

# Auf dem Weg zu einer verpflichtenden verantwortungsvollen Geschäftsführung

Dokument verabschiedet in der 19. Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe  
Virtuelle Sitzung, 14. und 15. April 2021 | 2021/123

Die Erwartungen sind hoch, im Jahr 2021 einen Paradigmenwechsel in der Art und Weise zu vollziehen, wie Unternehmen geführt und geleitet werden. In der Tat hat die Europäische Kommission angekündigt, dass sie einen Vorschlag für eine EU-Gesetzesinitiative zu „nachhaltiger Unternehmensführung“ (d. h. Sorgfaltspflicht, Pflichten von Mitgliedern der Unternehmensleitung und Vergütung der Unternehmensleitung) und einen Vorschlag für eine Überarbeitung der Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (2014/95/EU) veröffentlichen wird. Beide Initiativen stellen eine lang erwartete politische Chance dar, unser gewerkschaftliches Verständnis davon zu fördern, was verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sein muss. Der Plan der Kommission folgt auf jahrzehntelange hitzige Debatten über eine erforderliche Überarbeitung des Corporate-Governance-Modells von Unternehmen in Europa, um von einer kurzfristigen Finanzperspektive, die allein die Interessen der Aktionäre berücksichtigt, zu einem langfristigen und nachhaltigen strategischen Management von Unternehmen zum Nutzen aller Stakeholder überzugehen. Diesem Plan gingen außerdem jahrzehntelange Diskussionen sowohl auf europäischer als auch auf globaler Ebene über die Notwendigkeit voraus, eine verbindliche Sorgfaltspflicht einzuführen, um multinationale Unternehmen zu zwingen, in allen Ländern entlang der gesamten Lieferkette grundlegende Menschen- und Arbeitnehmerrechte einzuhalten. Die Kommission hat diesem Thema vor dem Hintergrund der Umsetzung des europäischen Grünen Deals und der Verpflichtungen zur Verwirklichung der VN-Ziele für nachhaltige Entwicklung wieder verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet.

Der Standpunkt der Arbeitnehmer\*innen, vorgebracht von ihren Gewerkschaftsverbänden, muss in allen EU-Gesetzesvorschlägen zur Sorgfaltspflicht und Unternehmensführung berücksichtigt werden. Der Widerstand der Gegner von verbindlichen Regelungen und Mindeststandards ist groß und erfordert die Einbeziehung aller Gewerkschaften sowohl während des anstehenden Gesetzgebungsverfahrens als auch bei der Umsetzung des zukünftigen EU-Rechts in den einzelnen Ländern. IndustriAll Europe und ihre Mitgliedsorganisationen verpflichten sich, eine Vision verantwortungsvoller Geschäftsführung zu fördern, die Folgendes beinhaltet:

- Rechenschaftspflicht: industriAll Europe fordert eine verpflichtende Sorgfaltspflicht
- Wahrung der Interessen aller: industriAll Europe fordert einen Stakeholder-orientierten Ansatz der Unternehmensführung
- Transparenz: industriAll Europe fordert ein Mandat zur Unternehmensberichterstattung

Die Forderungen von industriAll Europe werden nachfolgend näher erläutert.

## Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln bedeutet Rechenschaft: industriAll Europe fordert eine verpflichtende Sorgfaltspflicht

Aufbauend auf bestehenden internationalen Normen (Leitprinzipien der Vereinten Nationen und OECD-Leitsätze) versteht industriAll Europe unter Sorgfaltspflicht den Prozess, über den ein Unternehmen

tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, die durch seine eigenen Aktivitäten oder als Ergebnis seiner Geschäftsbeziehungen (z. B. Tochtergesellschaften, nach- und vorgelagerte Subunternehmer, Lieferanten) verursacht werden, ermittelt, verhindert, mindert und beendet sowie Rechenschaft darüber ablegt, wie diesen Auswirkungen begegnet wird.

