

Hintergrundpapier für den Vierten Gleichstellungsbericht der
Bundesregierung

Gleichstellungsrelevante Aspekte nachhaltigkeits- fördernder EU-Richtlinien

Eine Kurzanalyse der Corporate Sustainability Reporting
Directive (CSRD) und der Corporate Sustainability Due
Diligence Directive (CSDDD)

Anne-Christin Mittwoch / Leah Wetenkamp

Vierter
Gleichstellungs-
bericht



Impressum

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autorinnen verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission wider.

Alle Internetquellen, die in der Publikation genannt werden, wurden am 12.09.2024 zuletzt geprüft.

Herausgeberin

Geschäftsstelle Vierter Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung
Bundesstiftung Gleichstellung
Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin
www.gleichstellungsbericht.de

Stand: August 2024
Erscheinungsjahr: 2025

Zitierhinweis

Mittwoch, Anne-Christin/Wetenkamp, Leah (2025): Gleichstellungsrelevante Aspekte nachhaltigkeitsfördernder EU-Richtlinien. Hintergrundpapier für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: Bundesstiftung Gleichstellung.

Umschlaggestaltung

www.zweiband.de

Inhaltsverzeichnis

1	Bedeutung und Zielsetzung von CSRD und CSDDD	4
2	Gleichstellung in der CSRD	5
2.1	Gleichstellung im Nachhaltigkeitsbericht	5
2.2.1	Gleichstellung im Richtlinienentwurf	5
2.2.2	Gleichstellung in den delegierten Rechtsakten zur CSRD	6
2.2	Gleichstellung in der Erklärung zur Unternehmensführung	8
2.3	Durchsetzung	9
3	Gleichstellung in der CSDDD	9
3.1	Gleichstellung als Teil der unternehmerischen Sorgfaltspflichten	9
3.2	Stakeholderdialog	10
3.3	Durchsetzung	12
	Literaturverzeichnis	14

1 Bedeutung und Zielsetzung von CSRD und CSDDD

Zur Umsetzung des Europäischen Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums aus dem Jahr 2018 sowie des Europäischen Grünen Deals aus dem Jahr 2019 hat der europäische Gesetzgeber zahlreiche nachhaltigkeitsfördernde Rechtsakte erlassen (Mittwoch et al. 2022: 3601 ff.; Mittwoch 2022). Von zentraler Bedeutung für die Realwirtschaft sind insbesondere zwei Richtlinien: Zum einen die [Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen \(Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD\)](#) und zum anderen die [Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit \(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD\)](#). Beide Rechtsakte sind inhaltlich stark miteinander verknüpft und befinden sich gegenwärtig im Umsetzungsstadium.

Die 2023 in Kraft getretene **CSRD soll Nachhaltigkeit umfassend in die unternehmerische Rechnungslegung integrieren**. Sie ersetzt dazu die bereits 2014 erlassene [Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung \(Non-Financial Reporting Directive, NFRD\)](#), die der deutsche Gesetzgeber zentral in den §§ 289b ff. HGB umgesetzt hat. Regelungstechnisch wirken beide Richtlinien über die [Bilanzrichtlinie \(Bilanz-RL\)](#), die auf Grundlage der NFRD entsprechend geändert wurde und anlässlich der Umsetzung der CSRD erneut zu ändern ist. Die CSRD weitet den Anwendungsbereich der NFRD aus und erweitert und vereinheitlicht die durch Unternehmen im Lagebericht offenzulegenden nachhaltigkeitsbezogenen Informationen. Die Berichtspflichten sollen eine Nachhaltigkeitstransformation über den Hebel des Marktes bewirken: Investor*innen und Verbraucher*innen sind aufgrund der Information in der Lage, nachhaltig handelnde Unternehmen zu bevorzugen. Für die Unternehmen wirken die Berichtspflichten damit als „Nudge“, d. h. sie setzen Anreize, entsprechend zu handeln.

Der Anwendungsbereich der CSRD ist klar definiert: Erfasst sind nur bestimmte Rechtsformen, nämlich Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, Gesellschaften mbH sowie Kapitalgesellschaften & Co. Personengesellschaften, Einzelkaufleute oder Stiftungen fallen nicht in den Anwendungsbereich. Zusätzlich müssen die genannten mindestens zwei der drei Schwellenwerte des Art. 3 Abs. 4 der Bilanzrichtlinie überschreiten: 20 Mio. Euro Bilanzsumme, 40 Mio. Euro Nettoumsatzerlöse und/oder 250 Beschäftigte. Die Erweiterungen gegenüber der bisher geltenden NFRD sind enorm: Die CSRD wird in der EU ca. 49.000 Unternehmen zum Nachhaltigkeitsreporting verpflichten, unter die NFRD fallen derzeit nur ca. 11.600.

Die CSDDD ist 2024 in Kraft getreten und wird oft als **europäisches Lieferkettengesetz** bezeichnet, war ursprünglich aber als **Richtlinie für eine nachhaltige Unternehmensführung** geplant. Inspiriert durch das deutsche [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz \(LkSG\)](#) und die französische [loi de vigilance](#) normiert sie in ihrer finalen Fassung einen europäischen Sorgfaltspflichtenkatalog für Unternehmen. Auf dieser Grundlage müssen diese Verantwortung für die Verletzung von Menschenrechten sowie Umweltbelange in ihrem eigenen Geschäftsbereich und entlang ihrer Lieferketten übernehmen. Ein erster Entwurf für ein deutsches Umsetzungsgesetz ist für November 2024 geplant. Die Umsetzung der CSDDD wird in Deutschland zu Anpassungen des LkSG führen. Denn die Pflichten der CSDDD reichen deutlich weiter als die des LkSG. Zudem enthält die CSDDD in Art. 29 einen zivilrechtlichen Schadensersatzanspruch, den das LkSG in § 3 Abs. 2 ausdrücklich ausschließt.

