

CERHA HEMPEL



EU Taxonomie

sozialer Mindestschutz

Sustainable Transformation – Vol #3

Allgemeines

In der zweiten Ausgabe unserer *Sustainable Transformation*-Reihe haben wir die technischen Bewertungskriterien der EU Taxonomie VO (VO (EU) 2020/852) dargestellt. In dieser dritten Ausgabe beschäftigen wir uns mit dem sozialen Mindestschutz der Taxonomie VO.

Was versteht man unter sozialem Mindestschutz?

Damit eine wirtschaftliche Tätigkeit als „ökologisch nachhaltig“ iSd Taxonomie VO gilt, muss sie insgesamt drei Anforderungen entsprechen. Die ersten beiden Anforderungen für den „wesentlichen Beitrag“ zu einem der Umweltziele sowie der „Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen“ derselben, haben wir in den ersten beiden Ausgaben beleuchtet. Als dritte Anforderung verlangt Art 3 iVm 18 EU Taxonomie VO die sogenannte „Einhaltung des sozialen Mindestschutzes“. Doch was bedeutet das?

Die Rechtsquellen des „sozialen Mindestschutzes“ iSd EU Taxonomie VO

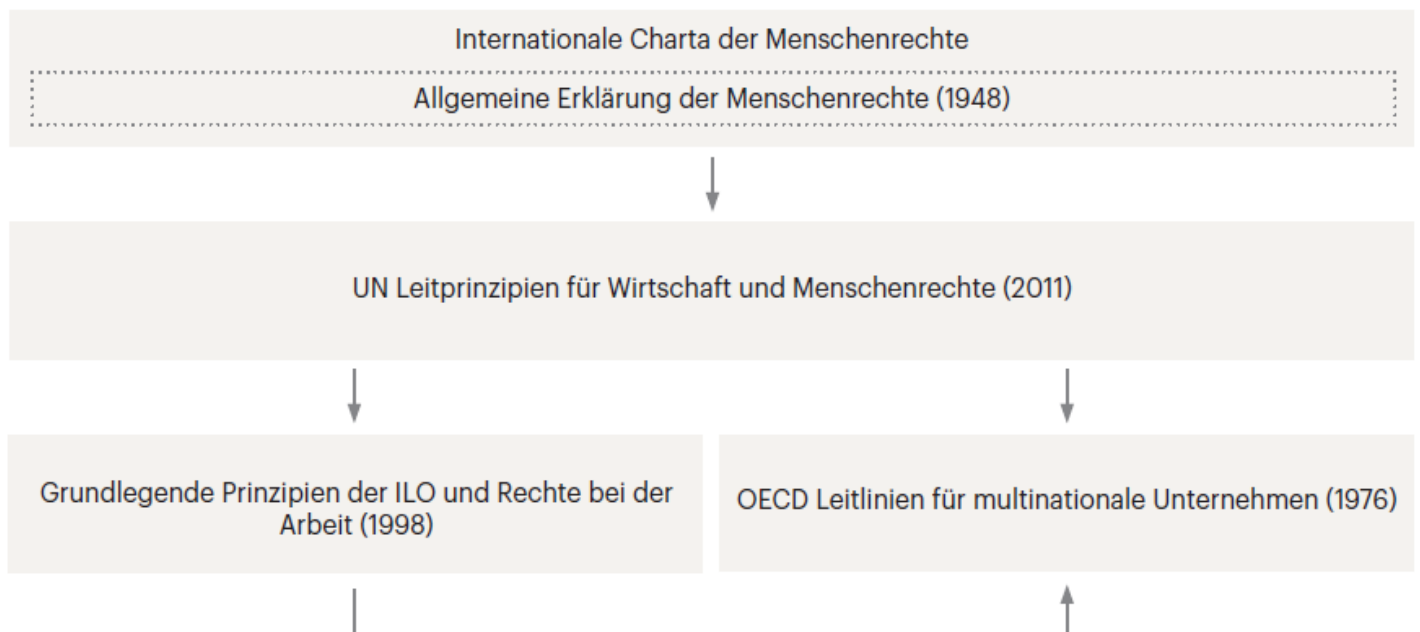


Abb.: Zusammenspiel der einzelnen Regelwerke

Die Internationale Charta der Menschenrechte dient als Basis für die in Art 18 Taxonomie VO genannten Regelwerke. Sie umfasst unter anderem die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die sich in erster Linie an Regierungen und nicht an Unternehmen oder Organisationen richtet. Jedoch, orientiert an diesen grundlegenden Regelwerken, wurden folgende drei Rechtsakte geschaffen:

- die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP)
- die Grundlegenden Prinzipien der ILO und Rechte bei der Arbeit
- die OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen

Diese Regelwerke sind allesamt zum internationalen Maßstab für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln geworden. Sie wurden schrittweise aufeinander abgestimmt und ergänzen sich gegenseitig.