Eine große Zahl von Forschungsarbeiten der letzten Jahre belegt, dass die bestehenden Rahmenbedingungen nicht ausreichen, um den eklatanten Verletzungen von Grundrechten und Umweltverpflichtungen durch multinationale Unternehmen auf Kosten der Arbeitnehmer\*innen und lokalen Gemeinschaften auf der ganzen Welt Einhalt zu gebieten. Freiwillige Ansätze (z. B. Unternehmenscharta/ Verhaltenskodex), internationale Instrumente (IAO-, VN- oder OECD-Leitsätze und -Prinzipien) und unverbindliche europäische Rechtsinstrumente (wie die auf dem Grundsatz „Mittragen oder Begründen“ („comply or explain“) basierende Richtlinie über nichtfinanzielle Berichterstattung) sind allesamt an ihre Grenzen gestoßen.

Vor diesem Hintergrund sind einige Länder dazu übergegangen, nationale Rechtsvorschriften zur Sorgfaltspflicht zu erlassen (Frankreich, Niederlande), während in anderen Staaten (Österreich, Finnland, Deutschland, Luxemburg usw.) Diskussionen über ähnliche Gesetzesinitiativen im Gange sind. Derzeit bestehen also verschiedene unverbindliche internationale Instrumente und einige verbindliche nationale Rechtsvorschriften nebeneinander, was Diskrepanzen und rechtliche Unklarheit in Bezug auf die Regelung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Europa zur Folge hat.

Eine Harmonisierung aufbauend auf den Erfahrungen mit den bestehenden Instrumenten und den nationalen Rechtsvorschriften ist dringend erforderlich. Es ist nicht mehr die Zeit, Beweise zusammenzutragen. Jetzt ist es Zeit für politisches Handeln. Das EU-Gesetzgebungsverfahren hat mit einer öffentlichen Konsultation und einer Anhörung der Sozialpartner begonnen, die von der Europäischen Kommission im Februar 2021 durchgeführt wurden<sup>1</sup>. Anfang März 2021 hat das Europäische Parlament eine Empfehlung an die Europäische Kommission für eine Richtlinie zur Sorgfalts- und Rechenschaftspflicht von Unternehmen verabschiedet<sup>2</sup>. Gewerkschaften, das Europäische Parlament und Nicht-regierungsorganisationen teilen die Forderung nach einem verbindlichen EU-Gesetz (einschließlich Sanktionen) mit einem umfassenden Geltungsbereich (einschließlich KMU), das eine aktive Beteiligung der Gewerkschaften entlang des gesamten Sorgfaltsprüfungsprozesses der Unternehmen sicherstellt. Trotz dieser überwältigenden Unterstützung, einschließlich der Stellungnahme einiger multinationaler Unternehmen, bleibt der Widerstand gegen jede EU-Initiative, die Sanktionen und Haftungsmechanismen vorsieht und die gesamte Lieferkette eines Unternehmens, auch im Ausland, umfasst, groß. Darüber hinaus ist das Verständnis, dass Menschenrechte sowohl Arbeitnehmer- als auch Gewerkschaftsrechte beinhalten, in der politischen Debatte nicht gesichert.

IndustriAll Europe fordert deshalb in Übereinstimmung mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund ein rechtlich verbindliches EU-Instrument in Form einer europäischen Richtlinie über verbindliche Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Menschenrechte (einschließlich Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten) und Umweltschutz, die auf den folgenden zentralen Aspekten beruht:

---

<sup>1</sup> [European Commission initiative on „sustainable corporate governance“.](#)

<sup>2</sup> [European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability.](#)

