Kapitalgesellschaft erforderlich sind.*“
- **Nachhaltigkeitsaspekte** umfasst hierbei Umwelt-, Sozial- und Menschenrechtsfaktoren sowie Governance-Faktoren, einschließlich Nachhaltigkeitsfaktoren im Sinne des Art. 2 Nr. 24 (EU) 2019/2088.
- Gemäß § 289c Abs. 2 HGB-E müssen insbesondere nachfolgende – *nicht abschließend aufgeführte* – Angaben und Beschreibungen im Bericht enthalten sein:
  1. Geschäftsmodell und Strategie der Kapitalgesellschaft, u.a. Widerstandsfähigkeit und Strategie gegenüber Risiken sowie Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten und Art und Weise der Umsetzung des 1,5 Grad Ziels;
  2. Zeitgebundene Nachhaltigkeitsziele mindestens für 2030 und 2050;
  3. Rolle der Organe im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten;
  4. Unternehmenspolitik hinsichtlich Nachhaltigkeit;
  5. Anreizsysteme für Organe bezogen auf Nachhaltigkeitsaspekte;
  6. Due-Diligence-Prozesse sowie tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen und Maßnahmen zur Verhinderung dieser Auswirkungen im Rahmen der Wertschöpfungskette.

# Gesetzesänderungen nach Referentenentwurf des CSRD-Umsetzungsgesetzes

- Der (Konzern-)Lagebericht ist inkl. des Prüfungsvermerks über den Nachhaltigkeitsbericht in deutscher Sprache beim Unternehmensregister offenzulegen (§ 325 Abs. 1 und Abs. 3 HGB-E). Im Rahmen der Offenlegung sind dem Unternehmensregister die (Konzern-)Lageberichte in dem nach der ESEF-VO geforderten einheitlichen elektronischen Berichtsformat elektronisch zu übermitteln (§ 11 Abs. 2 URV-E). Für Drittstaatenunternehmen gelten besondere Offenlegungsvorschriften (§§ 328a, 328b HGB-E).
- Durch Änderungen am Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sollen doppelte bzw. gleichgelagerte Berichtspflichten vermieden werden (§ 10 LkSG-E). Demnach kann die Berichtspflicht nach § 10 Abs. 2 LkSG im Rahmen einer Ersetzungsbefugnis entfallen, wenn ein Unternehmen nach § 289b HGB-E verpflichtet ist, seinen Lagebericht um einen Nachhaltigkeitsbericht zu erweitern, oder entsprechend in den Konzernnachhaltigkeitsbericht seines Mutterunternehmens einbezogen wird. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Unternehmen einen Nachhaltigkeitsbericht freiwillig aufstellt und dabei die gesetzlichen Vorgaben erfüllt. Alle weiteren Verpflichtungen des LKSG bleiben davon unberührt.

# Ihr Ansprechpartner

---

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



## **Dr. Alexander Insam, M.A.**

Partner, Rechtsanwalt, Mediator,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

---

Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main

T: +49 160 555 0032  
ainsam@goerg.de

*Wir verwenden das generische Maskulinum und sehen von einer Nennung aller Geschlechtsidentitäten ab, damit dieser Text besser lesbar ist, und meinen damit ausdrücklich jeden in jeder Geschlechtsidentität.*

**GÖRG**

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

## Nie weit entfernt – Unsere Standorte

---

### **BERLIN**

Tel. +49 30 884503-0  
berlin@goerg.de

### **HAMBURG**

Tel. +49 40 500360-0  
hamburg@goerg.de

### **FRANKFURT AM MAIN**

Tel. +49 69 170000-17  
frankfurt@goerg.de

### **KÖLN**

Tel. +49 221 33660-0  
koeln@goerg.de

### **MÜNCHEN**

Tel. +49 89 3090667-0  
muenchen@goerg.de