



Nachhaltigkeitsberichterstattung in Österreich

Zur Offenlegung von ArbeitnehmerInnenbelangen
bei der Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU



AutorInnen

Dr. Ulrich Schönbauer
Ulrich.Schoenbauer@akwien.at
+43 1 50165 DW 2240

Mag^a Christina Wieser
Christina.Wieser@akwien.at
+43 1 50165 DW 2293

Kontakt

Abteilung Betriebswirtschaft, AK Wien
+43 1 501 65 DW 2650

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Abteilung Betriebswirtschaft
Prinz Eugen Straße 20–22, 1040 Wien
Foto Titelseite © freshidea, fotolia.com

November 2015
ISBN: 978-3-7063-0595-2

INHALT

1	Kurzfassung	4
2	Einleitung	7
3	Zur Offenlegung von sozialen und ökologischen Unternehmensinformationen	8
	GRI-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.....	8
	Integrated Reporting Rahmenwerk des IIRC	10
	EU-Richtlinie zu nichtfinanziellen Leistungsindikatoren	11
4	Nachhaltigkeitsberichterstattung: Normen und Praxis	12
	Lageberichterstattung	12
	Österreich im internationalen Vergleich	13
	Frankreich und Dänemark als Vorreiter.....	14
	AK-Erhebung: Börsennotierte Unternehmen	16
	Telekom Austria Group AG – Best Practice auf dem Prüfstand	18
5	Berichtsindikatoren aus ArbeitnehmerInnensicht	21
	Beschäftigung	22
	Gesundheit und Sicherheit	23
	Innerbetriebliche Vergütungsspanne	25
	Weiterbildung	26
	Gleichbehandlung der Geschlechter.....	27
	Exkurs „Betriebsvereinbarungen“	28
	Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung	29
6	Zur Zukunft der Nachhaltigkeitsberichterstattung	30
7	Fazit.....	33
8	Danksagung	34
9	Glossar.....	35
10	Anhang: Social Disclosure Score	37
11	Literaturverzeichnis	39

1 KURZFASSUNG

Die Ansätze der Unternehmen in der Sozialberichterstattung sind genauso vielfältig wie ihre Ansätze in der sozialen Verantwortung.¹ Was bereits im CSR-Grünbuch der EU-Kommission im Jahr 2001 festgehalten wird, gilt bis heute: Noch immer sind soziale und ökologische Belange nicht in die Kernstrategie der Unternehmen integriert. Die auf Freiwilligkeit basierende Nachhaltigkeitsberichterstattung wird von den Unternehmen weitgehend ignoriert und spielt am Kapitalmarkt nach wie vor eine untergeordnete Rolle: Weniger als 10% der größten Unternehmen in der EU publizieren regelmäßig nichtfinanzielle Informationen und dies in unterschiedlicher Qualität.² Zehn Jahre nach den ersten Bemühungen, die Unternehmen stärker zu gesellschaftspolitisch-verantwortlichem Handeln zu bewegen, zieht die EU-Kommission im Jahr 2011 eine ernüchternde Zwischenbilanz und will mit der „Neuen EU-Strategie (2011–14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“ gegensteuern. Der wichtigste Baustein dabei: Ein Aktionsplan für „soziale Verantwortung der Unternehmen“, der unter anderem die integrierte finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung als mittel- und langfristiges Ziel vorsieht.

Freiwilligkeit führt zu Willkür in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Implizit bedeutet eine integrierte Berichterstattung, die die Geschäftsentwicklung sowie Umwelt-, Sozial- und Governance-Agenden kombiniert, die Abkehr vom Prinzip der Freiwilligkeit. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Qualität der Daten. Für den Finanzberichtsteil gibt es verbindliche Standards, deren Einhaltung geprüft wird. Bei nichtfinanziellen Informationen liegen solche Regeln derzeit noch nicht oder nicht in vollem Umfang vor. Die bestehenden Rechtsvorschriften in der Nachhaltigkeitsberichterstattung haben sich als nicht ausreichend erwiesen, mit diesem Spielraum gehen die EU-Mitgliedstaaten unterschiedlich um.³ Tendenziell führt das Fehlen von klaren Richtlinien dazu, eher imagefördernde Informationen in den Nachhaltigkeitsbericht aufzunehmen. Damit verkommt das Reporting zu einer hohlen Werbe- und Kommunikationsmaßnahme. Die Kommission hat erkannt, dass es verlässliche Rechtsgrundlagen braucht, um für Transparenz, Konsistenz und Vergleichbarkeit zu sorgen. Wenn nicht einmal 10% der Großunternehmen in der EU regelmäßig nichtfinanzielle Informationen veröffentlichen, zeigt das die Grenze der freiwilligen Berichterstattung mehr als deutlich.

EU fordert verbindliche Regeln für nichtfinanzielle Informationen

Im Herbst 2014 wurde daher die Richtlinie 2014/95/EU über die „Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“ erlassen. Diese Richtlinie sieht für rd. 6.000 große Unternehmens(gruppen) in der EU eine höhere Verbindlichkeit zu bestimmten Nachhaltigkeitsangaben vor, unter anderem zu ArbeitnehmerInnenbelangen.⁴ Dabei können sich Unternehmen flexibel auf nationale, unionsbasierte oder internationale Rahmenwerke stützen wie UN Global Compact, ISO 26000 oder Global Reporting Initiative (GRI). GRI gilt als bekannter und etablierter Ansatz: Im November 2015 findet GRI laut Sustainability Disclosure Database bei 8.533 Organisationen Anwendung.⁵ Weltweit orientiert sich bereits jetzt die Mehrheit der Unternehmen an den Leitlinien der GRI, die unter Einbeziehung von unterschiedlichen Stakeholdern aus Wirtschaft, NGOs, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften etc. entwickelt wurden. Bei der Umsetzung der EU-Richtlinie werden nationale Gesetzgeber wohl an GRI anknüpfen müssen, hat

¹ vgl. EU-Kommission (2001): Grünbuch Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, KOM(2001) 366., S. 18

² vgl. European Commission (2014): Memo/14/301: Disclosure of non-financial and diversity information by large companies and groups – Frequently asked questions, Brussels, 15. April.2014, abrufbar unter: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-14-301_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-301_en.htm) (Zugriff: 6.11.2015)

³ Einige Mitgliedstaaten wie Großbritannien, Schweden, Spanien, Dänemark und Frankreich haben dazu bereits verpflichtende Angaben eingeführt.

⁴ Die neuen Regeln sollen für große Unternehmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen gelten. Dazu zählen börsennotierte Unternehmen und nicht börsennotierte Unternehmen von öffentlichem Interesse wie u. a. Banken und Versicherungen, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit, ihrer Größe oder der Zahl ihrer Beschäftigten von den Mitgliedstaaten benannt werden.

⁵ vgl. <http://database.globalreporting.org> (Zugriff: 6.11.2015)

die Initiative doch bisher wesentlich zur internationalen Weiterentwicklung und Harmonisierung der Standards beigetragen.