- **Anwendungsbereich:** Alle Unternehmen, deren zentrale Leitung in Europa angesiedelt ist oder die in der Europäischen Union tätig sind, müssen unabhängig von ihrem Sitzland, ihrer Größe, dem Sektor, dem sie angehören, ihrem operativen Umfeld, ihren Eigentumsverhältnissen sowie ihrer Rechtsform und Struktur von der Richtlinie erfasst werden. Die Richtlinie würde somit auch für KMU gelten, es sollte jedoch ein spezielles Unterstützungsprogramm aufgelegt werden, um sie bei der Erstellung und Verwaltung ihrer entsprechenden Pläne zu unterstützen.
- **Erfasste Tätigkeiten:** Die Anforderungen sollten für alle Tätigkeiten der Unternehmen unabhängig von ihrer Größe gelten, einschließlich ihrer eigenen Tätigkeiten, der Tätigkeiten ihrer Tochtergesellschaften und kontrollierten Unternehmen sowie für ihre Geschäftsbeziehungen, einschließlich ihrer vor- und nachgelagerten Liefer- und Unterauftragsketten sowie ihres Franchise- und Vertragsmanagements, innerhalb und außerhalb der EU. Durch eine Verpflichtung zur Veröffentlichung von Angaben zu den Lieferketten sollte Lieferkettentransparenz, eine Grundvoraussetzung, gewährleistet werden.
- **Art der bewerteten Risiken:** In den Plänen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht müssen Risiken bewertet werden, die lokale Gemeinschaften, Arbeitnehmer\*innen und ihre Gewerkschaften sowie die Umwelt betreffen, in Übereinstimmung mit international anerkannten Menschenrechten, einschließlich der grundlegenden Arbeitnehmerrechte der IAO und der Gewerkschaftsrechte. Es muss in der Tat auf hochrangige internationale Standards verwiesen werden, anstatt auf (zu oft schwache) nationale rechtliche Rahmenwerke. Die Einhaltung von Umweltnormen und Verpflichtungen zur Bekämpfung von Korruption, Steuerbetrug und Geldwäsche sowie die Achtung von sozialen Rechten, Arbeitnehmerrechten (einschließlich Vereinigungsfreiheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Recht auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung an Unternehmensentscheidungen) und Gewerkschaftsrechten (einschließlich Recht auf Tarifverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen, Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen) müssen im Rahmen der Bestandsaufnahme zur Sorgfaltspflicht überprüft werden. Diese Bestandsaufnahme muss auf genauen, detaillierten und vergleichbaren Daten beruhen (unter Verwendung international anerkannter Berichtsstandards) und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.
- **Beteiligung der Gewerkschaften:** Die Arbeitnehmer\*innen des Mutterunternehmens und der Unternehmen entlang der Lieferkette (Tochterunternehmen, nach-/vorgelagerte Subunternehmer und Zulieferer) und ihre Vertreter\*innen müssen in allen Phasen der Sorgfaltsprüfung – sowohl auf lokaler, nationaler, europäischer als auch internationaler Ebene – einbezogen werden. Dem grenzüberschreitenden sozialen Dialog bzw. den länderübergreifenden Arbeitsbeziehungen kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, die wirksame Umsetzung internationaler Instrumente in diesem Bereich und entlang der Lieferketten zu gewährleisten. In der Praxis bedeutet dies, dass lokale, nationale, europäische und internationale Gewerkschaftsvertreter\*innen und Betriebsräte in die Gestaltung (Bestandsaufnahme der Risiken), die Umsetzung (regelmäßige Überwachung) und die Berichterstattung (Warnmechanismus) der Pläne zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten eingebunden werden. Die Einbeziehung bezieht sich nicht nur auf die Unterrichtung, sondern auch auf die Anhörung und Mitgestaltung in Bezug auf die Pläne zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten, einschließlich des Rechts der Gewerkschaften auf der entsprechenden Ebene mit dem Unternehmen Verhandlungen über die Sorgfaltsprüfung zu führen.
- **Sanktionen und Haftung:** Es müssen wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen vorgesehen werden, die von der administrativen Durchsetzung im Fall der Verletzung der

Sorgfaltspflicht (d. h. fehlende Bestandsaufnahme, Bewertung und Vermeidung von Risiken) bis hin zur Haftung bei der Verletzung der Pflicht zur Schaffung von Abhilfe (d. h. fehlende Maßnahmen zur Abstellung von Schäden, auch im Ausland) reichen. Die Sanktionen sollten finanzieller, administrativer und verfahrensrechtlicher Art sein (u. a. Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren und von öffentlichen Förderungen). Es ist sowohl eine zivil- als auch eine strafrechtliche Haftung vorzusehen, unbeschadet der gesamtschuldnerischen Haftungsrahmen. Überwachung, unter Einbindung der Gewerkschaften, ist von entscheidender Bedeutung und um die Unabhängigkeit zu gewährleisten, sollte eine zuständige EU-Behörde mit dieser Aufgabe betraut werden.