Der Anwendungsbereich der CSDDD reicht zum Teil weiter als der des LkSG, zum Teil ist er enger. Er ist weiter, da er auch drittstaatliche Unternehmen (d. h. mit Sitz außerhalb der EU) einbezieht, wenn

diese einen erheblichen Nettoumsatz in der EU erzielen. Er ist enger, da er anders als das LkSG nur bestimmte Rechtsformen erfasst (nämlich dieselben, auf die sich die CSRD bezieht). Zudem ist er auch insoweit enger als das LkSG, als generell nur Unternehmen mit einem bestimmten jährlichen Nettoumsatz erfasst sind. Im Übrigen orientiert sich der Anwendungsbereich der CSDDD zentral an der Zahl der Beschäftigten eines Unternehmens. Die Schwelle – 1.000 Arbeitnehmer*innen – entspricht dabei der des LkSG.

Sowohl CSRD als auch CSDDD enthalten Aussagen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Während die CSRD sowie der Entwurf eines deutschen Umsetzungsgesetzes kaum direkte Anforderungen an Unternehmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung stellen, diese sich aber ausdrücklich aus einem die CSRD konkretisierenden delegierten Rechtsakt der EU-Kommission ergeben (2), fördert die CSDDD Gleichstellungsbelange als Teil der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sowie vor allem durch das Instrument der Stakeholderbeteiligung gem. Art. 5, 13 CSDDD (3).

2 Gleichstellung in der CSRD

2.1 Gleichstellung im Nachhaltigkeitsbericht

2.2.1 Gleichstellung im Richtlinienentwurf

Wesentliches Regelungsinstrument der CSRD zur Förderung der unternehmerischen Nachhaltigkeit sind **Berichtspflichten**. Nach Art. 19a Bilanz-RL in der Fassung der CSRD haben die betroffenen Unternehmen künftig regelmäßige sog. Nachhaltigkeitsberichte zu erstellen, die an die Stelle der nichtfinanziellen Berichte auf Grundlage der NFRD treten. Nach Art. 19a Abs. 1 Bilanz-RL in der Fassung der CSRD enthalten diese Nachhaltigkeitsberichte solche Angaben, die für das Verständnis der **Auswirkungen der Tätigkeiten des Unternehmens auf Nachhaltigkeitsaspekte** sowie umgekehrt für das Verständnis der **Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf die Tätigkeit des Unternehmens** erforderlich sind. Dieses Prinzip wird als „**doppelte Wesentlichkeit**“ bezeichnet und vereint die unternehmensinterne mit der unternehmensexternen Perspektive auf Nachhaltigkeit. Der Regierungsentwurf des deutschen Umsetzungsgesetzes übernimmt diese Vorgabe wörtlich in § 289c Abs. 1 HGB.

Das Regelungskonzept der CSRD ist komplexer als das der NFRD. Die NFRD zählt fünf Nachhaltigkeitsaspekte als Berichtsgegenstände auf, die sich in Deutschland in § 289c Abs. 2 HGB finden: Umweltbelange, Arbeitnehmer*innenbelange, Sozialbelange, die Achtung von Menschenrechten sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. **Maßnahmen zur Gewährleistung von Geschlechtergleichstellung** nennen die NFRD und § 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB als (nicht zwingendes) Regelbeispiel für Arbeitnehmerbelange. Bei der Aufbereitung und Darstellung der entsprechenden Informationen im Bericht sind Unternehmen aktuell noch weitgehend frei.

Die CSRD macht ebenfalls kaum detaillierte Vorgaben dazu, welche Informationen Unternehmen in ihren Nachhaltigkeitsbericht aufzunehmen haben. Ihre „Nachhaltigkeitsaspekte“ gem. Art. 19a Abs. 1 und 2 CSRD werden aber durch die [European Sustainability Reporting Standards \(ESRS\) in Form von delegierten Rechtsakten der EU-Kommission](#) ausbuchstabiert. Die Geschlechtergleichstellung findet sich dementsprechend nicht im Richtlinienentwurf der CSRD, sondern erst in den Standards der Kommission zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Diese Regelungstechnik bringt der Unionsgesetzgeber in Erwägungsgrund 49 CSRD zum Ausdruck: Dort ist die **Geschlechtergleichheit ausdrücklich als Bestandteil der Stan-**

dards genannt. Die Regelungstechnik, in Richtlinien Schlüsselaspekte zu regeln, deren konkrete Ausgestaltung aber delegierten Rechtsakten zu überlassen, ist im Unionsrecht nicht ungewöhnlich. Sie liegt auch anderen nachhaltigkeitsfördernden Rechtsakten, wie z. B. der CSDDD oder der Taxonomieverordnung zugrunde. [Der Regierungsentwurf für ein Umsetzungsgesetz der CSRD](#) greift dies in § 289c Abs. 6 HGB-Entwurf (HGB-E) auf: Die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht sind danach im Einklang mit den delegierten Rechtsakten zu Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach Art. 29b Bilanz-RL zu machen. Daher ist es zentral, dass Gleichstellungsaspekte in den delegierten Rechtsakten der Kommission umfassend adressiert werden (dazu sogleich unter 2.2.2).

