

Auswirkungen der CSR-Richtlinie zur nichtfinanziellen Erklärung auf nichtberichtspflichtige Unternehmen am Beispiel des Bereichs Human Resources

++++ CSR und die CSR-Richtlinie +++++ Ausstrahlungseffekt der CSR-Richtlinie auf nichtberichtspflichtige Unternehmen, Bereich Human Resources +++++ Nutzen von CSR und CSR-Berichterstattung +++++ Erste Schritte für KMUs zur Umsetzung CSR und CSR-Reporting +++++

CSR und die CSR-Richtlinie

Ab dem Geschäftsjahr 2017 sind in Deutschland ca. 500 große und bedeutende Unternehmen verpflichtet, die sogenannte nichtfinanzielle Erklärung als Pflichtbestandteil der Unternehmensberichterstattung zu veröffentlichen. Auch wenn die meisten Unternehmen nicht direkt unter die Berichtspflicht fallen, so können KMUs z.B. aus der Dienstleistungsbranche schnell in den Einflussbereich der CSR-Richtlinie geraten.

CSR ist die Abkürzung von Corporate Social Responsibility. Auch wenn die direkte Übersetzung Unternehmerische Sozialverantwortung bedeutet, so geht es im Wesentlichen bei CSR darum, ein Unternehmen nachhaltig erfolgreich und zukunftsfähig zu führen und nicht nur kurzfristige Gewinnoptimierung zu betreiben.

CSR kann in drei zentrale Sichtweisen eingeteilt werden:

- die ökonomische Sicht – also den nachhaltigen Geschäftserfolg,
- die ökologische Sicht – also den verantwortlichen Umgang mit Ressourcen und die Reduzierung von Emission sowie
- die soziale Sicht. Hierzu zählen zum Beispiel der Umgang mit den Mitarbeitern und die gesellschaftliche Verantwortung.

Die direkte CSR-Berichtspflicht erfasst kapitalmarktorientierte Unternehmen, die mehr als 500 Mitarbeiter haben und „von öffentlichem Interesse“ sind. Dies sind vor allem börsennotierte Kapital-, Kredit- und Versicherungsunternehmen.

Ausstrahlungseffekt der CSR-Richtlinie auf nichtberichtspflichtige Unternehmen, Bereich Human Resources

Es ist davon auszugehen, dass eigentlich nicht berichtspflichtige Unternehmen wie KMUs, die in Lieferketten oder Dienstleistungsketten von diesen großen Unternehmen eingebunden sind, aufgrund der neuen gesetzlichen Vorgaben künftig auch zunehmend mit CSR-Anforderungen durch ihre Kunden belangt werden, ohne dass sie selbst direkt einer gesetzlichen CSR-Berichtspflicht unterliegen.

Diesen Ausstrahlungseffekt gab es bereits beim Qualitäts- und beim Umweltmanagement. Allerdings war da vor allem die Produktion betroffen, jetzt erreicht der Ausstrahlungseffekt zusätzlich auch den HR-Bereich.

Grund dafür ist der Themenbereich „Soziales“ der CSR-Richtlinie. Zentrale Zielsetzung der CSR-Richtlinie und der neue Berichtspflicht ist die gesteigerte Transparenz über nichtfinanzielle Informationen. Dieses beinhaltet natürlich im besonderen Maße den Mitarbeiterbereich, angefangen vom Bewerbungsprozess bis zur Mitarbeiterführung und -entwicklung. Es ist entsprechend der CSR-Richtlinie Transparenz zu schaffen zu Konzepten, Prozessen, Ergebnissen, Risiken und Leistungsindikatoren. Die HR-Praxis von Unternehmen wird von Politik und Öffentlichkeit kritisch wahrgenommen und im Zuge der CSR-Berichterstattung werden HR-Abteilungen genötigt, hier Bericht zu erstatten. Nachhaltigkeit in der Mitarbeiterentwicklung könnte die Headline für die HR-Aufgaben zukünftig heißen. Es wird immer wichtiger werden, einen gleichermaßen nachhaltigen und sozial verantwortlichen Umgang mit den Mitarbeitern nachweisen können – am besten mit einem eigenen CSR-Reporting.

Nutzen von CSR und CSR-Berichterstattung

Unabhängig davon, ob gesetzlich oder von Kundenseite gefordert, bringt CSR und die Berichterstattung darüber für Unternehmen einen konkreten Nutzen. Das CSR-Reporting ist ein Instrument, die schwer fassbaren nichtfinanziellen Informationen und Risiken in den Griff zu bekommen und so transparent zu machen, dass man damit sein Unternehmen auf Dauer erfolgreicher macht. Denn die rein finanziellen Kennziffern – das war auch der Auslöser der CSR-Richtlinie – reichen nicht aus, um eine Unternehmensentwicklung zu beurteilen.

Erste Schritte für KMUs zur Umsetzung CSR und CSR-Reporting

Viele IHKs sind mittlerweile im CSR-Bereich aktiv. Sie bieten ihren Mitgliedsunternehmen Informationstage, Einsteiger-Workshops oder Kontakte zu entsprechend spezialisierten Beratern an.

Ein überregional guter Anhaltspunkt speziell für KMU ist der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK), der mittlerweile auch international angewandt wird. Der DNK bietet ein Raster von Kriterien und Leistungsindikatoren, mit denen man direkt in die CSR-Berichterstattung einsteigen kann. Unter den zahlreichen Informationsangeboten findet sich zum Beispiel ein kostenloser Leitfaden-Download inklusive Formulierungsbeispiele.

Grundsätzlich geht es gerade für KMUs gar nicht darum, im Themenbereich CSR alles sofort perfekt darzustellen, sondern überhaupt erst einmal die wesentlichen Aktivitätsfelder und Stakeholdergruppen zu identifizieren. Ein wesentlicher Grundsatz für die Umsetzung der CSR-Richtlinie ist schließlich der „comply or explain“ – „Erfüllen oder Erklären“ – Ansatz. Dieser Ansatz besagt: Entweder erfüllen Unternehmen bestimmte Anforderungen bereits und berichten darüber. Oder das Unternehmen erklärt, warum die Anforderungen noch nicht erfüllt sind und was man plant, um sich entsprechend zu entwickeln.