

Votum

Sanktion ohne Schuld?

Bei der Datenschutz-Grundverordnung sollte nicht am Schuldprinzip gerüttelt werden.

Keine Sanktion ohne Verantwortung. Dieser Satz spiegelt den mit Verfassungsrang ausgestatteten Schuldgrundsatz wider. Er besagt, dass eine staatliche Sanktion nicht verhängt werden darf, wenn der Adressat „nichts dafür kann“. Dieser Grundsatz soll sicherstellen, dass staatliche Sanktionsmittel nicht uferlos angewandt werden können. Die Deutsche Datenschutzkonferenz (DSK) will für die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) das Rad zurückdrehen. In einer aktuellen Stellungnahme zur DSGVO führt sie aus, dass es aus ihrer Sicht für eine Bestrafung ausreicht, wenn ein dem Unternehmen zuzuordnender objektiver Pflichtenverstoß festgestellt wird. Eine Sanktion ohne Feststellung einer Schuld sei eine „vom europäischen Gesetzgeber gewollte Erleichterung für die Datenschutzaufsichtsbehörden“.

Die Stellungnahme der DSK ist eine Reaktion auf ein aktuelles Vorabentscheidungsverfahren des Europäischen Gerichtshofs (EuGH). Der hat am 17. Januar 2023 diese Frage verhandelt. Gegenstand des Verfahrens ist unter anderem, ob Aufsichtsbehörden Unternehmen Geldbußen auferlegen dürfen, ohne dass sie einen zurechenbaren schuldhaften Rechtsverstoß einer Leitungsperson feststellen. Ob der EuGH das auch so sieht und im Schuldprinzip nur eine bloße „Erschwernis“ für die Behörden sieht, wird sich zeigen. Es bleibt zu hoffen, dass der EuGH der Übereinfachung der Sanktionierung eine Absage erteilt und einer extensiven Bußgeldpraxis somit rechtsstaatliche Grenzen setzt.



Eren Basar ist Partner der Kanzlei Wessing & Partner und Autor der Fachzeitschrift „Betriebsberater“.



Übungsplatz in der Lüneburger Heide, Soldatin: Stetig wachsende Aufgaben der Bundeswehr.



Imago (2)

Nachhaltige Unternehmensführung

Punktabzug gefürchtet

Reservisten der Bundeswehr müssen regelmäßig für Übungen freigestellt werden. Manche Unternehmen haben aber Sorge, dadurch ihre ESG-Ratings zu schädigen.

Daniel Graewe Hamburg

Für die Bonität von Unternehmen sind finanzielle Ratings von großer Bedeutung. Bewertungen der Nachhaltigkeit von Unternehmen, sogenannte ESG-Ratings, gehen in ihrer Bedeutung dabei noch über die monetäre Dimension hinaus. Sie haben nicht nur Einfluss auf die (Re-)Finanzierungskosten von Unternehmen, sondern auch Auswirkungen auf die Arbeitgebermarke, die gesellschaftliche Anerkennung des Unternehmens und nicht zuletzt auch auf das Geschäftsmodell insgesamt. Denn der europäische „Green Deal“ verlangt nicht weniger als die Klimaneutralität Europas bis zum Jahr 2050. Eine enorme Herausforderung für die Unternehmen. Ein Gradmesser ihrer Fortschritte dorthin sind eben auch ihre ESG-Ratings. Daher tun Unternehmen viel, um gute Bewertungen zu erhalten, und vermeiden jeden – auch nur möglicherweise – negativen Einfluss auf diese Kennzahlen.

Durch die im vergangenen Jahr beschlossene Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die gerade in der Diskussion befindliche EU-Sozialtaxonomie wird die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für Unternehmen dabei nochmals verstärkt. Dies wiederum bringt die Bundeswehr in Bedrängnis – freilich ein Zusammenhang, der

sich nicht gleich erschließt, aber umso dramatischer ist. In Anbetracht zunehmender Großschadenslagen im Inland und der existenziellen Bedrohung Europas durch den russischen Angriff auf die Ukraine steht die Bundeswehr am Rande ihrer Leistungsfähigkeit. Damit sie aber ihre stetig wachsenden Aufgaben im Inland, also den Heimatschutz, und Ausland, also Landes- und Bündnisverteidigung, überhaupt weiterhin in leistungsfähiger Art und Weise wahrnehmen kann, braucht sie neben aktiven Soldaten auch Reservisten. Nach den aktuellen Planungen 225.000 Männer und Frauen, die im – inländischen wie ausländischen – Ernstfall Dienstposten besetzen können.

Und damit die Reservisten schnell einsatzfähig sind, müssen sie regelmäßig üben. Diese sogenannten Wehrrübungen können jedoch nicht nur in der Freizeit, im Urlaub oder am Wochenende stattfinden. Dafür sind Ausmaß und Wichtigkeit zu groß. Sie müssen auch dann durchgeführt werden, wenn die Reservisten eigentlich ihrer zivilen Arbeit nachgehen müssten. Die Bundeswehr ist insoweit auf die Kooperation der Unternehmen angewiesen, die ihre Mitarbeiter für solche Übungen freistellen und die von der Bundeswehr für den Arbeitsausfall auch entschädigt werden.

