

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Konsultation der BaFin über das geplante „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“

## **DGB-Stellungnahme zur Konsultation der BaFin vom 26. September 2019 über das geplante „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ (Konsultation 16/2019, QIN 2017-2019-0001)** 01.11.2019

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Grundsatzangelegenheiten  
und Gesellschaftspolitik

**Rainald Thannisch**  
Referatsleiter für Mitbestimmung,  
Corporate Governance und CSR

[rainald.thannisch@dgb.de](mailto:rainald.thannisch@dgb.de)

Telefon: 030/24060-605  
Telefax: 030/24060-405

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

### **1. Allgemeine Einschätzungen**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Veröffentlichung des Merkblattes. Dieses Merkblatt kann zukünftig die Möglichkeit geben, Mitgliedern in Aufsichtsräten bei ihrer Aufgabe der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung nach § 289 b HGB bzw. § 315b HGB zum Thema Nachhaltigkeit Unterstützung zu sein. Die sehr ausführliche Darstellung der Thematik in einer Einführung, Darstellungen zu verantwortlicher Unternehmensführung, Geschäftsorganisation sowie dem Risikomanagement verdeutlichen hierbei die Wichtigkeit der Thematik insgesamt.

Nachhaltigkeitsrisiken haben im Risikomanagement von Finanzdienstleistern bisher eine nur untergeordnete Rolle gespielt. Daher begrüßen wir, dass die BaFin mit dem vorliegenden Merkblatt eine Orientierung zu diesem wichtigen Thema vorgibt. Dabei ist es sinnvoll, sich mit diesem Merkblatt durch eine sektorübergreifende Anwendung an die gesamte beaufsichtigte Finanzdienstleistungsbranche zu wenden.

Auch wenn der Gesetzgebungsprozess für ein nachhaltiges Finanzsystem auf europäischer Ebene noch nicht abgeschlossen ist und in vielen Aspekten noch einer nationalen Umsetzung in den Mitgliedsstaaten bedarf, ist es aus unserer Sicht dennoch erforderlich, dass sich Banken, Versicherungen, Kapitalanlagegesellschaften und andere Finanzdienstleister frühzeitig mit dem Thema auseinandersetzen und schon jetzt die Nachhaltigkeitsrisiken und Risiken des Umbaus zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise in ihre Geschäftspolitik mit einbeziehen. Richtigerweise hebt der Entwurf des Merkblattes an verschiedenen Stellen die diesbezügliche Verantwortung der Geschäftsleitung hervor.

Positiv ist ebenfalls, dass der Entwurf des Merkblattes ausdrücklich auch die sozialen Risiken bzw. die Risiken für die Einhaltung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten themati-



siert. Diese Aspekte sind jedoch im Entwurf erkennbar untergewichtet und sollten ausgebaut und konkretisiert werden. Hinweise dazu und zu weiteren Themen können den nachfolgenden Ausführungen entnommen werden.

## **2. Anmerkungen im Detail**

### **2.1 Stärkere Berücksichtigung der sozialen Risiken**

Sehr begrüßenswert ist, dass die BaFin den Begriff der Nachhaltigkeit weit fasst, also alle 17 Nachhaltigkeitsziele der UN, die auch soziale Standards wie die Gewerkschafts- und Versammlungsfreiheit, angemessene Entlohnung und Steuerehrlichkeit beinhalten.

Insoweit begrüßen wir, dass die Auflistung in Kapitel 2.3 (Seite 10) ausdrücklich auch die sozialen Kriterien ausweist. Wichtig und unverzichtbar ist aus gewerkschaftlicher Sicht insbesondere die Erwähnung der Gewerkschafts- und Versammlungsfreiheit. Gleichzeitig fällt jedoch auf, dass Formulierungen wie „anerkannte arbeitsrechtliche Standards“ Unschärfen aufweisen, die durch einen gezielten Verweis auf die zugrunde liegenden ILO-Kernarbeitsnormen bzw. die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte konkretisiert werden sollten. Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz nennt mit Bezug auf die Berichtsdimension der Arbeitnehmerbelange (§ 289c HGB) über die oben genannten Aspekte hinaus sehr konkret u.a. auch, die Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden, den sozialen Dialog, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz. Wir regen an, diese wichtigen Aspekte im Merkblatt deutlicher aufzugreifen. Hilfreich für die konkrete Ausgestaltung können die von der Europäischen Kommission herausgegebenen „Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen (2017/C 215/01)“ sein. Auch in der sozial- und arbeitswissenschaftlichen Diskussion weitgehend anerkannten Methoden zum Vergleich von Arbeitsbedingungen, wie sie sich zum Beispiel im DGB-Index "Gute Arbeit" wiederfinden (<https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis/++co++78aa5846-3690-11e4-b7f7-52540023ef1a>), können zur besseren Orientierung ebenso aufgegriffen werden. Zur Umsetzung des Ziels einer diskriminierungsfreien Entlohnung existieren vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend anerkannte Methoden. Eine stärkere Berücksichtigung solcher Instrumente in den Beispielen zur Vermeidung sozialer Risiken hielten wir für angebracht.