EU-Vergleich: Österreich bei den Nachhaltigkeitsberichten im hinteren Feld

Bis zum 6. Dezember 2016 haben die Mitgliedstaaten Zeit, die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und Diversität so umzusetzen, dass die entsprechenden Regelungen mit dem Geschäftsjahr 2017 in Kraft treten können. Vorauszuschicken ist, dass in Österreich bereits jetzt große Kapitalgesellschaften gemäß §243 Abs. 5 Unternehmensgesetzbuch (UGB) zur Offenlegung der wichtigsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren verpflichtet sind. Dieser Gesetzestext lässt allerdings einen derart breiten Interpretationsspielraum zu, dass die Berichte bisher eher dem Marketing als der tatsächlichen Transparenz der gesellschaftspolitischen Unternehmensverantwortung dienen. Derzeit liegt Österreich in der Nachhaltigkeitsberichterstattung im internationalen Vergleich im hinteren Feld: Einer Untersuchung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young aus dem Jahr 2014 zufolge, legt nur jedes vierte der Top-Unternehmen sowie der größten Banken und Versicherungen einen Nachhaltigkeitsbericht vor. Während in den EU-Ländern Frankreich oder Dänemark die umsatzstärksten Unternehmen fast lückenlos informieren, sind es in Österreich gerade einmal 25%.⁶

Selbst börsennotierte Unternehmen verzichten größtenteils auf Nachhaltigkeitsberichterstattung

Eine aktuelle AK-Untersuchung⁷ zur Nachhaltigkeitsberichtspraxis an der Wiener Börse zeigt, dass nur 40% bzw. 36 Unternehmen CSR-Informationen offenlegen, die entweder dem Geschäftsbericht angeschlossen oder separat publiziert werden. Einen gesonderten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen lediglich 20% aller börsennotierten Unternehmen. Je nach Marktsegment ist die Berichtsfreude unterschiedlich ausgeprägt: Während im Prime Market immerhin 71% der Unternehmen Nachhaltigkeitsberichterstattung durchführen, sieht es in den übrigen Marktsegmenten eher mager aus: Nur knapp 30% legen nichtfinanzielle Informationen zu sozialen und ökologischen Belangen in Berichtsform offen, vergleichsweise selten (10%) als eigenen Nachhaltigkeitsbericht und durchwegs ungeprüft durch Externe.

ATX-Unternehmen sind Vorreiter, aber Berichtsqualität ist verbesserungswürdig

Die überwiegende Mehrheit (85%) der im Leitindex ATX gelisteten Unternehmen hat die Notwendigkeit zu mehr Transparenz bereits erkannt. Die Hälfte der Gesellschaften integriert die Informationen in den Geschäftsbericht, die andere Hälfte publiziert einen gesonderten Nachhaltigkeitsbericht. Extern geprüft wird jeder zweite Bericht. Die Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist jedoch verbesserungswürdig: Nach Bloomberg erreichen gerade einmal 15% der ATX-Unternehmen wenigstens die Hälfte des maximal möglichen Social Disclosure Score, der ausgewählte nichtfinanzielle Indikatoren wie u.a. Beschäftigung, Diversität, Weiterbildung, Arbeitsunfälle misst. Bei den DAX-Unternehmen sind dies immerhin 57% und im CAC-Segment der französischen Börse überschreiten sogar 70% diese Schwelle. Ein Praxisbeispiel aus dem ATX bringt den Aufholbedarf auf den Punkt: Der Nachhaltigkeitsbericht der Telekom Austria Group wurde zwar in den letzten beiden Jahren in Folge mit dem „Austrian Sustainability Award“ für den besten Nachhaltigkeitsbericht großer Unternehmen ausgezeichnet, andererseits erreicht die Telekom gerade einmal 47 von maximal 100 Punkten des Social Disclosure Score nach Bloomberg.

BetriebsrätInnen fordern die Offenlegung von Überstunden und mehr...

Um die Anforderungen an eine aussagekräftige Nachhaltigkeitsberichterstattung aus ArbeitnehmerInnen­sicht auszuloten, hat die AK im Sommer 2015 eine Online-Umfrage unter den BetriebsrätInnen⁸ der börsennotierten Unternehmen durchgeführt. Das Ergebnis zeigt, dass die ArbeitnehmerInnenvertretung jedenfalls mehr wissen will, als Nachhaltigkeitsberichte bisher vorsehen. Gelistet nach Häufigkeit sind Angaben zu folgenden Indikatoren als besonders wichtig hervorzuheben:

⁶ vgl. Enzi, Claudia / Rogl, Georg (2014): Nachhaltigkeitsberichterstattung österreichischer Top-Unternehmen Branchenschwerpunkt Energieversorgungsunternehmen, Ernst & Young, S. 15, abrufbar unter:

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Studie_zur_Nachberichterstattung_2014_%C3%96sterreich/\\$FILE/EY-Studie-Zur-Nachhaltigkeitsberichterstattung-AT-2014-sec.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Studie_zur_Nachberichterstattung_2014_%C3%96sterreich/$FILE/EY-Studie-Zur-Nachhaltigkeitsberichterstattung-AT-2014-sec.pdf) (Zugriff: 19.11.2015)

⁷ Erhebung von Ralf Wallner im Auftrag der Abteilung Umwelt und Verkehr der AK Wien im Juli 2015

⁸ Die Umfrage richtete sich alle 181 BetriebsrätInnen im Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen (Response: 36% bzw. 65 Personen)

- Mehr als drei Viertel (78%) der befragten BetriebsrätInnen sind sehr daran interessiert, dass die durchschnittlichen Mehr- und Überstunden pro Monat offengelegt werden. Ebenso 78% halten es für wichtig, wie viele Stunden die Beschäftigten pro Jahr in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen verbracht haben.
- Jeweils 72% wollen über die Häufigkeit von Arbeitsunfällen Bescheid wissen und halten Angaben zur Verbreitung von All-in-Verträgen im Unternehmen für höchst relevant. Ebenfalls zu je 72% interessiert die Befragten, wie die innerbetriebliche Vergütungsspanne zwischen dem Vorstandsvorsitz und der Belegschaft aussieht sowie welche Formen von Arbeitsverträgen verbreitet sind.

Sozialbilanz auf Niveau des Finanzberichts heben

Betriebsratskörperschaften benötigen konkrete Indikatoren und Kennzahlen, die die Arbeitsbedingungen auf den Punkt bringen. Entsprechend hoch entwickelt kann die nichtfinanzielle Erklärung die Basis dafür bieten: Über Überstunden, Weiterbildungsmaßnahmen oder All-in-Verträge sollte beispielsweise genauso transparent berichtet werden wie über Umsätze, Gewinne oder Dividenden. Die befragten BetriebsrätInnen wünschen sich für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Zukunft: quantitative Indikatoren (88%), Prüfung und Beschluss im Aufsichtsrat und in der Hauptversammlung (85%) sowie eine externe Testierung von einer unabhängigen dritten Partei (76%).

