

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Änderungsvorschlag zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 20/8762 – Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Leitentscheidungsverfahrens beim Bundesgerichtshof, hier: Entwurf einer Formulierungshilfe zur Anhebung der Schwellenwerte für die Unternehmensgrößenklassen nach der Richtlinie 2013/34/EU (Bilanzrichtlinie)

Einleitung und zusammenfassende Bewertung

Mit Schreiben vom 22. Dezember 2023 hat das Bundesministerium der Justiz dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) die Möglichkeit eingeräumt, eine Stellungnahme zum Entwurf einer Formulierungshilfe zur Anhebung der Schwellenwerte für die Unternehmensgrößenklassen nach der Richtlinie 2013/34/EU (Bilanzrichtlinie) einzureichen.

Mit der Formulierungshilfe soll das Leitentscheidungsverfahrensgesetz um Änderungen des Handelsgesetzbuchs (HGB) und des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch (EG-HGB) ergänzt werden, um die europäischen Vorgaben aus der delegierten Richtlinie zur Anpassung der Größenkriterien für Kleinstunternehmen und für kleine, mittlere und größere Unternehmen oder Gruppen umzusetzen, welche am 24. Dezember 2023 in Kraft getreten ist.¹ Der Entwurf sieht vor, die Schwellenwerte für die Bestimmung der Unternehmensgrößenklassen hinsichtlich Bilanzsumme und Nettoumsatzerlöse jeweils um rund 25 Prozent anzuheben, um den Auswirkungen der kumulierten Inflationsrate der letzten zehn Jahre Rechnung zu tragen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat sich bereits im Rahmen der online-Konsultation, die die Europäische Kommission zu ihrem Entwurf für die delegierte Richtlinie durchgeführt hat, mit einer Rückmeldung zu der damit angestoßenen Änderung der Bilanzierungsrichtlinie geäußert.² In seiner Rückmeldung vom 6. Oktober 2023 lehnte der DGB

5. Januar 2024

Kontaktperson:

Dr. Katrin Vitols
Referatsleiterin Mitbestimmung,
Corporate Governance und CSR
Abteilung Grundsatz und Gute
Arbeit

Deutscher Gewerkschaftsbund

Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: +49 30 24 060-605

katrin.vitols@dgb.de
www.dgb.de

¹ Vollständig: Delegierte Richtlinie (EU) 2023/2775 der Kommission vom 17. Oktober 2023 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch Anpassung der Größenkriterien für Kleinstunternehmen und für kleine, mittlere und große Unternehmen oder Gruppen (Text von Bedeutung für den EWR) 2023/2775

² Rückmeldung des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Initiative „Inflationsbereinigte Bereinigung der Größenkriterien für KMU“ der Europäischen Kommission einsehbar

die Anpassung der Größenkriterien für Kleinstunternehmen, kleine, mittlere und große Unternehmen entschieden ab. Unter anderem wiesen wir darauf hin, dass die Anpassung der Definition von „großen“ Unternehmen gemäß der EU-Bilanzierungsrichtlinie dazu führen würde, dass sich die Anzahl der Unternehmen in dieser Kategorie EU-weit um beinahe 12.000 verringern würde, was etwa 14 Prozent aller großen Unternehmen entspricht.

Daran festhaltend lehnt der Deutsche Gewerkschaftsbund eine entsprechende Anhebung der Schwellenwerte für die Unternehmensgrößenklassen im HGB und EG-HGB in Rahmen der vorgeschlagenen Formulierungshilfe ab und spricht sich gegen die Erhöhung der Schwellenwerte in sämtlichen Größenkategorien aus. Eine Verringerung der Berichtspflichten für entsprechende Unternehmen führt zu weniger Transparenz insbesondere für Aufsichtsräte und Wirtschaftsausschüsse. Zudem beeinträchtigt sie die Nachhaltigkeitsberichterstattung negativ, da weniger Unternehmen durch die entsprechenden Berichtspflichten erfasst werden.

Als besonders problematisch empfinden wir die Erhöhung des Schwellenwertes im Bereich der kleinen Unternehmen. Hier hat das Bundesministerium der Justiz die Möglichkeit genutzt, dass Mitgliedstaaten Schwellenwerte festlegen können, die über die in der Richtlinie festgelegten Größenkriterien hinausgehen. Der vorliegende Entwurf nutzt diesen Spielraum maximal aus, indem er vorschlägt, die Schwellenwerte für kleine Unternehmen auf 7.500.000 € (anstatt 5.000.000 €) für die Bilanzsumme und 15.000.000 € (anstatt 10.000.000 €) für die Nettoumsatzerlöse anzuheben. **Der DGB spricht sich gegen die Nutzung der Möglichkeit aus, die Schwellenwerte für kleine Unternehmen über die in der Richtlinie festgelegten Größenkriterien zu erhöhen.**