Internationale Charta der Menschenrechte

(International Bill of Human Rights)

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (A/RES/217, UN-Doc. 217/A-(III)) ist eine grundsätzlich rechtlich nicht bindende Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen zu den Menschenrechten. Sie wurde am 10. Dezember 1948 im Palais de Chaillot in Paris verkündet. Sie besteht aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte samt Fakultativprotokollen sowie dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte samt Fakultativprotokoll.

UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

(UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP)

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN doc A/HRC/17/31) wurden 2011 vom UN-Menschenrechtsrat einstimmig verabschiedet und bestehen aus 31 Leitprinzipien betreffend die staatliche Pflicht zum Schutz der Menschenrechte, die Verantwortung von Unternehmen Menschenrechte zu respektieren sowie die Pflicht geeignete Abhilfemechanismen vorzusehen. Sie geben Empfehlungen an Regierungen und Unternehmen zu deren Umsetzung.

Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

Die Internationale Arbeitsorganisation hat am 18. Juni 1998 in Genf eine Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen angenommen. Im Zuge der Novellierung der IAO Erklärung im Jahr 2017 wurde das Regelwerk um neue Arbeitnehmerstandards erweitert. Die Grundprinzipien und Rechte aus den acht Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation - ILO) setzen sich nunmehr aus den Themen Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, Recht zu Kollektivverhandlungen, Gleichheit des Entgelts, Abschaffung der Zwangsarbeit, Diskriminierung, Mindestalter und Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung von Kinderarbeit zusammen. Die Internationale Arbeitsorganisation ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und damit beauftragt, soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern. Dies schließt die Bekämpfung des Menschenhandels mit ein.

OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen

(OECD Guidelines for multinational enterprises)

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind ein Verhaltenskodex für weltweit verantwortliches Handeln von Unternehmen und stellen Empfehlungen von Regierungen an die Wirtschaft dar. Die Leitsätze wurden im Jahr 1976 verabschiedet und zuletzt 2011 aktualisiert, um unter anderem ein auf die UNGP abgestimmtes Kapitel zu Menschenrechten aufzunehmen. Erfasst sind davon insbesondere die Bereiche Menschenrechte, Arbeit (einschließlich Beziehung zu den Sozialpartnerinnen und -partnern), Umwelt, Anti-Korruption, Verbraucherinteressen und Besteuerung. Die Leitsätze sind weltweit gültig und richten sich an alle transnationalen Konzerne deren Hauptsitz in einem Unterzeichnerstaat liegt. Bislang wurden die Richtlinien von den 36 OECD-Ländern und darüber hinaus von Ägypten, Argentinien, Brasilien, Lettland, Litauen, Peru, sowie von Rumänien unterschrieben.

Zweck des sozialen Mindestschutzes

Neben dem primären Fokus auf den Schutz der Umwelt und Abmilderung des Klimawandels, legt die EU Taxonomie VO in Art 18 einen sozialen Mindestschutz fest, den Unternehmen erfüllen müssen, damit ihre Tätigkeit als ökologisch nachhaltig eingestuft werden kann. Der Wille der EU wird hier ersichtlich: ökologisch nachhaltige wirtschaftliche Tätigkeiten sollen auch soziale Aspekte berücksichtigen und einen gewissen Mindestschutz aufweisen.

Die Verantwortung eines Unternehmens auf die Achtung der Menschenrechte Bedacht zu nehmen bezieht sich auf seinen eigenen Geschäftsbereich sowie auf seine Geschäftsbeziehungen (Lieferanten, Kunden, Lizenznehmer, etc). Diese Pflicht besteht unabhängig von der Fähigkeit bzw Bereitschaft eines Staates, seinen eigenen Menschenrechtsverpflichtungen nachzukommen. Ein Unternehmen hat es zu vermeiden durch sein Handeln oder Unterlassen Menschenrechte anderer zu verletzen.

Due Diligence

Einhaltung des sozialen Mindestschutzes im Immobiliensektor

Über Artikel 18 EU Taxonomie VO hinaus gibt es keine offiziellen Richtlinien seitens der EU für die Auslegung bzw. Einhaltung des sozialen Mindestschutzes. Es wird lediglich normiert, dass Unternehmen Verfahren zur Sicherstellung zur Einhaltung des sozialen Mindestschutzes durchzuführen haben. Hilfestellung für die Eingrenzung der in Frage kommenden Bereiche für Due Diligence Prüfungen gibt der Abschlussbericht der Technical Expert Group (TEG). In diesem wird Unternehmen empfohlen, sich im Kern auf die Themen Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und Vermeidung von Korruption und Bestechung zu fokussieren.