- **Durchsetzungsmechanismen und Beschwerdeverfahren:** In den Unternehmen müssen in Absprache mit den Gewerkschaftsvertreter\*innen Frühwarnmechanismen eingerichtet werden. Der Schutz von Whistleblowern/ Hinweisgebern vor Repressalien muss sichergestellt werden. Die Durchsetzung muss auch durch Behörden erfolgen, die mit der Untersuchung möglicher Verstöße und der Verhängung von Sanktionen betraut werden sollten. Opfer und Organisationen, die sie vertreten (einschließlich Gewerkschaften), müssen einen direkten Zugang zur Justiz in ihrem eigenen Land und in dem Land haben, in dem das Mutterunternehmen/ kontrollierende Unternehmen/ Auftragsunternehmen seinen Sitz hat. Es muss ein Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes vorgesehen werden, um die Rechtsverletzung zu stoppen, bis das Gericht endgültig über den Fall entscheidet. Die Beweislast (für die Verletzung von Rechten) muss beim Unternehmen liegen.

Mit einer europäischen Richtlinie sollte eine gemeinsame, sektorübergreifende Rechtsgrundlage geschaffen und darüber hinaus ggf. die Behandlung sektorspezifischer Fragen ermöglicht werden, insbesondere in Bezug auf folgende Branchen:

- **Textilsektor:** Wenn es um die Einkaufspraktiken geht, muss der Einhaltung von Menschenrechten und Umweltnormen Rechnung getragen werden. Die Bemühungen im Hinblick auf nachhaltige Zulieferketten in der Bekleidungsindustrie müssen in kooperativer Weise Einkäufer, Fabriken sowie Arbeitnehmer\*innen und ihre Gewerkschaften einbeziehen. Es gilt die Ursachen, einschließlich Einkaufspraktiken und systemischer Hindernisse, anzugehen. Es bedarf längerfristiger Verpflichtungen der Einkäufer gegenüber den Lieferanten, um ihnen einen Anreiz zur Einhaltung zu geben, sowie Sanktionen bei Nichteinhaltung. Dies erfordert neuartige Initiativen nach dem Vorbild des Bangladesch-Abkommens über Brandschutz und Gebäudesicherheit, der ACT (Action, Collaboration, Transformation)- Initiative zu existenzsichernden Löhnen und globaler Rahmenvereinbarungen zu Lieferketten globaler Marken und Einzelhandelsketten.
- **IKT-Sektor:** Der „Anfang“ vieler Lieferketten, die Herstellung der Komponenten eines fertigen Produkts, bleibt oft im Verborgenen. Ein Beispiel: Für die meisten Mobiltelefone werden Seltenerdmetalle benötigt, die in der Regel aus Gebieten außerhalb der EU stammen, in denen Kinderarbeit an der Tagesordnung ist.
- **Rohstoffindustrie:** Seit dem 1. Januar gilt die europäische Gesetzgebung zu Konfliktmineralien für Gold, Tantal, Wolfram und Zinn, und im Rahmen der EU-Rohstoffstrategie sind Maßnahmen für einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Bergbau vorgesehen.
- **Energiesektor:** Die 2004 von den europäischen Sozialpartnern ins Leben gerufene Initiative zur [Überwachung von CSR-Maßnahmen im Elektrizitätssektor](#) sollte als Blaupause für die Ausarbeitung von Sorgfaltspflichten in diesem Sektor dienen.