Von besonderer Bedeutung ist schließlich, dass die **Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts** für die von der CSRD betroffenen Unternehmen **nunmehr verpflichtend** ist. Den comply-or-explain-Ansatz, der aktuell noch der Erstellung des nichtfinanziellen Berichts nach der NFRD zugrunde liegt, gibt die CSRD zugunsten einer reinen compliance-Pflicht auf. Dies ist rechtspolitisch aus Sicht einer effektiven Nachhaltigkeits- und auch Gleichstellungsförderung zu begrüßen. Ein besonderer Handlungsbedarf ergibt sich insoweit nicht, da der deutsche Gesetzgeber europarechtlich verpflichtet ist, diesen Wandel von der Freiwilligkeit zur Pflicht auch im nationalen Recht zu vollziehen.

2.2.2 Gleichstellung in den delegierten Rechtsakten zur CSRD

Die [delegierte Verordnung 2023/2772 der EU-Kommission](#), die die konkretisierenden Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung enthält (European Sustainability Reporting Standards, ESRS), wurde am 22.12.2023 im Europäischen Amtsblatt veröffentlicht. Die Standards finden sich in ihren beiden Anhängen. Mit Blick auf das Thema Gleichstellung sind insbesondere ESRS S1 (eigene Belegschaft) und S2 (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette) relevant. Rechtspolitisch wird vielerorts beklagt, dass die Standards zu detailliert und zu komplex seien. Vor diesem Hintergrund ist darauf zu achten, die Standards mit Gleichstellungsbezug zugunsten bestmöglicher Akzeptanz so klar und einfach wie möglich zu formulieren und im Zuge zukünftiger Aktualisierungen der Standards Verbesserungspotenzial zu identifizieren.

[Insbesondere ESRS S1: Gleichstellung in der Belegschaft des Unternehmens](#)

Ziel der ESRS S1 ist es, die **Auswirkungen eines Unternehmens auf seine eigene Belegschaft** hinsichtlich verschiedener sozialer Faktoren – insbesondere Gleichbehandlung und Chancengleichheit – transparent zu machen. Um dieses Ziel zu erreichen, verlangen die Standards eine Erläuterung des allgemeinen Ansatzes, den das jeweilige Unternehmen verfolgt, um diese Auswirkungen zu ermitteln und anzugehen. Mit Blick auf den Aspekt der Gleichbehandlung ist hier ausdrücklich über die Themen **Gleichstellung und Lohnungleichheit der Geschlechter** zu berichten; daneben über **Schulungen und Kompetenzentwicklungen, Maßnahmen gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz** sowie allgemein über **Diversity-Aspekte** (ESRS S1 Abs. 2). Unternehmen sollen in diesem Zusammenhang konkret darüber berichten, ob ihr Ansatz auch Strategien zur Verhinderung bzw. Beseitigung etwa von **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** oder der Geschlechteridentität umfasst (ESRS S1 Abs. 24).

Das Gegenstück hierzu bildet die Angabepflicht S1-17: Danach hat das jeweilige Unternehmen die Zahl der arbeitsbezogenen Vorfälle und/oder Beschwerden sowie schwerwiegende Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte innerhalb seiner eigenen Belegschaft sowie alle damit verbundenen wesentlichen Geldbußen, Sanktionen oder Entschädigungen für den Berichtszeitraum offenzulegen (ESRS S1-17 Abs. 100). Diese Angaben soll die Gesamtzahl der gemeldeten, arbeitsbezogenen Fälle von Diskriminierung unter anderem aufgrund des Geschlechts, die interne und/oder externe Stakeholder betreffen, beinhalten,

soweit dies mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben vereinbar ist (ESRS S1-17 Abs. 102 f.). Darunter fallen explizit Fälle von Belästigung.

Im Sinne der doppelten Wesentlichkeit ist umgekehrt auch die Frage zu adressieren, inwieweit die **Belegschaft wesentliche Auswirkungen auf das Unternehmen** selbst verursacht. Hier erkennt der ESRS S1 mit Blick auf den Gleichstellungsaspekt ausdrücklich an, dass die Diskriminierung von Frauen bei Einstellung oder Beförderung den Zugang des Unternehmens zu qualifizierten Arbeitskräften einschränken und Reputationsschäden bewirken kann. Umgekehrt können Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft oder den Führungsebenen entsprechende positive Auswirkungen haben (ESRS S1 Abs. 3).

Unternehmen haben im Nachhaltigkeitsbericht auch die **Gesamtzahl der Beschäftigten offenzulegen und hier nach Geschlecht aufzuschlüsseln**: ESRS S1 Abs. 50, AR 54 f. verlangen eine Aufschlüsselung nach Geschlecht (Männlich, Weiblich, Sonstige, Nicht angegeben). Dabei ist auch eine Zuordnung zu den Beschäftigungskategorien Vollzeit, Teilzeit oder ohne feste Arbeitsstunden beschäftigt vorzunehmen. Darüber hinaus sollen die Unternehmen nach ESRS S1-13 Abs. 81 angeben, inwieweit den Beschäftigten **Schulungen und Kompetenzentwicklungen** angeboten werden. Dabei sollen die Angaben den Prozentsatz der teilnehmenden Beschäftigten sowie die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je beschäftigter Person beinhalten und wiederum nach Geschlecht differenzieren (ESRS S1-13 Abs. 83, ESRS S1-13 AR 78). Zudem müssen Unternehmen Angaben dazu machen, inwieweit die Beschäftigten Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben und davon Gebrauch machen (ESRS S1-15 Abs. 91). Auch hier sollen Unternehmen den Prozentsatz der Beschäftigten offenlegen, die einen entsprechenden Urlaubsanspruch haben und – nach Geschlecht aufgeschlüsselt – den Prozentsatz der Beschäftigten, die einen solchen Urlaub in Anspruch genommen haben (ESRS S1-15 Abs. 93). Nach ESRS S1-15 Abs. 92 ist hier das Ziel, ein Verständnis des Anspruchs der Beschäftigten auf geschlechtergerechte Inanspruchnahme von familiär bedingtem Urlaub zu vermitteln und tatsächlich in der Praxis umzusetzen; es soll folglich die **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** gefördert werden.