Neben der Frage des Umfangs stellt sich auch die Frage nach der konkreten Ausgestaltung der erforderlichen Due Diligence Prüfungen. Kernelemente hierfür können idealerweise aus den OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen und den UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte herangezogen werden, da bei beiden die Anforderungen für Due Diligence Prüfungen im Wesentlichen die gleichen sind:

- eine Risikobewertung zur Identifizierung und Bewertung negativer Auswirkungen
- die Einführung geeigneter Präventiv-, Milderungs-, und Behebungsmaßnahmen
- die formelle Verpflichtung zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln
- Achtung der Menschenrechte, welche mit Unternehmenspolitik und Managementsystemen verknüpft ist
- wirksame Beschwerdemechanismen
- geeignete Überwachungsmaßnahmen

In der Umsetzung muss nicht jeglicher Verstoß ausgeschlossen, sondern bloß erhebliche Verstöße aufgedeckt werden, weswegen ein risikobasierter Ansatz gewählt werden kann. Die Due Diligence Prüfung soll diejenigen Aspekte der wirtschaftlichen Tätigkeit genauer unter die Lupe nehmen, bei denen eine größere Gefahr von Verstößen gegeben ist. Wenn nicht alle denkbaren negativen sozialen Auswirkungen unmittelbar vermindert oder behoben werden können, sind die Auswirkungen abhängig von Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit zu priorisieren und entsprechend der Priorität zu bewältigen.

Die folgenden Aspekte sind demnach im Rahmen einer sozialen Due Diligence Prüfung im Immobiliensektor zu prüfen:

- Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards entlang der gesamten Lieferkette (insb keine Kinderarbeit, keine Zwangsarbeit)
- Einhaltung der Arbeitssicherheit
- Faire Bedingungen am Arbeitsplatz, gleiche Chancen, Diversität, Gewerkschafts- und Versammlungsfreiheit
- Gesundheitsschutz und Gewährung von Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz
- Aktives Stakeholder Management (zB Gemeinden)

Auf die Rechtslage in Österreich umgelegt ist die Voraussetzung der Einhaltung des sozialen Mindestschutzes derzeit dann erfüllt, wenn für den eigenen Geschäftsbereich die nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Da es in Österreich kein Lieferkettengesetz wie bspw in Deutschland gibt, sind für die Geschäftsbeziehungen entlang der Lieferkette die Standards der UNGP, die Grundlegenden Prinzipien der ILO und Rechte bei der Arbeit und die OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen anzuwenden und in diesem Rahmen zu prüfen (Due Diligence).

Soziale Taxonomie

Am 28. Februar 2022 hat die zuständige Untergruppe 4 der durch die Europäische Kommission eingesetzten Plattform für Nachhaltiges Finanzwesen (PNF) ihren Bericht zur möglichen Ausgestaltung einer sozialen Taxonomie vorgestellt. In Anlehnung an die Taxonomie-Verordnung, die grüne, nachhaltige Investitionen klassifiziert, soll nach Vorschlag der PNF die soziale Taxonomie als Maßstab zur Identifizierung von sozial nachhaltigen Investitionen dienen und vermehrt private Kapitalströme zu Wirtschaftsaktivitäten lenken, die sozial als wertvoll erachtet werden.

Wenn auch die Einführung einer sozialen Taxonomie derzeit noch Zukunftsmusik ist, so wird erwartet, dass vor allem die folgenden sozialen Ziele festgelegt werden:

- **Faire Arbeitsbedingungen** (Arbeitsrechte, sozialer Dialog, Sozialschutzrechte)
- **Angemessene Lebensstandards** (Konsumentenschutz, Gesundheit, Unterkunft, Bildung, Nahrung)
- **Inklusive und nachhaltige Gesellschaften** (Landrechte, saubere Energie und Wasser)

Wie die soziale Taxonomie und die – dann wohl „ökologische“ – Taxonomie zusammenspielen werden, ist derzeit noch nicht absehbar.

Kontaktieren Sie die Experten des lokalen Real Estate Teams:



Mag. Mark Krenn
Partner – Österreich
mark.krenn@cerhahempel.com



Boyko Gerginov
Managing Partner – Bulgarien
boyko.gerginov@cerhahempel.com



Dr. András Fenyőházi
Partner – Ungarn
andras.fenyohazi@cerhahempel.hu



Mirela Nathanzon, LL.M.
Partner – Rumänien
mirela.nathanzon@cerhahempel.com



Mgr. Lukáš Srbecký
Partner – Tschechische Republik
lukas.srbecky@cerhahempel.cz



JUDr. Jozef Bannert
Partner – Slowakei
jozef.bannert@cerhahempel.sk



CERHA HEMPEL Blog
Real Estate Insider



CERHAHEMPELWien



cerhahempel