Die Begrenzung des Klimawandels ist eine zentrale Herausforderung unserer Zeit, um unkontrollierbare Schäden für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung der Menschheit zu vermeiden. Daher unterstützt der DGB den Entwurf des Merkblattes, einen besonderen Fokus auf die Klimapolitik wie im Kapitel 7 zu legen. Dabei ist es wichtig, dass soziale, ökologische und ökonomische Kriterien gemeinsam gedacht werden. Die drei Säulen, oder auch Dimensionen, bedingen sich demnach gegenseitig, sind gleichwertig und stehen möglichst in einer ausgewogenen Balance zueinander.

Gleichwohl halten wir die Erwähnung von Risiken - bezogen auf Arbeitsbedingungen bzw. die Verletzung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten - für noch unzureichend. Verstöße gegen arbeitsrechtliche Standards können auch – dies verdeutlichen Katastrophen wie die

Rana Plaza Tragödie in einer Textilfabrik in Bangladesch – zu ganz erheblichen „Reputationsrisiken“ führen. Dieser Aspekt könnte z. B. auf Seite 12 ausführlicher beschrieben werden. In Kapitel 8.2 (Seite 31) sollte klargestellt werden, dass der regelmäßige Verstoß gegen arbeitsrechtliche Standards ein Reputationsrisiko darstellt und dies nicht nur „könnte“. Positiv ist dabei, dass hier ausdrücklich die Auslagerung von Aktivitäten an einen Dienstleister im Kontext eines Reputationsrisikos diskutiert wird. Aus der gewerkschaftlichen Praxis kennen wir viele Beispiele, in denen Outsourcing-Prozesse die Rechte der Arbeitnehmer/innen (z. B. bezogen auf den Arbeitsschutz) verletzt haben.

Kritisch sehen wir an dieser Stelle hingegen, dass sich die im Entwurf enthaltenen Negativbeispiele ausschließlich auf Lieferketten bzw. ausgelagerte/ausgegliederte Aktivitäten beziehen; an keiner Stelle werden Risiken bezogen auf die beim Unternehmen selbst Beschäftigten erwähnt. Beispielfähig könnten hier etwa Ergebnisse von durchgeführter Mitarbeiter/innenbefragungen (sog. workwell-Indizes etc.) aufgezeigt werden.

Für die Themen „Governance / Unternehmensführung“ begrüßen wir, dass die „Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten“ in den im Kapitel 2.3 aufgelisteten Katalog aufgenommen wurde. Hier sollte jedoch präzisiert darauf eingegangen werden, dass die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung auch darin besteht, dass sich ein Unternehmen nicht durch rechtliche Tricks bzw. Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmensmitbestimmung entzieht.

Wir schlagen daher vor, auch die Respektierung der Mitbestimmung in der Unternehmensverfassung zu ergänzen. Die Mitbestimmung ist ein konstitutives Element der deutschen Wirtschaftsverfassung. Zudem haben zahlreiche Studien nachgewiesen, dass mitbestimmte Unternehmen zukunftsfähiger sind (z.B. [https://www.boeckler.de/120443\\_120450.htm](https://www.boeckler.de/120443_120450.htm), [https://www.boeckler.de/122144\\_122149.htm](https://www.boeckler.de/122144_122149.htm)). Eine Formulierung von Anforderungen an in Deutschland aktive Unternehmen sollte aus unserer Sicht auch diesen Aspekt berücksichtigen.