Schließlich haben Unternehmen die **Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene** offenzulegen (ESRS S 1-9 Abs. 64, ESRS S 1-9 AR 71; ESRS 2 GOV-1 Nr. 21d).

Der Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmen soll auch Aussagen zur **Gender-Pay-Gap** treffen: Dazu fordert ESRS S1-16 Abs. 95 unter anderem die Angabe des prozentualen Verdienstgefälle zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten. Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle ergibt sich dabei aus der Differenz des Durchschnittseinkommens der beschäftigten Frauen und Männern (ESRS S1-16 Abs. 97 sowie ESRS S1-16 AR 98). Bei der Angabe der insoweit erforderlichen Informationen hat das Unternehmen alle Hintergrundinformationen vorzulegen, die für das Verständnis der Daten und der Art und Weise, wie diese erhoben wurden (Methodik), erforderlich sind (ESRS S1-16 AR 99). Dadurch soll ein Verständnis für das Ausmaß etwaiger Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern unter den Beschäftigten des Unternehmens geschaffen werden (ESRS S1-16 Abs. 96 S. 1).

Konkretisierung durch Anlagen A.1-A.4

Die **Geschlechtergleichstellung ist damit ein vollwertiger Nachhaltigkeitsaspekt der CSRD im Rahmen der sozialen Nachhaltigkeit**. Die Anforderungen, die der Nachhaltigkeitsbericht insoweit an Unternehmen stellt, sind in Form der ESRS deutlich konkreter als die generischen Vorgaben der NFRD, die Geschlechtergleichstellung ebenfalls erfasst. Unternehmen erhalten mit den ESRS gleichsam eine

Checkliste, die durch die ebenfalls ausdrücklich bindenden Anlagen A.1-A.4 zu den ESRS S1 weiter konkretisiert wird (djb 2024: 4). Aus Unternehmenssicht sind die Vorgaben durchaus detailliert und ihre Umsetzung aufwändig. Sind entsprechende Prozesse der Datenerhebung und Verarbeitung aber einmal implementiert, dürfte sich der zusätzliche Aufwand in Grenzen halten. Unternehmen, in denen noch Potenzial für eine Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen besteht, finden in den ESRS zudem vielfältige Anregungen für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit.

ESRS 1: Stakeholderdialog

Neben die geschlechtsspezifischen Standards tritt als Hebel zur Förderung von Gleichstellungsaspekten die allgemeine Handlungspflicht für die Unternehmen, in den **Dialog mit ihren Stakeholdern** zu treten. Die Einbeziehung der Stakeholder soll bei der Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Wesentlichkeit sowie bei der Erfüllung der Sorgfaltspflichten durch das Unternehmen stattfinden.

Nach ESRS 1 Abs. 22 fallen unter den Begriff der Stakeholder (in der deutschen Übersetzung Interessenträger*innen) alle Personen oder Gruppen, die das Unternehmen beeinflussen oder durch dieses beeinflusst werden können. Als Hauptgruppen identifizieren die ESRS insoweit **betroffene Stakeholder** und **andere Nutzer*innen der Nachhaltigkeitsberichterstattung**. Zu den betroffenen Stakeholdern zählen Einzelpersonen oder Gruppen, deren Interessen durch das unternehmerische Handeln und dessen (in-)direkte Geschäftsbeziehungen in der gesamten Wertschöpfungskette positiv oder negativ betroffen sind oder sein können. Dagegen fallen unter die Gruppe der Nutzer*innen der Nachhaltigkeitsberichterstattung die Hauptempfänger*innen der Finanzberichterstattung sowie sonstige Nutzer*innen der Nachhaltigkeitserklärung. Aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung sind insbesondere die Beschäftigten und andere Arbeitskräfte des Unternehmens, Gewerkschaften, die Zivilgesellschaft und Nichtregierungsorganisationen sowie besonders schutzbedürftige Gruppen in den Dialog einzubeziehen (ESRS 1 Abs. 22 ff.; ESRS 1 AR 6 ff.). Allerdings stehen Art und Weise sowie die Intensität der Einbeziehung im Ermessen der Unternehmen (Baumüller et al. 2023: 111 f.). Zumindest für die Arbeitnehmenden ist der sog. Stakeholder-Dialog weiter ausbuchstabiert: Durch Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs der Kapitalgesellschaft sollen diese über den Inhalt des Nachhaltigkeitsberichts informiert werden. Anschließend findet ein Austausch über diese Informationen sowie die Mittel zu deren Einholung und Überprüfung statt (Art. 19a Abs. 4 f. Bilanz-RL in Form der CSRD sowie § 289b Abs. 6 HGB-E; vgl. RegE CSRD UmsG S. 133).

