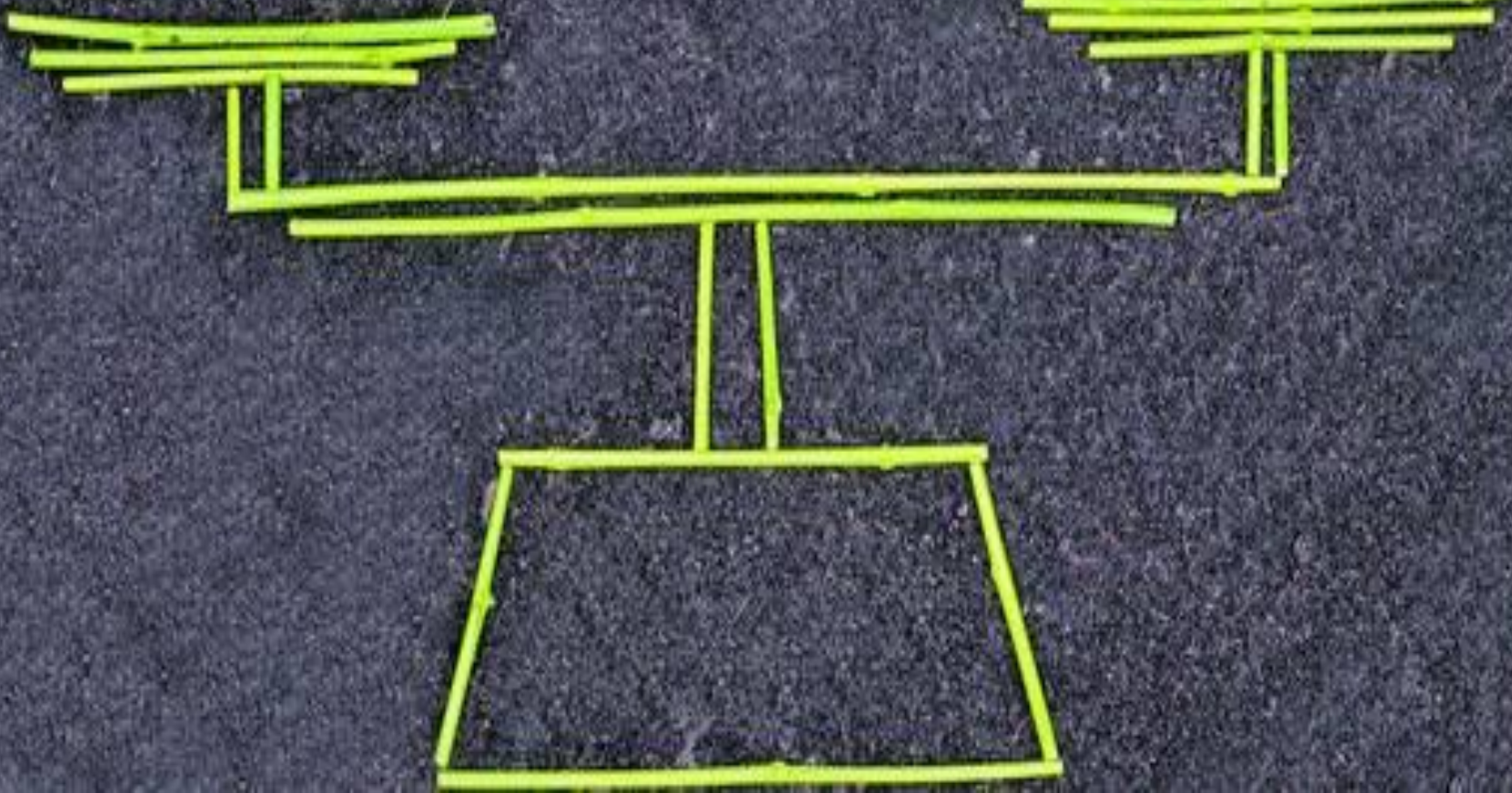




# KERNINDIKATOREN EINER SOZIALBILANZ

ULRICH SCHÖNBAUER | FEBRUAR 2017



# SOZIALBILANZ AM BEISPIEL BNP PARIBAS



	2014	2015
<b>Beschäftigung</b>		
Neueinstellung	17.432	19.672
Abgänge	18.836	20.139
<b>Arbeitsverträge</b>		
Vollzeit	187.903	189.077
Teilzeit	16.455	16.915
<b>Durchschnittsgehalt (in €)</b>		
jährlich in Frankreich	51.615	52.490
...		
<b>Gesundheit</b>		
Absentismusrate Frankreich (in %)	4,8	4,4
Arbeitsunfallrate (per Mio. Stunden)	2,7	2,5
<b>Aus- &amp; Weiterbildung</b>		
geschulte Beschäftigte	157.083	171.360
Schulungszeit in Stunden	4.603.606	4.684.971
<b>Sozialer Dialog</b>		
Kollektive Vereinbarungen	174	257
Meetings mit dem Management	4.332	4.441

Quelle: Auszüge aus dem Finanzreport 2015, S. 463ff

# NICHTFINANZIELLE BERICHTE – EINE CHANCE

- Nichtfinanzielle Berichte bieten die Möglichkeit, jene Daten offen zu legen, die für eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen wichtig erscheinen.



- Diese Daten können auch eine Planungs- und Argumentationsgrundlage für die Betriebsratsarbeit sein.

# DER INTERVENTIONSHEBEL FÜR BETRIEBSRÄTE: DIE PRÜFPFLICHT DES AUFSICHTSRATES

Der Aufsichtsrat hat

- zu prüfen, **ob** die Gesellschaft einen nichtfinanziellen Bericht zu erstellen hat (Prüfbericht des Abschlussprüfers) und gegebenenfalls dies auch rechtzeitig tut,
- den **Inhalt des Berichts** auf Vollständigkeit (klare Begründung, wenn ein Belang nicht erfasst ist), Richtigkeit (Plausibilitätsprüfung), Schlüssigkeit und Verständlichkeit prüfen.