Zur Umsetzung der RL 2014/95/EU in Österreich

Der österreichische Gesetzgeber ist gefordert, den Aufholprozess in der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch klare Normen zu unterstützen. Konkret bedeutet das für die Umsetzung der Richtlinie in österreichisches Recht:

- Es muss gewährleistet sein, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Finanzberichterstattung gleichgestellt wird und von den Organen der Gesellschaft analog zum Finanzbericht behandelt (Prüfung, Beschluss) wird. Für die Offenlegung der nichtfinanziellen Indikatoren würde sich der Lagebericht empfehlen, der schon jetzt für große Kapitalgesellschaften vom Gesetzgeber dafür vorgesehen ist.
- Grundlage des Nachhaltigkeitsberichts sind die Leitlinien der GRI, die sich mittlerweile weltweit als anerkannter Standard durchgesetzt haben. Für die Beschreibung der ArbeitnehmerInnenbelange sind die GRI-Indikatoren jedenfalls um jene zu erweitern, die aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung besonders wesentlich sind. Dazu zählen Indikatoren zu Arbeitszeit, Arbeitsverträgen, Weiterbildungsmaßnahmen, Vergütungssystemen und gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz.
- Die EU sieht die neuen Regeln für Unternehmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen vor, dazu zählen neben börsennotierten auch Unternehmen von öffentlichem Interesse wie Banken und Versicherungen. Dies ist zu eng gefasst, jedenfalls sollten große Kapitalgesellschaften gem. §221 Abs. 3 UGB und wichtige Unternehmen, die mehrheitlich im Eigentum des Bundes stehen, sowie besonders große Gesellschaften gem. §271a Abs. 1 UGB („XL-Unternehmen“⁹) von den neuen Vorgaben erfasst werden.
- Die nichtfinanzielle Erklärung ist systematisch von einer dritten Partei extern zu prüfen. Eine reine Existenzprüfung durch AbschlussprüferInnen, wie derzeit in der Richtlinie vorgesehen, reicht nicht aus. Es braucht eine detaillierte, inhaltliche Verifizierung der Erklärung durch unabhängige Dritte. Nur eine externe Prüfung gibt Sicherheit darüber, dass die publizierten Daten korrekt sind und die Darstellung angemessen und ausgewogen ist.

⁹ „XL-Unternehmen“ sind nach § 271a Abs. 1 UGB Unternehmen, deren in Euro ausgedrückten Größenmerkmale die einer großen Gesellschaft (nach §221 Abs. 3 erster Satz UGB in Verbindung mit Abs. 4 bis 6) um das Fünffache überschreiten.

2 EINLEITUNG

Bis zum Dezember 2016 muss die Richtlinie 2014/95/EU über die „Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“ in nationales Recht umgesetzt werden, dies gilt auch für Österreich. Initiiert vom Bundesministerium für Justiz wurden daher im Sommer 2015 im Rahmen eines öffentlichen Konsultationsverfahrens die Ansprüche verschiedener Stakeholder an eine nichtfinanzielle Erklärung erhoben. Unter anderem wurde die Frage aufgeworfen, ob ein Gesetz oder eine Verordnung die Inhalte der nichtfinanziellen Erklärung präzisieren soll oder eher ein prinzipienbasierter Ansatz unterstützt wird, der den Unternehmen bei der Form der Berichterstattung freie Hand lässt. Insgesamt haben sich 22 österreichische Organisationen¹⁰ wie NGOs, ArbeitnehmerInnenvertretungen, Wirtschaftstreuhandler und Wirtschaftsvertreter an der Konsultation beteiligt, wobei das Votum für mehr Verbindlichkeit eindeutig war: 16 Organisationen wollten konkrete verbindliche Kriterien für die nichtfinanzielle Erklärung, zwei Organisationen legten sich nicht fest und nur vier Organisationen verfolgen weiter den Ansatz der Freiwilligkeit.

Aus Sicht der EU-Kommission ist das Scheitern der freiwilligen Berichterstattung mittlerweile evident, daher auch die Initiative für einen strengeren regulatorischen Ansatz. Um für mehr Transparenz, Konsistenz und Vergleichbarkeit in der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu sorgen, braucht es klare Regeln. Noch vor 15 Jahren hat die EU das Prinzip „Freiwilligkeit“ als Leitmaxime nachhaltiger Unternehmensführung postuliert. Die Nachfrage des Marktes würde gesellschaftlich verantwortliche Unternehmen belohnen. Auf freiwilliger Basis sollten so soziale und ökologische Belange in die Unternehmenstätigkeit und die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern integriert werden. Der Glaube an jene Marktkräfte, die von selbst einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung zum Durchbruch verhelfen würden, war stark. Heute ist klar, dass ethisches Verhalten und Belohnung durch den Markt nicht unbedingt korrelieren: „Over the years, we have seen the limits of a voluntary approach. Today, around 2.500 large EU companies disclose environmental and social information regularly, which is less than 10% of the EU large companies. Regulating some minimum requirements, whilst avoiding any undue administrative burdens, in particular for the smallest companies, is the right decision at this time.“¹¹

Im Herbst 2014 wurde daher die Richtlinie 2014/95/EU erlassen, die für rd. 6.000 große Unternehmens(gruppen) in der EU eine höhere Verbindlichkeit zu bestimmten Nachhaltigkeitsangaben vorsieht, unter anderem zu ArbeitnehmerInnenbelangen. Die vorliegende Studie gibt Hinweise auf den Handlungsbedarf in Österreich, der aus der Umsetzung der Richtlinie entsteht. Zunächst wird der regulatorische Rahmen abgehandelt: Welche Initiativen kommen seitens der EU? Was sind die Besonderheiten der Global Reporting Initiative (GRI), dem weltweit wichtigsten Regelwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung? Welche Schwächen weist die österreichische Gesetzeslage auf? Im darauf folgenden Abschnitt wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowohl aus einem normativen als auch aus einem empirischen Blickwinkel analysiert, um schließlich auf den Kern der Studie zu stoßen: Welche Ansprüche haben BetriebsrätInnen als eine der wichtigen Stakeholdergruppen an eine künftige „Sozialbilanz“? Eine Online-Umfrage gibt darüber Aufschluss, welche Indikatoren aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung unverzichtbar sind, um zentrale beschäftigungsrelevante Aspekte in der Berichterstattung abzubilden. Abschließend rückt die vorliegende Studie die aktuelle Diskussion um die Zukunft der Nachhaltigkeitsberichterstattung in den Fokus: Aus ExpertInnensicht wird künftig kein Weg an einer integrierten Berichterstattung vorbeiführen, offen ist nur noch, inwiefern die gesellschaftspolitische Verantwortung darin zuverlässig abgebildet wird.