- **Automobilsektor:** Der Beschaffung der für die Elektrifizierung des Verkehrs erforderlichen kritischen Rohstoffe ist im Rahmen der EU-Rohstoffstrategie besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Zusätzlich zu einer europäischen Richtlinie über die Sorgfaltspflicht fordert industriAll Europe die EU dazu auf:

- in den laufenden Verhandlungen aktiv und nachdrücklich für ein verbindliches VN-Abkommen über Wirtschaft und Menschenrechte einzutreten. Das Abkommen sollte eine extraterritoriale Regulierung in Bezug auf die Muttergesellschaft vorsehen, d. h. eine rechtsverbindliche grenzüberschreitende Schutzpflicht. Es sollte den Opfern von Menschenrechtsverletzungen durch transnationale Unternehmen (und den die Opfer vertretenden Organisationen, einschließlich Gewerkschaften) außerdem Zugang zur Justiz im Heimatstaat der transnationalen Unternehmen ermöglichen,
- ein spezielles IAO-Übereinkommen zur Regelung von verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln zu unterstützen,
- Bestimmungen zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte in Handels- und Investitionsabkommen aufzunehmen sowie im Rahmen ihrer Zollunion zu berücksichtigen. Zusätzlich zu den Auswirkungen auf den Marktwettbewerb muss die Europäische Kommission bei der Untersuchung von Fusions-/Kartell-/Staatsbeihilfefällen auch die Bewertung der ökologischen und sozialen Auswirkungen einbeziehen.

## **Verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln bedeutet, sich um die Interessen aller zu kümmern: industriAll Europe fordert einen Stakeholder-orientierten Ansatz der Unternehmensführung**

IndustriAll Europe setzt sich seit langem für eine sozial verantwortliche und nachhaltige Unternehmensführung multinationaler Unternehmen ein, die die langfristige Entwicklung von Unternehmen zum Wohle der Arbeitnehmer\*innen, Bürger\*innen und der Umwelt fördert. Eine umfassende Reform ist erforderlich (und längst überfällig), um von einem rein finanzgetriebenen Managementmodell abzurücken, das auf dem kurzfristigen Denken der Finanzmärkte basiert.

Auch hierzu gab es im Laufe der Jahre eine Vielzahl von Forschungsarbeiten, in denen die Schäden aufgezeigt wurden, die durch das überholte Shareholder-orientierte Modell der Unternehmensführung verursacht wurden (exzessive Managervergütungen, „enges“ Gruppendenken unter den Mitgliedern der Leitungsgremien, unverhältnismäßige Dividendenausschüttungen, die zum Zusammenbruch einiger berüchtigter Unternehmen geführt haben). Gleiches gilt für das Versagen von „Soft Law“-Instrumenten zur Neuausrichtung der Unternehmensführung auf nachhaltige Ziele (einschließlich des Scheiterns der auf dem „Comply or Explain“-Prinzip basierenden Empfehlung der Kommission 2014/208/EU zur Qualität der Berichterstattung über die Unternehmensführung). Gleichzeitig haben ökonometrische Studien und sozialwissenschaftliche Untersuchungen übereinstimmend gezeigt, dass Unternehmen, die ein Stakeholder-orientiertes Managementmodell und ein hohes Maß an Demokratie am Arbeitsplatz aufweisen, bessere soziale und ökologische Leistungen, höhere Investitionsraten, bessere Arbeitsbedingungen und eine ausführlichere Nachhaltigkeitsstrategie aufweisen.

Vor diesem Hintergrund begrüßt industriAll Europe zwar den von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Paradigmenwechsel hin zu einer nachhaltigen Unternehmensführung, wir sind jedoch der Meinung, dass ein ganzheitlicher Ansatz notwendig ist, der sich nicht nur auf die Frage der Pflichten und Vergütung von Mitgliedern der Leitungsgremien (d. h. „directors“) beschränken sollte, sondern auch eine Reform umfassen sollte in Bezug auf:

- **die Pflicht sowohl der Mitglieder der Leitungsgremien als auch der obersten Führungskräfte**, das Unternehmen im Interesse aller Stakeholder zu führen, indem sie sicherstellen, dass es einen langfristigen, nachhaltigen Wert generiert und dass gleichzeitig alle negativen Auswirkungen seiner Tätigkeiten auf die Beschäftigten, die Umwelt und die Gesellschaft im Allgemeinen verhindert, gemindert bzw. beendet werden,
- **die Vergütung sowohl der Mitglieder der Leitungsgremien als auch der obersten Führungskräfte**, die von anteilsbasierten Komponenten gelöst und stattdessen an langfristige Leistungsziele geknüpft werden sollte, deren Erreichung anhand von Indikatoren bewertet wird, die mit den Stakeholdern zu vereinbaren sind (Einhaltung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten, Sicherheits- und Gesundheitsschutzvorgaben, die Erreichung von CO<sub>2</sub>-Reduktionszielen, angemessene Entgelte usw.). Die Vergütung von Mitgliedern der Leitungsgremien („directors“) und Top-Managern muss ausgewogen und verhältnismäßig sein (z. B. auf der Grundlage einer maximalen *CEO-to-worker pay ratio* (Verhältnis der CEO-Vergütung zur Mitarbeitervergütung)) und veröffentlicht werden (d. h. sowohl die Vergütung selbst als auch die Modalitäten der Verknüpfung mit Leistungskennzahlen).
- **Vergütung der Aktionäre:** Durch den massiven Anstieg des Gewinnanteils, der durch Aktienrückkäufe und Dividenden an die Aktionäre ausgeschüttet wird, hat sich die Schuldenquote der Unternehmen erhöht (und damit die Wahrscheinlichkeit einer Insolvenz) und die finanziellen Mittel, die den Unternehmen für Kapital- und FuE-Investitionen zur Verfügung stehen, verringert. Besonders beunruhigend sind weitere Ausschüttungen an die Aktionäre, während die Unternehmen öffentliche Subventionen erhalten und ihre Belegschaften massiv abbauen. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um Dividendenausschüttungen und Aktienrückkäufe zu begrenzen, wenn Unternehmen öffentliche Subventionen erhalten und ihr Kreditrating zu niedrig ist (z. B. „Non-Investment Grade“ oder „Junk Bond“-Rating). „Treueaktien“ (d. h. Steuervorteile oder höhere Dividenden für langjährige Aktionäre) sollten gefördert werden.
- **Zusammensetzung von Leitungsgremien und Führungsteams:** In Leitungsgremien (Verwaltungsrat, Vorstand/Aufsichtsrat) und Führungsteams muss Vielfalt in Bezug auf Geschlecht, Alter, sozialen Hintergrund, Berufserfahrung und Fachgebiet gefördert werden. Darüber hinaus muss die Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen der Unternehmen, ausgestattet mit den gleichen Rechten wie die anderen Mitglieder, gestärkt werden, damit spezifische soziale und industrielle Kenntnisse über das Unternehmen und das Verständnis der „Insider“ für Arbeits- und Produktionsprozesse in die strategische Entscheidungsfindung einfließen können.
- **Dialog zwischen Corporate-Governance-Organen und Arbeitnehmervertretungsorganen:** IndustriAll Europe betont, dass die Arbeitnehmer\*innen nicht nur ein Stakeholder unter vielen sind, sondern eine Primus-inter-pares-Stellung innehaben, da sie besondere Risiken tragen. Ihre Gesundheit, ihr Einkommen und ihre Beschäftigungsfähigkeit stehen auf dem Spiel und hängen in hohem Maße davon ab, wie das Unternehmen geführt wird. Ihre Stimme muss in der frühesten Phase der strategischen Entscheidungsprozesse von Unternehmen gehört werden. Jede Reform der Corporate Governance muss daher auch neue Wege und Foren des Dialogs zwischen Mitgliedern

der Leitungsgremien und des Top-Managements einerseits und der Arbeitnehmervertretung (d. h. Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter\*innen in den Betrieben, im gesamten Unternehmen, auf Konzern- und transnationaler Ebene) andererseits beinhalten.