Der Aufsichtsrat kann **Vorschläge** erstatten (Inhalt, Struktur bzw Form).

# INHALT DES NICHTFINANZIELLEN BERICHTS („SOZIALBILANZ“)

Auszug aus § 243b. (5) UGB

1. Beschreibung des Geschäftsmodells der Gesellschaft
2. Beschreibung der verfolgten **Konzepte** (GRI als „Save Harbor“)
3. Ergebnisse dieser Konzepte
4. Angewandte Due-Diligence-Prozesse (Sorgfalt der Analysemethode)
5. **Wesentliche** Risiken (GRI-Wesentlichkeitsanalyse)
6. **Wichtigsten** nichtfinanziellen Leistungsindikatoren

Verfolgt die Gesellschaft in Bezug auf einen oder mehrere Belange (Umwelt, Sozial, Arbeitnehmerbelange...) kein Konzept, so hat die nichtfinanzielle Erklärung eine klare Begründung hierfür zu enthalten.

Link zum GRI-Standard: <https://www.globalreporting.org/standards>

# MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS

## 1. Ebene **Aufsichtsrat**

- a) Eintreten für bestimmtes Konzept (§ 243b. Abs 3 Satz 2 UGB) und
- b) für die Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer

## 2. Ebene **interne Expertengruppe (Umsetzungsteam)**

- a) **Beteiligung** an der internen Steuerungsgruppe für die Umsetzung des Konzepts
- b) Mitwirkung bei der **Wesentlichkeitsanalyse**
  - Wer ist von den Unternehmensaktivitäten betroffen? (Stakeholder)
  - Welche Wechselwirkungen lassen sich zwischen Unternehmen und Stakeholdern feststellen?
- c) Mitwirkung bei der Überleitung von der Wesentlichkeitsanalyse zu Leistungsindikatoren (**Key Performance Indicators – KPI**)