¹⁰ Bundesministerium für Justiz (2015): Öffentliche Konsultation zur Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU (NFI-Richtlinie), abrufbar unter: <https://www.justiz.gv.at/web2013/html/default/2c94848b4d8ffcf9014db85c84ab0482.de.html>

(Zugriff: 2.11.2015)

¹¹ vgl. European Commission (2014): Memo/14/301: Disclosure of non-financial and diversity information by large companies and groups – Frequently asked questions, Brussels, 15. April 2014, abrufbar unter: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-14-301_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-301_en.htm) (Zugriff: 6.11.2015)

3 ZUR OFFENLEGUNG VON SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN UNTERNEHMENSINFORMATIONEN

„Es gibt noch keine Regelungen, die auch tatsächlich verbindlich sind. Da kann doch jeder schreiben, was er will, wie soll das überprüft werden?“¹²

In den letzten Jahren hat die Anzahl von Leitlinien für die Aufstellung von Nachhaltigkeitsberichten stark zugenommen. Einen international anerkannten, verbindlichen Standard zur Berichterstattung gibt es allerdings nach wie vor nicht. Das bunte Nebeneinander von internationalen und nationalen „soft law“-Strängen hat nicht gerade dazu beigetragen, die Konsistenz und Vergleichbarkeit in der Berichtspraxis zu verbessern. Auf globaler Ebene wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung maßgeblich von zwei (freiwilligen) Rahmenwerken dominiert: Zum einen sind dies die – bereits im Jahr 1999 vorgestellten – Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung nach Global Reporting Initiative (GRI) und zum anderen das erstmals im Dezember 2013 verabschiedete Konzept des Integrated Reporting (IR).

Tabelle 1: ausgewählte, relevante Rahmenwerke bzw. Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Globale Ebene
▪ Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI)
▪ Integrated Reporting Framework (IIRC)
▪ u. a. UN Global Compact etc.
EU-Ebene
▪ Richtlinie zu nichtfinanziellen Leistungsindikatoren und Diversität RL 2014/95/EU
Österreich
▪ Lageberichterstattung gem. §243 Abs. 5 UGB für große Kapitalgesellschaften

Quelle: angelehnt an Stötzer, Sandra (2015): Neue Vielfalt der Nachhaltigkeitsrichtlinien, in: Nachhaltigkeitsmanagement und Nachhaltigkeitsberichterstattung öffentlicher Unternehmen, ZöGU Beiheft 45, 2015, S. 93

Auf europäischer Ebene steht bis zum Dezember 2016 die Umsetzung der Richtlinie zu nichtfinanziellen Leistungsindikatoren und Diversität (RL 2014/95/EU) in nationales Recht an, die zwar mehr Verbindlichkeit für die CSR-Berichterstattung vorsieht, dabei aber keinen bestimmten Standard nennt. Vielmehr verweist die Richtlinie auf Regelwerke wie den Global Compact der Vereinten Nationen oder die Global Reporting Initiative. Mit der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht wird für Österreich insbesondere eine Novelle der geltenden Rechtslage für große Kapitalgesellschaften erforderlich (gem. §243 Abs. 5 UGB) sein, die bereits jetzt eine (recht vage) Berichtspflicht zu nichtfinanziellen Indikatoren vorsieht. Bei der Normierung in nationales Recht sowie für die künftige Entwicklung der Berichterstattung spielen aber auch die internationalen (freiwilligen) Standards eine entscheidende Rolle. Im Folgenden sollen die beiden Rahmenwerke GRI und IR kurz vorgestellt sowie die wichtigsten Details der EU-Richtlinie erläutert werden.

GRI-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist jenes Rahmenwerk, an dem sich Unternehmen weltweit am häufigsten in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung orientieren: Im November 2015 sind laut Sustainability Disclosure Database 8.533 Organisationen als Anwenderinnen genannt, die insgesamt 29.659 Nachhaltigkeitsberichte und davon 21.398 GRI-Berichte der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt haben.¹³ Ursprünglich initiiert von der Coalition for Environmentally Responsible Economies (Ceres) in Partnerschaft mit dem Umweltprogramm der

¹² vgl. Slotta, Armin / Werner, Michael (2012): Auf dem Weg zum Integrated Reporting. Eine aktuelle Studie über die Zukunft der Unternehmensberichterstattung, PricewaterhouseCoopers (PwC), S. 12, abrufbar unter: <https://www.pwc.at/publikationen/studien/pwc-studie-integrated-reporting.pdf> (Zugriff: 5.10.2015)

¹³ abrufbar unter: <http://database.globalreporting.org> (Zugriff: 6.11.2015)

Vereinten Nationen (UNEP), ist das Ziel der GRI die weltweite Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung, indem durch die Festlegung bestimmter Kennzahlen und Indikatoren zu wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten eine Transparenz und Vergleichbarkeit der gesellschaftlichen Auswirkungen unternehmerischen Handelns möglich wird.

Im Mai 2013 wurde die neueste Version, bereits die vierte Fassung der GRI zur Nachhaltigkeitsberichterstattung¹⁴, veröffentlicht. Die Leitlinien der GRI G4 bieten Berichterstattungsgrundsätze und Standardangaben sowie eine Umsetzungsanleitung. In G4 wird der Inhalt durch allgemeine sowie spezifische Standardangaben bestimmt. Außerdem beinhaltet die neue Version der GRI eine sogenannte „Wesentlichkeitsanalyse“ als neues methodisches Element: Den Standardangaben, anhand derer die nichtfinanziellen Informationen im Bericht offengelegt werden, wird noch eine Wesentlichkeitsanalyse vorangestellt. Die so identifizierten Themen bestimmen zu einem Großteil, worüber schwerpunktmäßig zu berichten ist. Dabei gibt es keine Vorgaben, wie viele Themen für ein Unternehmen wesentlich sind. Die Berichtersteller können frei wählen, ob sie im „Kern“ („core“) oder „umfassend“ („comprehensive“) offenlegen. Die beiden Optionen unterscheiden sich im Wesentlichen im Umfang der zu berichtenden Inhalte. Die Kernoption bzw. Minimalerfüllung schafft den Hintergrund, vor dem eine Organisation Angaben zu den Auswirkungen ihrer wirtschaftlichen, ökologischen, gesellschaftlichen und führungsbezogenen Leistung macht. Die umfassende Option baut auf diesem Kern auf und reichert ihn mit zusätzlichen Standardangaben an.