2.2 Gleichstellung in der Erklärung zur Unternehmensführung

Im Gegensatz zu der Regelung des Art. 20 Abs. 1 lit. g NFRD, der das Geschlecht lediglich als fakultativen Bestandteil des Diversitätskonzepts der Erklärung zur Unternehmensführung vorsah, erhebt Art. 20 Abs. 1 lit. g CSRD das **Geschlecht nun zum – einzigen – zwingenden Merkmal der Erklärung**. Dies folgt auch aus Erwägungsgrund 58 CSRD. Dieser gibt vor, dass Unternehmen, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt in der Union zugelassen sind, stets über ihr Konzept zur Förderung der Geschlechtervielfalt und dessen Umsetzung Bericht zu erstatten haben. Die Formulierung des Art. 20 Abs. 1 lit. g CSRD wurde wörtlich in den Referenten- sowie den Regierungsentwurf des deutschen Umsetzungsgesetzes übernommen (§ 289 Abs. 2 Nr. 6 HGB-E). Danach wird es zukünftig nicht mehr möglich sein, Diversitätskonzepte zu veröffentlichen, die das Merkmal Geschlecht unberücksichtigt lassen. Neben der Berücksichtigung der Geschlechtergleichheit ist mindestens ein weiterer Nachhaltigkeitsaspekt zu behandeln.

Allerdings handelt es sich bei der Erklärung zur Unternehmensführung im Sinne der Norm gerade nicht um den für die CSRD zentralen Nachhaltigkeitsbericht (derzeit noch: nichtfinanzieller Bericht) auf Grundlage der §§ 289b-e HGB, der das gesamte Unternehmen betrifft und somit auch die Belegschaft einschließt (djb 2024). Stattdessen **beschränkt sich die Erklärung zur Unternehmensführung auf die Führungsebene des Unternehmens**, in der Aktiengesellschaft also Vorstand und Aufsichtsrat. Laut Art. 20 Abs. 1 lit. g CSRD soll sich das Diversitätskonzept auf die „Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane“ beziehen. Zudem ist die Verfolgung eines Diversitätskonzepts insoweit nicht zwingend: Nach § 289 f Abs. 5 HGB haben Unternehmen dies lediglich in der Erklärung zur Unternehmensführung zu begründen (sog. comply-or-explain-Ansatz). Weder die CSRD noch der Regierungsentwurf des deutschen Umsetzungsgesetzes ändern dies. Anders im Nachhaltigkeitsbericht, hier wurde der comply-or-explain-Ansatz aufgegeben (s. o.).

2.3 Durchsetzung

Die CSRD stellt im Vergleich zur NFRD effektive Maßnahmen zur Verfügung, um die Durchsetzung der Pflicht zur Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten abzusichern. Die NFRD sieht für die Mitgliedstaaten noch ein Wahlrecht vor, eine Pflicht zur inhaltlichen Prüfung des Berichts durch eine*n Abschlussprüfer*in zu normieren. Von diesem Wahlrecht hat Deutschland bekanntlich keinen Gebrauch gemacht (Steuer 2023: 15). Die CSRD sieht nunmehr eine **verpflichtende inhaltliche Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts** vor (Erwägungsgrund 5 CSRD a. E.). Darüber hinaus werden an die **Abschlussprüfer*innen höhere Anforderungen** gestellt: Diese sollen im Rahmen ihrer Ausbildung das nötige Fachwissen über die Nachhaltigkeitsberichterstattung erlangen und in einer anschließenden Eignungsprüfung nachweisen. Erst hierdurch können sie sich überhaupt als Abschlussprüfer*innen für den Nachhaltigkeitsbericht qualifizieren (Art. 34 Abs. 4 CSRD sowie Art. 6, 7 Richtlinie 2006/43/EG in der Fassung der CSRD). Zudem werden die Mitgliedstaaten in die Pflicht genommen, die Qualität der Abschlussprüfung des Nachhaltigkeitsberichts zu sichern (Art. 34 Abs. 4 CSRD). Dies gilt jedoch explizit nicht für bereits akkreditierte Abschlussprüfer*innen sowie für solche, die ihren Abschluss innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten der Richtlinie absolvieren. Letztere sollen zumindest durch Fortbildungen Kenntnisse über die Nachhaltigkeitsberichterstattung und dessen Bestätigung erwerben (Art 14a Richtlinie 2006/43/EG in der Fassung der CSRD). Die Zukunft der inhaltlichen Prüfung birgt aktuell noch zahlreiche praktische Schwierigkeiten. Im Grundsatz bietet die inhaltliche Prüfung einen wichtigen Hebel zur effektiven Durchsetzung der Berichtspflichten.

3 Gleichstellung in der CSDDD

3.1 Gleichstellung als Teil der unternehmerischen Sorgfaltspflichten

Die CSDDD statuiert eine risikobasierte menschenrechtliche und ökologische Sorgfaltspflicht für Unternehmen, die in Art. 5 CSDDD überblicksweise beschrieben und in Art. 7-16 CSDDD näher ausgestaltet wird: Unternehmen müssen danach tatsächliche und potenzielle Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte und Umweltaspekte identifizieren und in der Folge verhindern oder mindern. Zudem muss ein Beschwerdemechanismus eingerichtet werden und ist Abhilfe für tatsächliche negative Auswirkungen zu leisten. Bei der Erfüllung der Sorgfaltspflicht muss eine sinnvolle Einbeziehung von Stakeholdern stattfinden. Über die Einhaltung der Sorgfaltspflicht ist regelmäßig zu berichten. Was konkret unter menschenrechtlichen und ökologischen Aspekten zu verstehen ist, definiert die CSDDD nicht abstrakt.

Sie verweist insoweit auf verschiedene völkerrechtliche Abkommen. Insoweit entspricht ihre Regelungstechnik der des LkSG.

Gleichstellungsaspekte sind integraler Bestandteil der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Daher sind sie Gegenstand gleich mehrerer verwiesener Abkommen. Zentral ist hier das Verbot der Ungleichbehandlung, das sich aus dem Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Gleichheit des Entgelts aus dem Jahr 1951 ergibt, ebenso aus dem Übereinkommen der Nr. 111 der ILO über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf von 1958 sowie dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt) von 1966. Auf all diese Abkommen verweist die CSDDD ausdrücklich. Insoweit ergibt sich keine Änderung im Verhältnis zum LkSG: Dieses verweist ebenfalls auf alle drei Abkommen.