Aus einer – insbesondere juristisch nicht nachvollziehbaren – Furcht vor negativen Folgen für ihre ESG-Ratings weigern sich

jedoch viele Unternehmen, diese Freistellungen zu gewähren. Dies ist unbegründet und hat gravierende Folgen. Die Befürchtungen beruhen auf der gefühlten Nähe der Bundeswehr zur Verteidigungs- und Rüstungsbranche. Mit dieser hadern SPD und Grüne allerdings, wie sich erst jüngst wieder in den Diskussionen um die EU-Sozialtaxonomie gezeigt hat. Weil auch die Berichtsstandards im nicht-finanziellen Bereich unscharf sind, fürchten die Unternehmen daher mögliche Punktabzüge im Bereich „Soziales“.

Diese Furcht ist allerdings unbegründet, denn genau das Umgekehrte ist der Fall, wie die Rufe nach Waffenlieferungen für die Ukraine zeigen. Gut ausgerüstete und ausgebildete Polizeieinheiten und Streitkräfte sind vielmehr die Voraussetzung für eine freiheitliche Wirtschaft und Lebensweise, die wiederum Voraussetzung für ein nachhaltiges Wirtschaften und Leben darstellt. Insofern ist von der Politik zu fordern, Klarheit über das Verhältnis von Streitkräften und Nachhaltigkeit zu schaffen.

Daniel Graewe ist Rechtsanwalt, ESG-Experte und Professor für Wirtschaftsrecht sowie regelmäßiger Autor der Fachzeitschrift „Betriebsberater“. Diese Seite erscheint in Kooperation mit den Fachredaktionen der dfv-Mediengruppe.

Betriebs-Berater**US-Arbeitsmarkt**

Neue Richtlinie geplant

US-Behörde nimmt Konkurrenzklauseln ins Visier.

Washington. Anders als in Deutschland gibt es für nachvertragliche Wettbewerbsverbote bisher in den USA keine allgemeine gesetzliche Beschränkung. Vereinzelt findet man Regelungen in wenigen Bundesstaaten. Geschätzt sind 18 Prozent der US-Arbeitnehmer – circa 30 Millionen – von solchen Klauseln betroffen. Die Praxis reicht von Frisuren und Lagerarbeitern bis zu Arbeitnehmern im Management. Die US-Wettbewerbsbehörde Federal Trade Commission (FTC) war schon in spezifischen Fällen konkret gegen die Verwendung solcher Klauseln vorgegangen, möchte nun aber eine Richtlinie erlassen, die generell die Praxis verbietet und Arbeitgeber zwingt, ihre Beschäftigten aktiv darüber zu informieren,

dass bisher gültige Klauseln keine Wirkung mehr haben.

Die FTC sieht das Recht, den Job zu wechseln, als wesentliche wirtschaftliche Freiheit an. Beschäftigte würden so gehindert, bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen, und andere Unternehmen hätten schlechtere Chancen, Arbeitskräfte mit notwendiger Erfahrung zu gewinnen.

Am 15. Januar 2023 veranstaltete die FTC eine Online-Anhörung zu der vorgeschlagenen Regelung. Von Unternehmensseite hieß es, dass die Klauseln dem Schutz von Betriebsgeheimnissen dienen. Da die FTC an ihrem Vorhaben festhält, wurde offiziell eine weitere Anhörungsfrist bis zum 20. März 2023 bestimmt. Roland Abele

Nachhaltigkeit

Bericht wird zur Pflicht

Ab dem Geschäftsjahr 2025 greifen die neuen Regeln.

Freiburg. Nach der Anfang 2023 in Kraft getretenen EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung müssen Kapitalgesellschaften ab dem Geschäftsjahr 2025 einen Nachhaltigkeitsbericht erstellen, wenn zwei der drei folgenden Kriterien erfüllt sind: Die Bilanzsumme ist größer als 20 Millionen Euro, die Nettoumsatzerlöse sind höher als 40 Millionen Euro und es gibt mehr als 250 Beschäftigte. Darunter fallen in Deutschland rund 15.000 Unternehmen.

Der Bericht muss dem European Sustainability Reporting Standard (ESRS) entsprechen, das heißt Angaben zu Themen wie Klimaneutralität, Umweltverschmutzung, Artenvielfalt, Arbeitsschutz und Di-

versität enthalten. Der Nachhaltigkeitsbericht soll dazu anregen, nachhaltig zu wirtschaften und das Unternehmen dementsprechend auszurichten. Ob sich daraus eine einklagbare Pflicht der Geschäftsführung zu „ESG-konformen“ Entscheidungen und Maßnahmen ergibt, ist unklar. Idealerweise sollte der deutsche Gesetzgeber bei Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht eine Aussage zum Zielkonflikt zwischen Profitabilität und Nachhaltigkeit treffen. Unabhängig davon liegt ein gutes ESG-Rating im Unternehmensinteresse: Kunden, Bewerber und Banken erwarten zunehmend die glaubwürdige Befassung mit Nachhaltigkeitsthemen. Barbara Mayer