Der Standard wird durch allgemeine und spezifische Angaben festgelegt: Die allgemeinen Angaben umfassen insgesamt 58 Indikatoren (sowie gegebenenfalls weitere sektoren- oder branchenspezifische Angaben). Neben den Informationen zum Managementansatz beinhalten die spezifischen Standardangaben 91 Indikatoren (Bereiche Umwelt, Soziales und Wirtschaft). Darüber hinaus muss über all jene Leistungen berichtet werden, die in der Wesentlichkeitsanalyse als relevant ermittelt wurden.¹⁵ Wesentlich ist ein wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Aspekt dann, wenn er wichtig genug ist, um in den Bericht aufgenommen zu werden. Eine besondere Bedeutung kommt dabei „den Interessen und Erwartungen von Stakeholdern (zu), die auf besondere Weise am Erfolg der Organisation beteiligt sind (wie MitarbeiterInnen, AnteilseignerInnen, LieferantInnen).“¹⁶

Die Wesentlichkeitsanalyse selbst erfolgt nach einem relativ aufwändigen Verfahren:

- Zunächst werden die Stakeholder definiert, also jene juristischen oder natürlichen Personen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie in beträchtlichem Maße von den Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen der Organisation betroffen sind. Diese können sowohl als Beteiligte in einem Verhältnis zu einer Organisation stehen (u. a. die MitarbeiterInnen) oder anderweitig mit ihr verbunden sein (wie schutzbedürftige Gruppen in lokalen Gemeinschaften, Zivilgesellschaft). MitarbeiterInnen werden damit explizit als eine Stakeholdergruppe genannt, die am Erfolg der Organisation beteiligt ist und deren Interessen und Erwartungen daher bei der Definition der wesentlichen Aspekte zu berücksichtigen sind. Implizit sind damit natürlich auch die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen, die BetriebsrätInnen und die Gewerkschaften gemeint. Sie sind bei der Definition jener Merkmale gefordert, die bei ArbeitnehmerInnenbelangen die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen am besten erfassen können. Und sie haben auch darauf zu achten, dass der Nachhaltigkeitsbericht ein angemessenes und ausgewogenes Bild der Auswirkungen des unternehmerischen Tuns auf die Beschäftigten zeichnet.

¹⁴ vgl. Global Reporting Initiative (GRI) (2013): G4-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, Berichterstattungsgrundsätze und Standardangaben, abrufbar unter: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G4-Part-One.pdf> (Zugriff: 3.11.2015)

¹⁵ In beiden Optionen können auch noch allgemeine Standardangaben für die Branche der Organisation verfügbar sein.

¹⁶ vgl. Global Reporting Initiative (GRI) (2013): G4-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, Umsetzungsanleitung, S. 12, abrufbar unter: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G4-Part-Two.pdf> (Zugriff: 3.11.2015)

- Unter Einbeziehung der Stakeholder werden dann all jene Aspekte und Themen ermittelt, die grundsätzlich als berichtsfähig eingestuft werden.
- In einem Priorisierungsschritt werden daraus, wiederum unter Einbeziehung der Stakeholder, jene Punkte destilliert, die in den Bericht Eingang finden sollen.
- Schließlich wird gemeinsam mit den Stakeholdern die Liste auf Vollständigkeit überprüft und es werden Verfahren eingeleitet, um die zur Veröffentlichung vorgesehenen Informationen zu erfassen.
- Nach der Veröffentlichung des Berichts findet die Überprüfung statt, ob die Berichtsinhalte ein angemessenes und ausgewogenes Bild liefern, wobei das Feedback der Stakeholder zu berücksichtigen ist.¹⁷

Neben der „Ausgewogenheit“ ist noch die „Vergleichbarkeit“ ein wesentliches Gütekriterium der Berichtsqualität. Den Stakeholdern soll es mit Hilfe des Berichts möglich sein, Daten über die wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Leistung der Organisation mit deren früherer Leistung, ihren Zielvorgaben und soweit möglich, mit der Leistung anderer Organisationen zu vergleichen. Um analytische Vergleiche zu ermöglichen, sollen Gesamtzahlen und Verhältniszahlen angegeben werden.¹⁸

Integrated Reporting Rahmenwerk des IIRC

Eine weitere Form der freiwilligen Unternehmenspublizität ist das Integrated Reporting (IR). Im Gegensatz zur gesonderten Nachhaltigkeitsberichterstattung zielt die integrierte Berichterstattung auf eine Verknüpfung der wesentlichen finanziellen sowie nichtfinanziellen Indikatoren in einem gesonderten Bericht. Das diesem „Dachbericht“ zugrundeliegende Konzept basiert stark auf einer CEO-Perspektive auf das Unternehmen.¹⁹ Diese Form der Berichterstattung ist das Hauptanliegen des IIRC (International Integrated Reporting Committee), einer branchenübergreifenden Initiative von Gesetzgebern, Börsenaufsichtsbehörden, Investoren (z. B. Weltbank), Unternehmen, Standardsetzern (z. B. IASB und FASB), WissenschaftlerInnen, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen sowie den großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Im Jahr 2011 wurde vom IIRC ein erstes Diskussionspapier veröffentlicht, 2012 folgte die Präsentation eines ersten Rahmenwerks und im Dezember 2013 wurde eine prinzipienorientierte Handlungsanleitung²⁰ verabschiedet.

Das IR legt sein Hauptaugenmerk auf den Wertschöpfungsprozess, über den jährlich – insbesondere gegenüber den Finanzkapitalgebern als den primären Adressaten – berichtet wird. Neben der Wertschöpfung liegen dem IR das Geschäftsmodell und die Kapitalarten zugrunde, die gleichzeitig als Wertspeicher sowie als Inputfaktoren für das Geschäftsmodell fungieren. Zu den sechs Kapitalarten, die als Berichtsbestandteil vom IIRC empfohlen werden, zählen: Finanzkapital, Produktionskapital, geistiges Kapital, Humankapital, Sozial- und Netzwerkkapital und natürliches Kapital. Ziel ist es, Transparenz über die Wertschöpfung herzustellen und dafür die bestehende Berichtsvielfalt in einem eigenständigen Bericht zu bündeln: Wertschöpfungspotenziale sollen effizient und in ihren Wechselwirkungen dargestellt werden. Im Unterschied zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, die sich an alle Stakeholder richtet, werden als Berichtsadressaten vorrangig KapitalgeberInnen gesehen: „Dem Integrated Report kann so zukünftig eine Schlüsselfunktion in der gesamten Unternehmens-

¹⁷ vgl. Global Reporting Initiative (GRI) (2013): G4-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, Umsetzungsanleitung, S. 39, abrufbar unter: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G4-Part-Two.pdf> (Zugriff: 3.11.2015)

¹⁸ a.a.O., S. 14

¹⁹ vgl. KPMG (2014): Integrated Reporting – Geschäftsberichte neu gedacht, S. 10, abrufbar unter: <https://www.kpmg.com/DE/de/Documents/integrated-reporting.pdf> (Zugriff: 6.11.2015)

²⁰ vgl. IR (2013): The International IR Framework, abrufbar unter: <http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf> (Zugriff : 8.11.2015)

kommunikation zukommen. Als Einstiegsportal oder Leitmedium der Unternehmenskommunikation eignet sich der Bericht für eine aktive, vom Unternehmen gesteuerte „Push“-Kommunikation an die Adressaten.“²¹

EU-Richtlinie zu nichtfinanziellen Leistungsindikatoren

Bereits im Jahr 2001 veröffentlichte die EU-Kommission ein Grünbuch in dem Corporate Social Responsibility (CSR) als ein Konzept definiert wird, „das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren.“²² Nicht überraschend sieht die Kommission zehn Jahre später die Effektivität ihrer – auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basierenden – Bemühungen eher skeptisch: In der Mitteilung „Eine neue EU-Strategie (2011–14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“ werden zwar einige Fortschritte aufgelistet, allerdings gibt es auch Kritik. Positiv wird gesehen, dass es zu einer vermehrten Unterzeichnung der Prinzipien des Global Compact gekommen ist. Außerdem hat sich die Zahl der europäischen Unternehmen, die Nachhaltigkeitsberichte nach den GRI-Leitlinien veröffentlichen, von 270 im Jahr 2006 auf über 850 im Jahr 2011 erhöht. Kritisch wird jedoch festgestellt, dass dies nur ein Bruchteil der 42.000 in der EU operierenden Großunternehmen ist und, dass viele Unternehmen soziale und ökologische Belange noch nicht in vollem Umfang in die Betriebsführung und in ihre Kernstrategie integriert hätten.