## 3. Ebene **Aufsichtsrat**

Prüfung im Aufsichtsrat – Abnahme des Berichts (§ 243b Abs 6 UGB)

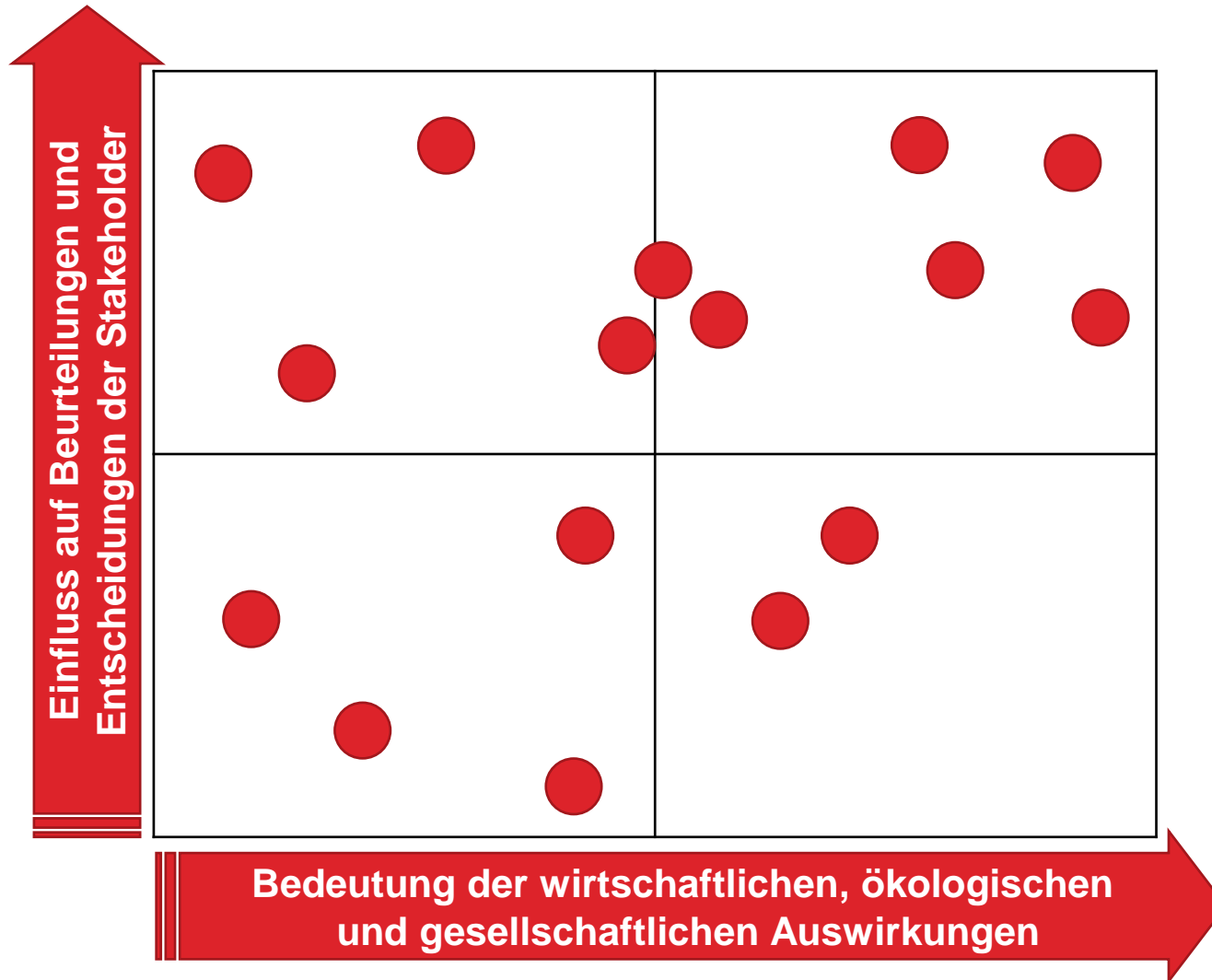
# PRIORISIERUNG DER STAKEHOLDER (NACH GRI)