Darüber hinaus wird das von der Europäischen Kommission eingeräumte Mitgliedstaatenwahlrecht für eine Anhebung der Schwellenwerte bereits für das Geschäftsjahr 2023 zu erlauben, im Änderungsvorschlag des Bundesministeriums für Justiz in Anspruch genommen. Damit wird den Unternehmen ein Wahlrecht eingeräumt, die höheren Schwellenwerte bereits rückwirkend auf (Konzern-)Abschlüsse und (Konzern-)Lageberichte anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2022 beginnen (insbesondere schon für das kalendergleiche Geschäftsjahr 2023) –

unter: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13912-Inflationsbedingte-Bereinigung-der-Großenkriterien-fur-KMU/F3437440_de

anstatt auf die Geschäftsjahre anzuwenden, die am oder nach dem 1. Januar 2024 beginnen. **Der Deutsche Gewerkschaftsbund spricht sich vehement gegen die Ausnutzung des Spielraums aus, die Anhebung der Schwellenwerte bereits für das Geschäftsjahr 2023 zu berücksichtigen.**

Kritisch betrachten wir, dass das Bundesministerium der Justiz die Verbändeanhörung mit kurzer Frist über die Feiertage durchführt. Eine angemessene Beteiligung der Verbände ist so kaum möglich.

Anmerkungen zur erheblichen Bedeutung der unternehmerischen Berichterstattung für Stakeholder – insbesondere der Arbeitnehmervertretungen

Das Anschreiben und die vorgeschlagene Gesetzesbegründung verweisen darauf, dass die Einführung neuer Schwellenwerte für erfasste Unternehmen – also vor allem bei Kapitalgesellschaften und haftungsbeschränkten Personenhandelsgesellschaften wie GmbH & Co. KG – „eine signifikante Entlastung von bürokratischem Aufwand“ bedeuten wird. **Unternehmerische Berichtspflichten sind nicht bloße Bürokratie. Der Zweck der Unternehmensberichterstattung besteht darin, Informationen über die Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage – und künftig gleichberechtigt auch über Nachhaltigkeitsbelange – eines Unternehmens sowie über die Situation der Gesellschaft und den Geschäftsverlauf an externe und interne Interessengruppen zu vermitteln - darunter auch die Interessenvertretungen der Beschäftigten im Betrieb und Unternehmen.**

Beispielhaft soll hier die Ausgestaltung von Konzernlageberichten angeführt werden, um die Ziele der Berichterstattung zu veranschaulichen: Im Konzernlagebericht sind gemäß § 315 HGB „[...] der Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die Lage des Konzerns so darzustellen, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird. Er hat eine ausgewogene und umfassende, dem Umfang und der Komplexität der Geschäftstätigkeit entsprechende Analyse des Geschäftsverlaufs und der Lage des Konzerns zu enthalten. In die Analyse sind die für die Geschäftstätigkeit bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren einzubeziehen und unter Bezugnahme auf die im Konzernabschluss ausgewiesenen Beträge und Angaben zu erläutern. Ferner ist im Konzernlagebericht die voraussichtliche Entwicklung mit ihren wesentlichen Chancen und Risiken zu beurteilen und zu erläutern; zugrunde liegende Annahmen sind anzugeben.“ Dies umfasst Risiko-managementziele und -methoden des Konzerns einschließlich seiner

Methoden zur Absicherung aller wichtigen Arten von Transaktionen, die im Rahmen der Bilanzierung von Sicherungsgeschäften erfasst werden, den Bereich Forschung und Entwicklung des Konzerns und für das Verständnis der Lage des Konzerns wesentliche Zweigniederlassungen der insgesamt in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen. Eine Erhöhung der Schwellenwerte und die damit einhergehende Einstufung von Unternehmen in niedrigere Größenklassen führen, am Beispiel von Mutterunternehmen betrachtet, zu einer verstärkten Anwendung der größenabhängige Befreiungen gemäß § 293 HGB. Dies bedeutet, dass die Verpflichtung zur Erstellung eines Konzernabschlusses und eines Konzernlageberichts für bestimmte Unternehmen entfällt und die Berichtspflichten reduziert werden.

Des Weiteren haben Jahres- und Konzernabschlüsse, Lageberichte sowie Konzernlageberichte **Rechenschaftsfunktionen** und werden in mittleren und großen Unternehmen einer Prüfung durch eine/n Wirtschaftsprüfer*in unterzogen. Vorstand oder Geschäftsführung müssen im Rahmen dieser Berichte darlegen, wie das Unternehmen sich entwickelt hat und welche einflussnehmenden Faktoren auf diese Entwicklung gewirkt haben. Ebenfalls muss eine Erläuterung der Kontroll- und Risikomanagementsysteme des Unternehmens erfolgen. Falls das Unternehmen verpflichtet ist, einen Lagebericht zu erstellen, sind auch Angaben zur zukünftigen Positionierung der Gesellschaft erforderlich.