Was also tun? Die Kommission wählte zwei zentrale Hebel, durch die ein Relaunch von CSR gelingen sollte:

- eine neue CSR-Definition und
- einen mehrgliedrigen Aktionsplan für den Zeitraum 2011 bis 2014 zur besseren Durchsetzung der sozialen Verantwortung von Unternehmen.

Nach der neuen Definition ist CSR, „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“. Aufgegeben wird damit das Prinzip der Freiwilligkeit. Es steht den Unternehmen nicht mehr frei, wie soziale Belange und ökologische Belange (über das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß) zu integrieren sind. Mit der neuen Definition haben die Unternehmen Verantwortung für die Auswirkungen auf die Gesellschaft zu übernehmen, wobei die geltenden Rechtsvorschriften und die zwischen den Sozialpartnern bestehenden Tarifverträge jedenfalls eingehalten werden müssen. Der „Aktionsplan für den Zeitraum 2011–14“ definiert jene Aktivitäten, die von der Kommission selbst, den Unternehmen, den Mitgliedsstaaten und anderen Stakeholder-Gruppen gesetzt werden müssten, damit CSR zumindest in Großunternehmen tatsächlich breitenwirksam wird. Eine wichtige Rolle dabei spielt die Offenlegung von sozialen und ökologischen Informationen. Für die Offenlegung selbst können internationale Rahmenwerke herangezogen werden wie etwa die „Global Reporting Initiative“.²³

Als wichtiges mittel- und langfristiges Ziel wird in der Mitteilung der Kommission die integrierte finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung genannt. Zudem wird in Aussicht gestellt, dass die Kommission, wie in der Binnenmarktakte angekündigt, einen Vorschlag für eine Rechtsvorschrift über die Transparenz der sozialen und ökologischen Informationen erstellen wird. Dieser Vorschlag mündete schließlich in der Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates vom 22.10.2014 über die „Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“.²⁴ Diese Richtlinie muss bis zum 6. Dezember 2016 in nationale Rechts- und Verwaltungsvorschriften umgesetzt werden, die mit dem Geschäftsjahr 2017 in Kraft treten.

²¹ vgl. KPMG (2014): Integrated Reporting – Geschäftsberichte neu gedacht, S. 14f, abrufbar unter: <https://www.kpmg.com/DE/de/Documents/integrated-reporting.pdf> (Zugriff: 6.11.2015)

²² vgl. EU-Kommission (2001): Grünbuch Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, KOM(2001) 366, S. 18

²³ vgl. EU-Kommission (2011): Eine neue EU-Strategie (2011–14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR), KOM(2011) 681, S. 14

²⁴ EU-Parlament und EU-Rat (2014): Richtlinie 2014/95/EU vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=DE> (Zugriff: 19.11.2015)

4 NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG: NORMEN UND PRAXIS

Lageberichterstattung

Noch knapp ein Jahr hat Österreich Zeit, die EU-Richtlinie 2014/95/EU umzusetzen. Und zwar ausgehend vom §243 Abs. 5 Unternehmensgesetzbuch (UGB), der für große Kapitalgesellschaften gilt und wie folgt lautet: „Für große Kapitalgesellschaften umfasst die Analyse nach Abs. 2 letzter Satz auch die wichtigsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, einschließlich Informationen über Umwelt- und Arbeitnehmerbelange. Abs. 3 bleibt unberührt.“ Im §243 Abs. 2 UGB letzter Satz heißt es dazu: „Abhängig von der Größe des Unternehmens und von der Komplexität des Geschäftsbetriebs hat die Analyse auf die für die jeweilige Geschäftstätigkeit wichtigsten finanziellen Leistungsindikatoren einzugehen und sie unter Bezugnahme auf die im Jahresabschluss ausgewiesenen Beträge und Angaben zu erläutern.“

Abhängig von der Größe des Unternehmens und von der Komplexität des Geschäftsbetriebs hat die Analyse demnach auf die für die jeweilige Geschäftstätigkeit wichtigsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren einzugehen. Ausdrücklich angeführt werden in diesem Zusammenhang Informationen über „Umwelt- und Arbeitnehmerbelange“. Kaum normiert, eröffnete diese Form der Offenlegung einen breiten Interpretationsspielraum. Ohne definierte Indikatoren blieb die damals gesetzlich festgelegte Berichtspflicht erfolglos, wie eine Evaluierung der AK Wien aus dem Jahr 2009²⁵ belegt: Gerade einmal 4% aus einer Stichprobe der 500 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich hatten mindestens die Hälfte der GRI-Erfordernisse erfüllt und damit gehaltvoll über „ArbeitnehmerInnenbelange“ berichtet.

Bis zum Dezember 2016 muss die Richtlinie 2014/95/EU in nationales Recht umgesetzt werden, dies gilt auch für Österreich. Initiiert vom Bundesministerium für Justiz wurden daher im Sommer 2015 im Rahmen eines öffentlichen Konsultationsverfahrens die Ansprüche verschiedener Stakeholder an „nichtfinanzielle Informationen“ (kurz: NFI) erhoben. Unter anderem wurde die Frage aufgeworfen, ob ein Gesetz oder eine Verordnung die Inhalte der nichtfinanziellen Erklärung präzisieren soll oder eher ein prinzipienbasierter Ansatz unterstützt wird, der den Unternehmen bei der Form der Berichterstattung freie Hand lässt. Im Zuge einer breiten Konsultation stellt das Justizministerium zentrale Fragen²⁶ zu konkreten Umsetzungsdetails:

1. Anwendungsbereich
2. Diversität
3. Form der nichtfinanziellen Erklärung
4. Inhalt der nichtfinanziellen Erklärung
5. Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung
6. Inhalt der Diversitätsangaben