## **2.2 Überzeugende Übersetzung in bekannte Risikoarten**

Aufgrund der Tatsache, dass im Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken kaum historische Erfahrungen existieren, sind sie auch für die Zukunft schwer zu ermitteln. Deshalb ist es aus gewerkschaftlicher Sicht konsequent, dass Nachhaltigkeitsrisiken keine eigene Risikoart darstellen, sondern in bestehende Risikoarten, wie das Kreditrisiko, Reputationsrisiko oder Marktpreisrisiko, integriert werden sollen.

Die exakte Quantifizierung solcher Nachhaltigkeitsrisiken werden die Finanzintermediäre vor großen Herausforderungen stellen. Hier soll das Proportionalitätsprinzip greifen. Das ist grundsätzlich zu befürworten. Wer ein geringes Risiko in den Büchern hat, benötigt in diesem Bereich auch weniger Management.



### **2.3 Keine Verwendung von Derivaten oder ähnlichen Instrumenten zur Risikoprävention**

Als mögliche Anpassungsmaßnahmen an gestiegene Nachhaltigkeitsrisiken werden in dem Merkblatt Derivate oder andere Absicherungslösungen genannt (siehe Kapitel 3.3.4). Ausschließlich mit solchen Instrumenten zu arbeiten, zielt jedoch aus unserer Sicht am eigentlichen Anliegen vorbei, denn dies würde mit einem Anstieg der Komplexität im gesamten Finanzsystem einhergehen und mögliche Ansteckungseffekte in Stresssituationen bedeuten. Eine aus unserer Sicht sinnvolle Risikoabdeckung muss daher vor allem durch eine Erhöhung der internen Kapitalpuffer erfolgen. Darüber hinaus muss die Risikovorsorge zwingend frühzeitig und nicht mit einer „wait-and-see“-Strategie erfolgen.

### **2.4 Stärkere Thematisierung der Aufsichtsorgane**

Der Entwurf des Merkblattes hebt – zu Recht - an verschiedenen Stellen die Verantwortung der Geschäftsleitung für das Management von Nachhaltigkeitsrisiken hervor. Die diesbezügliche Übernahme von Verantwortung durch Vorstand bzw. der Geschäftsführung ist unerlässlich.

Gleichwohl fällt auf, dass der Entwurf weder im Kapitel 3 (Strategien beaufsichtigter Unternehmen) noch in den nachfolgenden Kapiteln die Rolle der Aufsichtsorgane (Aufsichts- und Verwaltungsräte) ausreichend beleuchtet. Die Notwendigkeit einer im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat geführten ausführlichen Erörterung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Prozesse, Zuständigkeiten und Verfahren in der Unternehmensorganisation und im Risikomanagement, die eine Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und eine Begrenzung/Vermeidung der Risiken gewährleisten sollen, sollte im Merkblatt klargestellt werden. Damit wäre der gesetzlichen Prüfpflicht der Aufsichts- und Verwaltungsräte zur nichtfinanziellen Berichterstattung auf der Praxisseite geholfen. In der dualen Unternehmensverfassung ist dies sinnvoll und erscheint notwendig.

Dazu kommt, dass die Bedeutung der Diskussion von Nachhaltigkeitsthemen im Aufsichtsrat nach unserer Wahrnehmung durch das CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (das eine Beschlussfassung des Aufsichtsrates über die nicht-finanziellen Berichte verlangt) noch einmal stark zugenommen hat.

### **2.5 Berücksichtigung des Berliner CSR Konsenses**

In Kapitel 3.1.2 wird die freiwillige Verpflichtung eines Unternehmens thematisiert, externe Nachhaltigkeitsstandards zu befolgen. Im Kontext mit Punkt 9.4 wird zu Recht darauf hingewiesen, dass ein Reputationsrisiko entstehen könnte, wenn nur die Anwendung in einzelnen gruppenangehörigen Unternehmen erfolgt.



Über die in Kapitel 3.1.2 genannten Standards hinaus könnte der Entwurf des Merkblattes auch den gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickelten „Berliner CSR-Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten“ erwähnen, der wichtige internationale Standards auflistet, Anforderungen an Führungs- und Managementsysteme vorstellt und praxisnahe Orientierungsfragen formuliert ([https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsrecht/csr-konsens-liefer-wertschoepfungsketten.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsrecht/csr-konsens-liefer-wertschoepfungsketten.pdf?__blob=publicationFile&v=2)).