Erwägungsgrund 33 der CSDDD verdeutlicht zudem, dass Gleichstellung **auch über diese explizit genannten Abkommen hinaus ein tragender Aspekt der unternehmerischen Sorgfalt ist:** Danach müssen Unternehmen möglicherweise zusätzliche Standards in Erwägung ziehen. Im Rahmen eines geschlechter- und kulturgerechten Ansatzes der Sorgfaltspflicht sind sie angehalten, solchen Personen besondere Beachtung zu schenken, die aufgrund von Marginalisierung, Schutzbedürftigkeit oder anderen Umständen einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind. Bei dieser Maßgabe handelt es sich zwar nur um einen Erwägungsgrund der CSDDD, der nicht am verfügbaren Teil der Richtlinie teilnimmt und dem damit keine Gesetzeskraft zukommt. Dennoch ist die Erwägung im Rahmen der Auslegung der CSDDD zu berücksichtigen und bildet damit ein wichtiges Einfallstor für weitere Gleichstellungsaspekte. Eine vergleichbare Feststellung in den Begründungserwägungen des LkSG fehlt derzeit. Es wäre aber durchaus denkbar, eine solche im Zuge der Umsetzung der CSDDD zu ergänzen, um die allgemeine Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit für die Lieferkettensorgfalt zu unterstreichen und insoweit eine entsprechende Auslegungshilfe zu bieten.

Damit nimmt die Gleichstellung als Bestandteil der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht am gesamten Sorgfaltspflichtenprogramm der CSDDD teil. Dieses wird zukünftig, wie auch die CSRD, **durch delegierte Rechtsakte der Kommission weiter ausbuchstabiert** werden. Es ist damit zu rechnen, dass Gleichstellungsaspekte ausdrücklicher Gegenstand auch der delegierten Rechtsakte werden, damit Unternehmen ihre Sorgfaltspflicht optimal erfüllen können. Dies wäre auch rechtspolitisch wünschenswert. Denn idealerweise sind die insoweit zur Verfügung zu stellenden Maßnahmen inhaltlich mit den Vorgaben der ESRS zu synchronisieren, um die Anforderungen für Unternehmen möglichst kohärent und damit leichter handhabbar zu gestalten. Insofern wäre die Entwicklung einer entsprechenden Handlungsempfehlung sinnvoll, die eine weitreichende Aufnahme von Gleichstellungsaspekten in die delegierten Rechtsakte der Kommission sicherstellt.

3.2 Stakeholderdialog

Ein weiterer Hebel für die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der unternehmerischen Geschäftstätigkeit ist die Pflicht, geeignete Maßnahmen zur Beteiligung der insoweit betroffenen Stakeholder zu ergreifen. Eine solche sieht Art. 5 Abs. 1 lit. e i. V. m. Art. 13 CSDDD ausdrücklich vor. Auf Grundlage des Erwägungsgrundes 33 CSDDD sind hier auch Aspekte der Geschlechtergleichstellung zu berücksichtigen. Im Gleichlauf mit der CSRD sieht die Norm die **Einbeziehung der Interessenträger*innen** bei der Einhaltung der Sorgfaltspflichten vor. Auch bezüglich der Begriffsdefinition der Stakeholder zeigen sich Parallelen zur CSRD: **Art. 3 Abs. 1 lit. n CSDDD benennt als Stakeholder** Beschäf-

tigte des Unternehmens sowie von Tochterunternehmen, Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innenvertretung, Verbraucher*innen sowie andere Einzelpersonen, Gruppen, Gemeinschaften oder Einrichtungen, deren Rechte oder Interessen durch die Produkte, Dienstleistungen und Geschäftstätigkeiten dieses Unternehmens, seiner Tochterunternehmen und seiner Geschäftspartner*innen beeinträchtigt werden oder beeinträchtigt werden könnten. Zu den Stakeholdern zählen explizit auch Geschäftspartner*innen des Unternehmens und **nationale Menschenrechts- und Umweltorganisationen**.

Art. 13 Abs. 3 CSDDD normiert sodann einen **Katalog von Schritten** im Rahmen des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht, bei denen die Unternehmen in den Dialog mit den Stakeholdern treten sollen. Zunächst sind diese bereits in die Sammlung der erforderlichen Informationen über tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit einzubeziehen. Sodann muss eine Konsultation der Stakeholder bei der Entwicklung von (verstärkten) Präventions- und Korrekturmaßnahmenplänen erfolgen (Art. 10 Abs. 2, Art. 11 Abs. 3 sowie Art. 10 Abs. 6, Art. 11 Abs. 7). Auch sollen die Stakeholder ihre Perspektive bei der Entscheidung, eine Geschäftsbeziehung gemäß Art. 10 Abs. 6 und Art. 11 Abs. 7 zu beenden oder auszusetzen, einbringen. Auch im Fall negativer Auswirkungen des unternehmerischen Handelns iSd Art. 12 und der Annahme geeigneter Abhilfemaßnahmen sollen die Unternehmen mit den Stakeholdern in den Dialog gehen. Zu guter Letzt muss gegebenenfalls eine Einbindung der Stakeholder bei der Entwicklung qualitativer und quantitativer Indikatoren für die gemäß Art. 15 erforderliche Überwachung erfolgen.