Ja = 1 Nein = 0

Stakeholder	Beeinflusst diese Gruppe stark eine der folgenden Leistungen?			Wird diese Gruppe stark von den folgenden Faktoren beeinflusst?			Wird diese Gruppe in der Zukunft starken Einfluss nehmen oder stark beeinflusst werden?	gesamt
	Ökonomie	Gesellschaft	Ökologie	Ökonomie	Gesellschaft	Ökologie		
Mitarbeiter	1	1	0	1	1	1	1	<b>6</b>
Lieferanten	1	1	1	1	0	0	1	<b>5</b>
Gemeine vor Ort	0	1	0	1	1	1	1	<b>5</b>
Kunden	1	1	1	0	0	0	1	<b>4</b>
Banken	1	0	0	0	0	0	1	<b>2</b>
Investoren	1	1	1	1	1	1	1	<b>7</b>

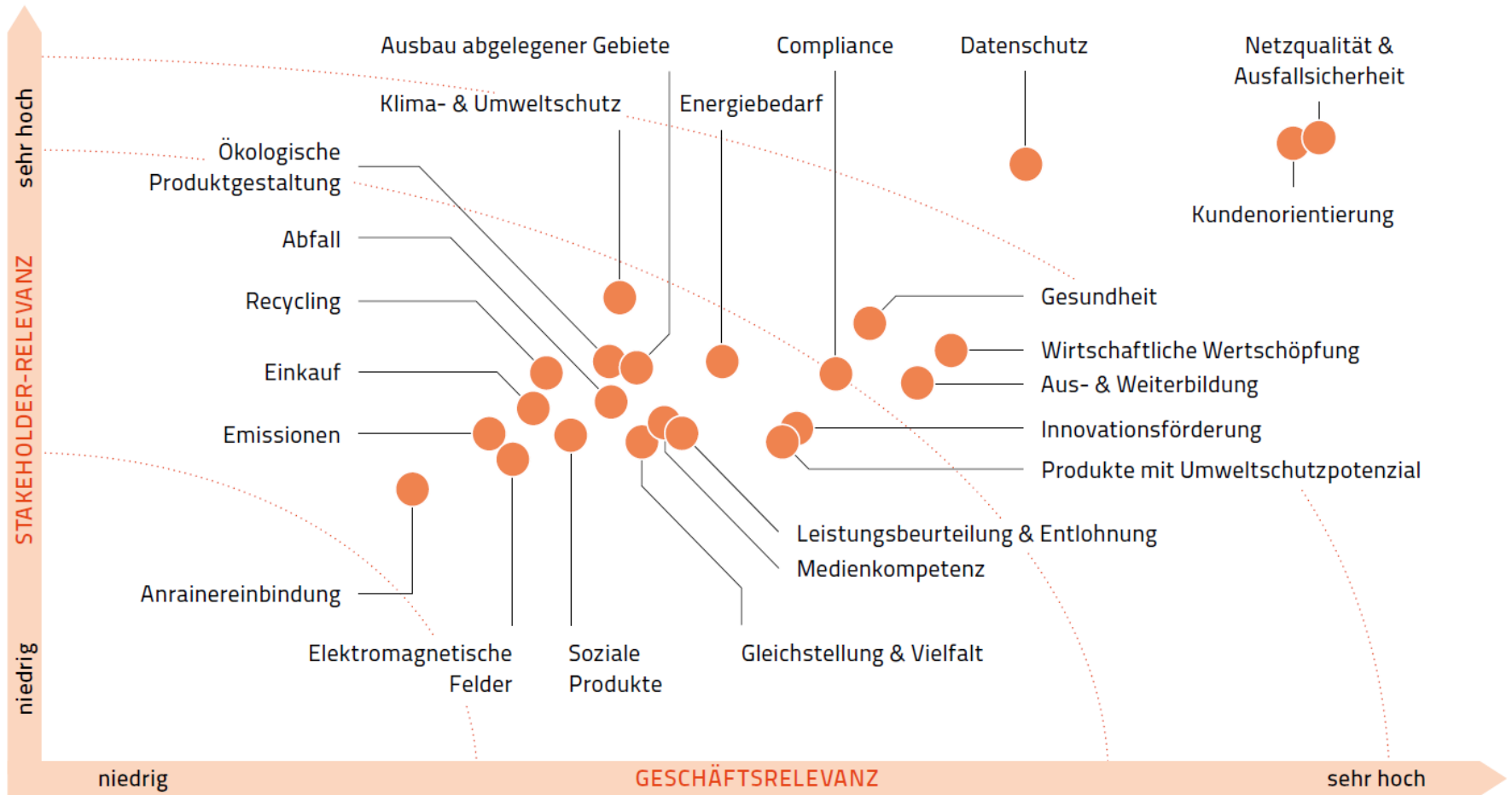


# WESENTLICHKEITSMATRIX



# BEISPIEL: TELEKOM AUSTRIA GROUP

## WESENTLICHKEITSMATRIX



# KERNINDIKATOREN EINER FIKTIVEN SOZIALBILANZ I

<b>Beschäftigung</b>	Quelle
Gesamtbeschäftigung	GRI
Neueinstellungen	GRI
Abgänge	F
Fluktuation	GRI
<b>Arbeitsverträge</b>	
Vollzeit	GRI
Teilzeit	GRI
Leiharbeitskräfte	GRI
All-in-Verträge	Ö
"Leistungslohn" (mehr als 25% variabel)	Ö
<b>Durchschnittsgehalt (in €)</b>	
jährlich (Frauen/Männer)	~ GRI
...	

Legende:

GRI – Global Reporting Initiative

F – Grenelle Act II, Article 225; Frankreich

Ö – BetriebsrätInnenumfrage in Österreich und Gesetzeserläuterungen zum § 243b Abs 2 u 3 UGB

# KERNINDIKATOREN EINER FIKTIVEN SOZIALBILANZ II

<b>Gesundheit</b>	Quelle
Arbeitsstunden insgesamt	Ö