- **Mitsprache der Arbeitnehmer\*innen bei strategischen Entscheidungsprozessen:** Der Dialog muss mit gestärkten Gremien der Arbeitnehmervertretung in Unternehmen stattfinden. IndustriAll Europe fordert, dass die Rechte der Arbeitnehmer\*innen auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung von den Unternehmen geachtet werden und vor Gericht durchsetzbar sind, auch durch wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen. Umfassende und rechtsverbindliche Verbesserungen der neugefassten EBR-Richtlinie müssen ohne weitere Verzögerungen vorgenommen werden. Ein horizontaler Rahmen für die Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen in Unternehmen, die eine europäische Rechtsform oder ein Instrument des europäischen Gesellschaftsrechts für Zwecke der Unternehmensmobilität nutzen, sollte angenommen werden.

## Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln bedeutet Transparenz: industriAll Europe fordert eine verpflichtende Unternehmensberichterstattung

IndustriAll Europe rät der Europäischen Kommission von einem zersplitterten Ansatz in Bezug auf die Corporate-Governance-Reform ab und empfiehlt stattdessen die Verabschiedung einer Reform, die alle drei Dimensionen nachhaltiger Corporate Governance in multinationalen Unternehmen abdeckt, die gemäß Grundsätzen der

1. Stakeholder-Orientierung (siehe oben aufgeführte Forderungen von industriAll Europe)
2. Rechenschaftspflicht (daher unsere Forderung nach einer verbindlichen Sorgfaltspflicht)
3. und Transparenz geführt werden sollten.

Obwohl der dritte Aspekt in der aktuellen öffentlichen Konsultation nicht erwähnt wird, möchte industriAll Europe hiermit seine Forderung nach mehr Transparenz von multinationalen Unternehmen bekräftigen. Konkret fordert industriAll Europe:

- **eine verpflichtende Berichterstattung.** Da der „Comply or Explain“-Ansatz (der für die nichtfinanzielle Berichterstattung gewählt wurde) nicht zu mehr Transparenz bei den Unternehmen geführt hat, muss die Berichterstattung verpflichtend werden. Außerdem muss die Berichterstattungspflicht für alle Unternehmen (unabhängig von ihrer Größe, dem Sektor, dem sie angehören, oder ihrer Rechtsform) gelten, die in der EU ansässig oder tätig sind, wobei KMU spezielle Unterstützungsmechanismen angeboten werden müssen, um ihrer Berichterstattungspflicht nachzukommen. Die Nichteinhaltung der Berichterstattungsanforderungen muss mit verhältnismäßigen, wirksamen und abschreckenden Sanktionen geahndet werden,
- **eine integrierte Berichterstattung** statt einer Verteilung auf mehrere Finanzberichte einerseits und nichtfinanzielle Berichte andererseits. Im Einklang mit der Forderung von industriAll Europe nach einer Überarbeitung der Richtlinie 2014/95/EU zur nichtfinanziellen Berichterstattung muss die integrierte Berichterstattung ein Reporting über die Strategien zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht (Einhaltung von Menschen-, Sozial- und Gewerkschaftsrechten sowie von Umweltnormen) und über die Arbeitsbeziehungen (Achtung der Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung sowie Einhaltung von Tarifverhandlungspflichten) umfassen. Im Rahmen der Berichterstattung müssen detaillierte und vergleichbare Daten veröffentlicht werden, einschließlich einer

Mindestanzahl an sozialen und ökologischen Indikatoren, über die zu berichten ist, basierend auf international anerkannten Indikatoren,

- **eine Aufschlüsselung der Berichterstattung nach Ländern**, einschließlich eines Berichts über Steuerzahlungen. Länderspezifische Berichterstattung ist von entscheidender Bedeutung, um Steuervermeidung und aggressiver Steuerplanung entgegenzuwirken und sicherzustellen, dass multinationale Unternehmen ihre Steuern in den Ländern zahlen, in denen sie Gewinne erwirtschaften,
- **die Einbeziehung aller betroffenen Stakeholder**, insbesondere der Arbeitnehmervertreter\*innen, **in den Prozess der Berichterstattung**. Eine Qualitätsprüfung muss nicht nur durch externe Prüfer, sondern auch durch Arbeitnehmervertreter\*innen erfolgen,
- **eine Veröffentlichung der Berichterstattung**. Integrierte finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung muss veröffentlicht werden, auch in einem Europäischen Unternehmensregister.