Bis zum 14. Oktober 2015 haben sich insgesamt 22 Institutionen und Organisationen am Konsultationsprozess beteiligt, dazu zählen: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Bureau Veritas Austria, Gemeinwohl-Ökonomie, Aktienforum, Gewerkschaft der Privatangestellten, Gesundheit Österreich, Benefit Corporation, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Bundesarbeitskammer, Kammer der Wirtschaftstreuhänder und Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer, Industriellenvereinigung, Netzwerk Soziale Verantwortung, Bundesministerium für ein lebenswertes Österreich, respAct, Umweltbundesamt GmbH, Wirtschaftskammer Österreich, Weitsicht OG, Verein für Konsumenteninformation, Bundesministerium für Wissenschaft und For-

²⁵ vgl. Goldberg, Karl (2009): Sozialberichterstattung österreichischer Kapitalgesellschaften, AK Wien

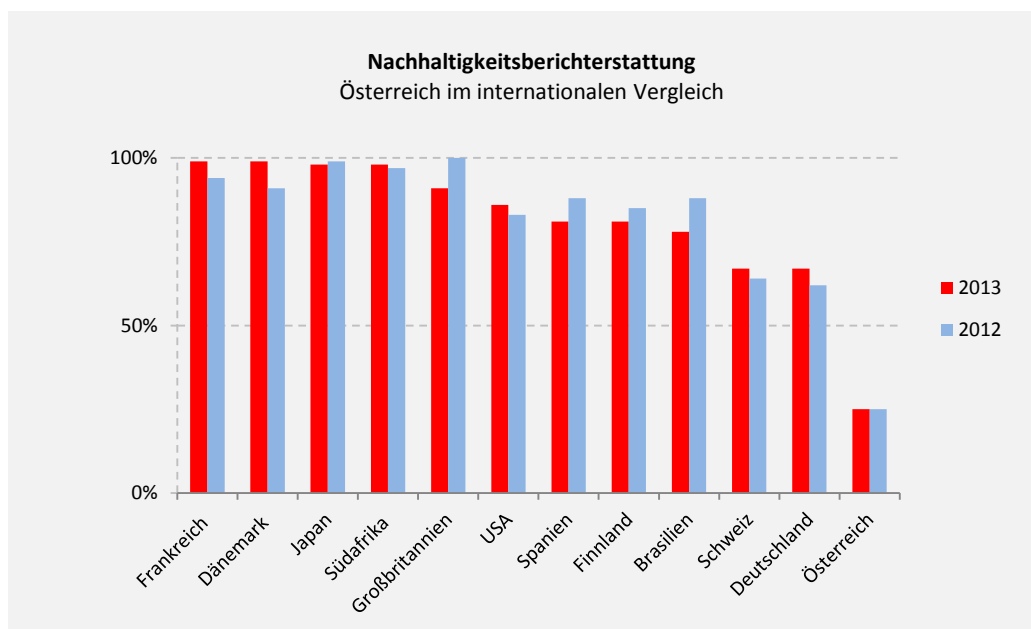
²⁶ vgl. Bundesministerium für Justiz (2015): Öffentliche Konsultation zur Umsetzung der NFI-Richtlinie, abrufbar unter: <https://www.justiz.gv.at/web2013/html/default/2c94848b4d8ffcf9014db85c84ab0482.de.html> (Zugriff: 19.11.2015)

schung, Sozialwirtschaft Österreich, Bundesministerium für Bildung und Frauen und Ökobüro. Die Stellungnahmen der angeführten Bundesministerien, NGOs, Wirtschaftstreuhänder, Wirtschaftsvertreter und ArbeitnehmerInnenvertretungen wurden veröffentlicht und zeigen ein klares Votum: Fast drei Viertel der Stakeholder, konkret 16 der 22 teilnehmenden Organisationen, sprechen sich in ihren Stellungnahmen²⁷ für verbindliche Kriterien bei der nichtfinanziellen Erklärung aus. Zwei Organisationen legen sich nicht fest, nur vier Organisationen, verfolgen weiter den Ansatz der Freiwilligkeit.

Österreich im internationalen Vergleich

Wie wirkt sich die gegenwärtige Rechtslage für große Kapitalgesellschaften (vgl. S. 12) auf die Praxis der Berichterstattung aus? Seit 2011 führt die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young eine jährliche Erhebung²⁸ zum Stellenwert der Nachhaltigkeitsberichterstattung in Österreich durch: Der zuletzt veröffentlichten Studie aus dem Jahr 2014 zufolge legt lediglich jedes vierte der österreichischen Top-Unternehmen, sowie der größten Banken und Versicherungen einen Nachhaltigkeitsbericht vor.²⁹ Seit Beginn der Untersuchung ist zwar ein Aufwärtstrend in der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten erkennbar, im internationalen Vergleich liegt Österreich mit dem Ergebnis allerdings weit abgeschlagen.

Abbildung 1: Anteil der Unternehmen mit Nachhaltigkeitsberichterstattung nach Ländern (2012/2013)



Referenzbasis: N=100 der jeweiligen Länder 2012 und 2013, Österreich: Top-Unternehmen 2012=110, 2013=110²⁹
 Quelle: Enzi, Claudia / Rogl, Georg (2014): Nachhaltigkeitsberichterstattung österreichischer Top-Unternehmen Branchenschwerpunkt Energieversorgungsunternehmen, Ernst & Young, S. 15

Während in den EU-Ländern Frankreich oder Dänemark die umsatzstärksten Unternehmen fast lückenlos Nachhaltigkeitsberichterstattung durchführen, sind es in Österreich gerade einmal 25%. Der Verbreitungsgrad ist nicht einmal halb so hoch wie in Deutschland (67%). Dies liegt nicht zuletzt an den entsprechenden Verpflichtungen für bestimmte Unternehmen über Nachhaltigkeitsaspekte zu berichten: Frankreich und Dänemark zählen zu den ersten Ländern, die eine obligatorische CSR-Stellungnahme vorsehen.

²⁷ a.a.O.

²⁸ Enzi, Claudia / Rogl, Georg (2014): Nachhaltigkeitsberichterstattung österreichischer Top-Unternehmen Branchenschwerpunkt Energieversorgungsunternehmen, Ernst & Young, S. 15, abrufbar unter:

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Studie_zur_Nachberichterstattung_2014_%C3%96sterreich/\\$FILE/EY-Studie-Zur-Nachhaltigkeitsberichterstattung-AT-2014-sec.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Studie_zur_Nachberichterstattung_2014_%C3%96sterreich/$FILE/EY-Studie-Zur-Nachhaltigkeitsberichterstattung-AT-2014-sec.pdf) (Zugriff: 19.11.2015)

²⁹ Inhalt der Analyse waren die 100 umsatzstärksten Unternehmen sowie die fünf Top-Kreditinstitute und die fünf Top-Versicherungen nach Marktanteil.