Überstunden	Ö
Absentismusrate	~ GRI
Berufskrankheiten	GRI
Arbeitsunfallrate	GRI
<b>Aus- &amp; Weiterbildung</b>	
Anzahl geschulter Beschäftigter	GRI
Schulungszeit in Stunden	GRI
<b>Sozialer Dialog</b>	
Kollektive Vereinbarungen	F
Meetings mit dem Management	F

Legende:

GRI – Global Reporting Initiative

F – Grenelle Act II, Article 225; Frankreich

Ö – BetriebsrätInnenumfrage in Österreich und Gesetzeserläuterungen zum § 243b Abs 2 u 3 UGB

# WAS IST KONKRET ZU TUN?

## Im Aufsichtsrat

- GRI als Standard einfordern
- Prüfung durch Wirtschaftsprüfer einfordern

## Im Umsetzungsteam (interne Expertengruppe)

- Hineinreklamieren in das Umsetzungsteam und Beteiligung
- Mitwirkung bei der Wesentlichkeitsanalyse
  - Bewertung, welche Stakeholder wesentlich sind
  - Bewertung, welche Aspekte
    - a) für die Stakeholder und
    - b) für das Unternehmen wesentlich sind
- Definition der Key Performance Indicators (KPI)  
Sicherstellen, dass die Indikatoren das Wesentliche erfassen  
(insbesondere bezüglich einer aussagekräftigen Sozialbilanz)

## Im Aufsichtsrat

- Prüfung und Abnahme des Berichts

## **Only what's measured is done!**

Eine aussagekräftige Sozialbilanz  
kann ein solides Fundament für eine  
kennzahlenunterstützte Betriebsratsarbeit bilden.