Inbesondere für Aufsichtsräte ist eine umfassende Berichterstattung von zentraler Bedeutung. Die Hauptaufgabe des Aufsichtsrats besteht darin, den Vorstand oder die Geschäftsführung in Bezug auf die Geschäftspolitik und die Leitung des Unternehmens zu überwachen. Dazu gehören unter anderem die Beratung über die strategische Ausrichtung des Unternehmens, die Überwachung interner Kontrollsysteme wie dem Risikomanagement und die Gewährleistung der Einhaltung von Vorschriften. Die Berichterstattung bildet eine wesentliche Grundlage für die Erfüllung dieser Aufgaben. Beispielsweise ist der Aufsichtsrat auch dafür verantwortlich, den Jahresabschluss des Unternehmens zu prüfen und zu billigen bzw. festzustellen.

Anzumerken ist hierbei auch, dass der Gesetzgeber den Aufsichtsrat einer kleinen Kapitalgesellschaft, die in der Praxis gerade in Holdingkonstruktionen oft ein Milliardenvermögen ausweist, bewusst nicht von einer Prüfung entbindet. So muss der Aufsichtsrat eigenständig prüfen und kann sich dabei nicht auf ein externes Prüfungsurteil stützen. Der Aufsichtsrat muss sich demnach dann bestimmten Fragestellungen

zuwenden, deren Prüfung typischerweise (auch) dem/der externen Abschlussprüfer*in obliegt. Obwohl der Aufsichtsrat seine eigenen Prüfungen erweitern muss, bleiben sie allerdings in Art und Umfang stets hinter einer Abschlussprüfung gemäß § 316 HGB zurück. Dies führt letztlich zu einer geringeren Prüfungssicherheit im Vergleich zu einer Prüfung durch den Aufsichtsrat, wenn dieser auf die Prüfung durch externe Abschlussprüfer*innen aufbauen kann. Vor allem aufgrund des fehlenden Prüfungsberichts gemäß § 321 HGB dürften dem Aufsichtsrat indes oftmals Anknüpfungspunkte fehlen, um nur ihm zugängliche Erkenntnisquellen für eigene Prüfungshandlungen effektiv und effizient einzusetzen.

Die Erweiterung der Befreiungsmöglichkeiten nimmt den Aufsichtsräten die Transparenz, die sie als Kontrollorgan des Vorstands oder der Geschäftsführung benötigen.

Auch außerhalb des Aufsichtsrats ist die Berichterstattung für Arbeitnehmervertretungen von großer Bedeutung. **Eine Reduzierung der Berichtspflichten durch Erhöhung der Schwellenwerte in erfassten Unternehmen hätte direkte Auswirkungen auf die Arbeit von Wirtschaftsausschüssen und könnte die betriebliche Mitbestimmung schwächen.** Gemäß § 106 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ist der Unternehmer verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens zu informieren und die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Eine Verringerung der Berichtspflichten würde dazu führen, dass Wirtschaftsausschüsse weniger Informationen zur Verfügung hätten - mit negativen Auswirkungen auf die Reaktions- und Handlungsfähigkeit der betrieblichen Interessenvertretung insgesamt. Öffentlich zugängliche Informationen wären erst mit erheblicher Verzögerung im Bundesanzeiger einsehbar, und dies auch nur, wenn sie aufgrund der gestuften Publizitätspflichten überhaupt dort veröffentlicht werden müssen. Folglich wären diese Informationen bereits veraltet, wenn sie schließlich verfügbar wären. Zwar wären weiterhin Unternehmen verpflichtet, Wirtschaftsausschüsse rechtzeitig und umfassend zu informieren, in der Praxis funktioniert die Informationsweitergabe in Betrieben mit institutionalisierten Berichtspflichten allerdings stets deutlich besser.

Es ist wichtig anzumerken, dass der **Betriebsrat** das Recht hat, vom Arbeitgeber eine Erläuterung des Jahresabschlusses zu verlangen, sofern kein Wirtschaftsausschuss vorhanden ist, dem seinerseits der Jahresabschluss gem. § 108 Abs. 5 BetrVG zusammen mit dem

Betriebsrat zu erläutern wäre. Gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG müssen dem Betriebsrat jederzeit die für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden.

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag zur „Weiterentwicklung“ der Mitbestimmung verpflichtet und will die Unternehmensmitbestimmung und betrieblichen Mitbestimmung stärken.³ Es ist daher nicht nachzuvollziehen, dass nun sogar mittelbar eine Verschlechterung der Arbeit der Arbeitnehmervertretungen ermöglicht werden soll.