Weiterhin versucht der europäische Gesetzgeber, eine mögliche **Umgehung des Stakeholder-Dialogs zu verhindern**: So haben die Unternehmen gemäß Art. 13 Abs. 5 CSDDD Hindernisse für den Stakeholder-Dialog zu identifizieren und zu beseitigen. Als zentrale Maßnahmen nennt das Gesetz ausdrücklich die Anonymisierung der Stakeholder sowie die vertrauliche Behandlung der Beteiligten, um diese vor möglichen Repressalien und Revanchen zu schützen. Sollte eine wirksame Einbindung der Interessenträger*innen nicht möglich sein, ermöglicht Art. 13 Abs. 4 CSDDD stattdessen einen Rückgriff auf Sachverständige. Die Entscheidung, ob ein wirksamer Stakeholder-Dialog möglich ist, liegt im vernünftigen Ermessen der Unternehmen. Auch dürfen Unternehmen gemäß Art. 13 Abs. 6 CSDDD die Einbindung der Interessenträger*innen – soweit erforderlich – durch Industrie- oder Multi-Stakeholder-Initiativen erfüllen. Dafür muss lediglich das Konsultationsverfahren die in Art. 13 CSDDD normierten Anforderungen einhalten. Auch hier versucht der Gesetzgeber einem potenziellen Missbrauch entgegenzuwirken: Eine alleinige Konsultation von Industrie- oder Multi-Stakeholder-Initiativen reicht nicht aus, um der Verpflichtung zur Konsultation der Beschäftigten des Unternehmens und ihrer Vertreter nachzukommen. Allerdings handelt es sich bei Art. 13 CSDDD lediglich um eine Bemühenspflicht, deren Wirkungsweite erst die zukünftige Anwendung zeigen wird (Schmidt 2024: 866).

Die Pflicht der CSDDD zur Durchführung eines Stakeholderdialogs stellt eine zentrale Neuerung der CSDDD gegenüber dem LkSG nach. Das LkSG sieht eine solche Pflicht nicht vor. Es ist daher empfehlenswert darauf hinzuwirken, dass der Stakeholderdialog im Zuge der Umsetzung der CSDDD Eingang in das LkSG findet. Dabei ist eine Umsetzung 1:1 das europarechtlich zwingende Minimum.

3.3 Durchsetzung

Für die Durchsetzung der Sorgfaltspflichten sieht die CSDDD sowohl eine **behördliche Durchsetzung (Public Enforcement)** als auch eine **zivilrechtliche Haftung (Private Enforcement)** vor (Schmidt 2024: 1862).

Die behördliche Durchsetzung der CSDDD entspricht im Grundsatz dem **Public Enforcement** des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG): Nach Art. 24 CSDDD müssen die Mitgliedstaaten eine oder mehrere Aufsichtsbehörden benennen. Es ist davon auszugehen, dass Deutschland hier das Bundesamt **für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)** benennen wird, das bereits die Einhaltung des LkSG überwacht. Der Aufsichtsbehörde sind die erforderlichen Befugnisse und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um die Einhaltung der Sorgfaltspflichten gemäß Art. 7 bis 16 und Art. 22 CSDDD zu überwachen. Als Mindestmaß an Befugnissen schreibt Art. 25 Abs. 5 CSDDD vor, dass die Aufsichtsbehörden Unternehmen anweisen dürfen, Verstöße gegen die Sorgfaltspflichten abzustellen, jegliche Wiederholungen derselbigen zu unterlassen und gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um Verstöße zu beenden.

Zudem können die Behörden Sanktionen gegen die Unternehmen erlassen. Art. 27 Abs. 4 CSDDD sieht insoweit ein Zwangsgeld mit einer Höchstgrenze von mindestens 5% des **weltweiten Nettoumsatzes des Unternehmens** im Geschäftsjahr vor der Entscheidung über die Verhängung des Zwangsgelds vor. Sollte dem Beschluss, der durch das Zwangsgeld durchgesetzt werden sollte, nicht innerhalb der Frist nachgekommen werden, können die Aufsichtsbehörden eine öffentliche Erklärung über die Art des Verstoßes und das betroffene Unternehmen abgeben. Auch kann die fehlende Einhaltung der Sorgfaltspflichten nach Art. 31 CSDDD zu einem **Ausschluss vom öffentlichen Vergabeverfahren** führen (Schmidt 2024: 1862). Für die Entscheidung, ob eine Sanktion verhängt wird und in welcher Art und Höhe dies der Fall sein soll, gibt Art. 24 Abs. 2 CSDDD der Behörde einen Katalog von abzuwägenden Umständen an die Hand. Zudem muss diese nicht nur eigene Nachforschungen anstellen, sondern auch auf Hinweise reagieren (Art. 26 CSDDD). Die behördliche Durchsetzung der Sorgfaltspflichten durch die CSDDD deckt sich weitgehend mit der des LkSG und birgt keine wesentlichen Unterschiede. Die zur Verfügung stehenden Instrumente haben sich in der Vergangenheit als durchaus wirksam erwiesen. Eine zentrale Neuerung bildet demgegenüber die zivilrechtliche Haftung, die im Folgenden erläutert wird.