Der aktuelle Gesetzesentwurf birgt damit das Risiko einer Schwächung der Mitbestimmungsrechte durch die Hintertür. Dies steht im Widerspruch zu den in der Koalitionsvereinbarung festgelegten Zielen und stellt eine Diskrepanz zwischen politischen Versprechungen und tatsächlichen Gesetzesvorschlägen dar.

Negative Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die festgelegten Schwellenwerte in der EU-Bilanzierungsrichtlinie bestimmen maßgeblich, ob und ab wann Unternehmen den Berichtsanforderungen der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, fortan CSRD)⁴ unterliegen.

Die CSRD zielt darauf ab, die Transparenz von Unternehmen hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten zu erhöhen. Die Berichterstattung soll dazu beitragen, dass Unternehmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung besser nachkommen, indem sie ihre Aktivitäten transparent gegenüber ihren Stakeholdern offenlegen müssen. Arbeitnehmer*innen und ihre Vertreter*innen sowie andere Stakeholder wie Investor*innen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Kund*innen und die breite Öffentlichkeit haben nachweislich ein starkes Interesse daran, zu erfahren, wie nachhaltig Unternehmen agieren.

Gemäß der CSRD sind bis spätestens zum Geschäftsjahr 2025 Kapitalgesellschaften und Personenhandelsgesellschaften mit ausschließlich haftungsbeschränkten Gesellschafter*innen verpflichtet, nachhaltigkeitsbezogene Berichte zu erstellen, sofern sie im bilanzrechtlichen

³ SPD; Bündnis 90/die Grünen; FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit: Koalitionsvertrag 2021– 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/die Grünen und den Freien Demokraten (FDP)

⁴ Vollständig: 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 (Text von Bedeutung für den EWR)

Sinne als große Unternehmen gelten. Im Geschäftsjahr 2026 (mit dem ersten Bericht im Jahr 2027) werden kapitalmarktorientierte kleine und mittlere Unternehmen (KMU), kleine und nicht komplexe Kreditinstitute sowie konzerneigene Versicherungsunternehmen erfasst, sofern sie nicht von der Möglichkeit Gebrauch machen, die Berichtspflichten bis 2028 aufzuschieben. Kleinstunternehmen sind von den Anforderungen der CSRD ausgenommen.

Durch die Erhöhung der Schwellenwerte im Zuge der Entwicklung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ist bereits eine weitreichende Reduzierung der Berichtspflichten für kleine und mittlere Unternehmen vorgenommen worden. Für kapitalmarktorientierte Unternehmen in dieser Größenordnung werden eigenständige und vereinfachte Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der ESRS LSME erstellt. Es ist nicht nachvollziehbar, warum durch eine Erhöhung der Schwellenwerte im HGB nun noch weitere Einschränkungen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung dieser Unternehmensgrößenklasse eingeführt werden sollen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat wiederholt die Bedeutung von Rechenschafts- und Publizitätspflichten für Unternehmen in Bezug auf Umwelt, Soziales und Menschenrechte betont. Diese werden als wichtige Grundlage für die Arbeit von Arbeitnehmervertreter*innen in Betriebs- und Aufsichtsräten sowie Gewerkschaften angesehen und gelten als unerlässliche Voraussetzung für eine verbindlichere Unternehmensführung in Bereichen der Nachhaltigkeit. Durch die Anpassung der Schwellenwerte in der geänderten Bilanzierungsrichtlinie (2023/2775) hat sich die Anzahl der Unternehmen, die gemäß der CSRD Bericht erstatten müssen, deutlich verringert – mit der Folge, dass die Berichterstattung über ökologische und soziale Auswirkungen und die Einhaltung der Menschenrechte auf Unternehmen beschränkt wird, die weniger als ein Drittel der gesamten Beschäftigten in der EU ausmachen. Es irritiert zudem, dass das Bundesministerium der Justiz die Vorlage eines Referentenentwurfes zur nationalen Umsetzung der Ende 2022 verabschiedeten CSRD bislang schuldig geblieben ist, wohingegen die Umsetzung des delegierten Rechtsaktes von Oktober 2023, der diese Richtlinie einschränkt, laut Anschreiben an die Verbände eine besondere Dringlichkeit erfordert.

Der DGB fordert das Ministerium daher auf, die nationale Umsetzung der CSRD zügig anzugehen.



Zusätzliche Relevanz erhalten die geplanten Änderungen der Schwellenwerte für Unternehmensgrößen dadurch, dass die Entwürfe für die Europäische Lieferkettenrichtlinie (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) bisher vorsehen, dass für die Berichterstattung auf die CSRD zurückgegriffen werden soll.

Aus all diesen Gründen fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund das Bundesministerium der Justiz auf, seinen Vorschlag zu überdenken.