Anders als das LkSG **sieht die CSDDD auch eine zivilrechtliche Haftung vor** (Art. 29 CSDDD). Dies ist gegenüber der bisherigen Rechtslage in Deutschland eine bedeutende Neuerung; das **LkSG verzichtet ausdrücklich auf eine zivilrechtliche Haftung und damit auf ein Private Enforcement** (§ 3 Abs. 3 LkSG). Allerdings greift die Haftung nach Art. 29 CSDDD nur in wenigen Fällen: Ein Unternehmen haftet, wenn es vorsätzlich oder fahrlässig den Pflichten aus Art. 10 und 11 CSDDD nicht nachgekommen ist. Zudem müssen die im Anhang der CSDDD aufgeführten Rechte, Verbote oder Pflichten betroffen sein, die dem Schutz natürlicher oder juristischer Person dienen (Art. 29 Abs. 1 lit. a). Um eine Haftung zu begründen, muss ferner eine Schädigung der nach nationalem Recht geschützten rechtlichen Interessen der natürlichen oder juristischen Person durch die fehlende Einhaltung der Sorgfaltspflichten durch das Unternehmen hinzutreten. Da die Begriffe des „geschützten rechtlichen Interessen“, der „Beweislast“ und der „Kausalität“ noch durch die Mitgliedstaaten zu konkretisieren bzw. zu bestimmen sind, ist die Entstehung eines europäischen *Level Playing Field* in Form einer einheitlichen zivilrechtlichen Haftung nicht zwingend (Schmidt 2024: 1862).

Von besonderer Bedeutung für die **prozessuale Durchsetzung des Schadensersatzanspruchs** ist **Art. 29 Abs. 3 lit. d CSDDD**. Danach können nicht nur die Opfer von Menschenrechts- oder Umweltverletzungen selbst Klage erheben, sondern auch Gewerkschaften, nichtstaatliche Menschenrechts- und Umweltorganisationen oder sonstige NGOs sowie – in Einklang mit nationalem Recht – nationale Menschenrechtsorganisationen mit Sitz in einem Mitgliedstaat. Diese **gesetzliche Prozessstandschaft** ist von **hoher praktischer Bedeutung**, da die entsprechenden Organisationen gegenüber verletzten Einzelpersonen in der Regel über eine deutlich bessere finanzielle und logistische Ausstattung verfügen dürften. Nach Art. 29 Abs. 7 CSDDD setzen sich die Schutzvorschriften der CSDDD als durch die Mitgliedstaaten zu schaffende **Eingriffsnormen** stets durch, auch wenn im Übrigen ausländisches Recht (eines Nicht-EU-Staates) anwendbar sein sollte.

Auch das LkSK kennt eine gesetzlich typisierte Form einer gewillkürten Prozessstandschaft: Nach § 11 LkSG können Personen, die geltend machen, in einer überragend wichtigen geschützten Rechtsposition aus § 2 Abs. 1 LkSG verletzt zu sein, eine inländische Gewerkschaft oder eine Nichtregierungsorganisation zur Prozessführung ermächtigen. Allerdings besteht hier rechtspolitisch erhebliches Entwicklungspotenzial, da die Wirkung der Prozessstandschaft nach § 11 LkSG begrenzt ist. Denn sie betrifft zwar den Zivilprozess, eine zivilrechtliche Haftung schließt das LkSG aber gerade aus. Dies ändert sich nun mit der Umsetzung von Art. 29 CSDDD. Art. 29 Abs. 3 lit. d CSDDD. Damit die Haftung nach Art. 29 CSDDD nicht zu einem stumpfen Schwert wird, sollte der deutsche Gesetzgeber bei der Umsetzung der CSDDD die bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten sinnvoll nutzen. Dies bedeutet, dass die zivilrechtliche Haftung umfassend durch eine selbstständige Norm geregelt werden sollte, anstatt lediglich Art. 3 Abs. 3 LkSG zu streichen.

Literaturverzeichnis

Baumüller, Josef/Lopatta, Kerstin/Hrinkow, Matthias (2023): § 3 ESRS 1 – Allgemeine Anforderungen. In: Freiberg, Jens/Lanfermann, Georg (Hrsg.), ESRS-Kommentar, Freiburg: Haufe.

Deutsche Bundesregierung (2024): Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 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. Gesetzentwurf der Bundesregierung. Berlin, https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2024_CSRD_UmsG.html (Abruf 12.09.2024).

djb – Deutscher Juristinnenbund (2024): Stellungnahme 24-15 zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2024/34/EU vom 24.04.2024, Website des deutschen Juristinnenbund <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st24-15>. (Abruf 12.09.2024).

Kieninger, Eva-Maria (2024): Zivilrechtliche Haftung für Sorgfaltspflichtverletzungen nach Lieferkettengesetz und Sustainability-Richtlinie. In: *ZIP* 2024 (19), S. 1037-1048.

Mittwoch, Anne-Christin (2022): Nachhaltigkeit und Unternehmensrecht, Tübingen: Mohr Siebeck.

Mittwoch, Anne-Christin/Wetenkamp, Leah/Bleier, Annika (2022): Unternehmensrechtliche Nachhaltigkeit und ESG. In: *NJW* 2022 (50), S. 3601-3606.

Schmidt, Jessica (2024): BB-Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zum Europäischen Unternehmensrecht 2023/2024. In: *BB* 2024 (33-34), S. 1859-1876.

Schmidt, Jessica (2024): Die EU-Lieferketten-Richtlinie (CSDDD). Meilenstein oder bürokratische Hydra?. In: *NZG* 2024 (19), S. 859-871.

Steuer, Sebastian (2023): *Klimaziele im Unternehmensrecht Freiwillige Verlautbarungen und Perspektiven nach dem CSDDD-Entwurf*. In: *ZIP* 2023 (1), S. 13-25.

Wulf, Inge/Velte, Patrick (2024): Nachhaltigkeitsberichterstattung nach dem Referentenentwurf eines Umsetzungsgesetzes zur CSRD. Eine kritische Würdigung. In: *Der Betrieb* Nr. 17, S. 10171024



**Bundesstiftung
Gleichstellung**