Frankreich und Dänemark als Vorreiter

Einer der Pioniere der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist Dänemark. 2008 wurde das dänische Gesetz über den Jahresabschluss so novelliert, dass nach Artikel 99a Abs. 1 Årsregnskabsloven große Unternehmen in ihrem Lagebericht eine Erklärung zur sozialen Verantwortung abgeben müssen. Diese Bestimmung gilt für ca. 1.100 Unternehmen. Sollte keine CSR-Politik verfolgt werden, so muss auch das im Lagebericht offengelegt werden. Als Konsequenz aus dieser gesetzlichen Regelung hat sich die Anzahl der berichterstattenden Unternehmen von 24% im Jahr 2008 auf 91% im Jahr 2011 erhöht, aktuell sind es 99% (vgl. Abbildung 1). Quantität bedeutet allerdings nicht Qualität. Wie eine von European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) in Auftrag gegebene Untersuchung zeigt, war es bei den Berichtsinhalten zu keiner signifikanten Verbesserung gekommen.³⁰ Einmal mehr bewahrheitet sich damit, dass es einen hohen Regulierungs- und Detaillierungsgrad braucht, soll eine gehaltvolle und vergleichbare Berichterstattung erzielt werden.

Eigentlicher Vorreiter der CSR-Berichterstattung in Europa ist Frankreich: Bereits im Jahr 1977 war für größere Unternehmen (ab 300 Beschäftigte) die verpflichtende Erstellung und Veröffentlichung einer sogenannten „Sozialbilanz“ eingeführt worden. Die „Sozialbilanz“ ist im Code du travail (französisches Arbeitsgesetzbuch) geregelt, richtet sich insbesondere an die ArbeitnehmerInnenvertretungen und gibt einen Überblick über die wichtigsten Zahlen zu mitarbeiterInnenbezogenen Aspekten (bis zu 109 Indikatoren). Die Sozialbilanz umfasst keine ökologischen und gesellschaftlichen Informationen und muss nicht als Bestandteil des Jahresabschlusses veröffentlicht werden.

Der Sprung zur Offenlegung im Lagebericht der Unternehmen erfolgte im Jahr 2001: Als erstes Land in der EU verpflichtet Frankreich börsennotierte Unternehmen nach Artikel 225-104 Abs. 1 Code de Commerce³¹ (CdC, französisches Handelsgesetzbuch) zur Veröffentlichung von sozialen und ökologischen Faktoren im Jahresabschluss. Im Folgejahr wurde diese Informationspflicht mittels Dekret Nr. 2002-221 mit 40 qualitativen und quantitativen Leistungsindikatoren erweitert und konkretisiert. Eine Gesetzesnovelle im Jahr 2012 sieht letztlich eine Reduktion auf 29 Indikatoren, jedoch eine Erweiterung der Berichtspflicht vor. Die Offenlegungsvorschriften umfassen demnach gem. Art. 225-104 Abs. 1 CdC auch Unternehmen, deren Bilanzsumme oder deren Umsatz mindestens 100 Mio. Euro beträgt sowie deren durchschnittliche Anzahl der angestellten MitarbeiterInnen im Laufe des Jahres mindestens 500 erreicht.³² Die per Dekret definierten Leistungsindikatoren sind in drei Themenbereiche gegliedert und zwar in soziale, ökologische sowie Informationen über soziales Engagement zu Gunsten der nachhaltigen Entwicklung. In Bezug auf soziale bzw. arbeitnehmerInnenbezogene Informationen sind sechs Rubriken (vgl. Tabelle 2) vorgesehen, die wie folgt bezeichnet werden:

- a. Beschäftigung,
- b. Arbeitsorganisation (auf den Indikator „Arbeitszeit“ beschränkt),
- c. soziale Beziehungen,
- d. Gesundheit und Sicherheit,
- e. Bildung sowie
- f. Gleichbehandlung.

Innerhalb dieser Dimensionen sind die „sozialen Informationen“ in 13 weitere Indikatoren untergliedert. Beispielsweise müssen Unternehmen Daten zum durchschnittlichen Entgelt, zu den geleisteten Arbeitsstunden, zur Absenz, zur Anzahl begünstigter behinderter MitarbeiterInnen und zu konkreten Maßnahmen für die Beseitigung von Diskriminierungen in ihrem Lagebericht veröffentlichen (vgl. Tabelle 2):

³⁰ vgl. Hetzel, Sabine M. (2013): CSR-Berichterstattung: Das neue EU-Recht, Bewertung des EU-Richtlinienvorschlags vom 16. April 2013 und die Rechtsbestimmungen der CSR-Vorreiter Dänemark und Frankreich, Hamburg, S. 48f

³¹ Artikel und Dekrets der französischen Gesetzgebung sind abrufbar unter dem Portal <http://www.legifrance.gouv.fr> (Zugriff: 25.11.2015)

³² vgl. Hetzel, Sabine M. (2013): a.a.O., S. 52f

Tabelle 2: Indikatoren der „sozialen Information“ für große Kapitalgesellschaften, Nachhaltigkeitsberichterstattung in Frankreich

1° Informations sociales	1° Soziale Informationen
a) Emploi	a) Beschäftigung:
-l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique;	- Beschäftigungsanzahl gesamt und Untergliederung nach den Faktoren Geschlecht, Alter und geographische Bereiche;
-les embauches et les licenciements;	- Einstellungen und Kündigungen;
-les rémunérations et leur évolution;	- Entgelt und Entgeltentwicklung;
b) Organisation du travail	b) Arbeitsorganisation
-l'organisation du temps de travail;	- Organisation der Arbeitszeit;
c) Relations sociales	c) Soziale Beziehungen
-l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci;	- Organisation des gesellschaftlichen Dialogs, besonders der Informationsprozesse und der Personalberatung und der Verhandlung mit dem Personal;
-le bilan des accords collectifs;	- die Bilanz der Kollektivvereinbarungen;
d) Santé et sécurité	d) Gesundheit und Sicherheit
-les conditions de santé et de sécurité au travail;	- Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen in der Arbeit;
-le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail;	- unterzeichnete Abkommen, mit den Gewerkschaften oder den Arbeitnehmervertretungen, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen;
e) Formation	e) Bildung
-les politiques mises en œuvre en matière de formation;	- Bildungsmaßnahmen;
-le nombre total d'heures de formation;	- Gesamtstundenzahl der Aus- und Weiterbildung;
f) Egalité de traitement	f) Gleichbehandlung
-les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes;	- Maßnahmen zugunsten der Gleichberechtigung von Frauen und Männern;
-les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées;	- Maßnahmen zugunsten der Arbeitsplätze und der Eingliederung von behinderten Menschen;
-la politique de lutte contre les discriminations;	- Politik im Kampf gegen Diskriminierung;

Quelle: Artikel R225-105-1 Abs. 1, Code de Commerce (CdC), abrufbar unter: <http://www.legifrance.gouv.fr>

Börsennotierte Unternehmen sind gem. Art. R225-105-1 Abs. 2 CdC verpflichtet, zusätzlich über sechs weitere Indikatoren zu berichten: Dazu zählen Abwesenheiten und Arbeitsunfälle sowie Berufskrankheiten und die vier Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (vgl. Tabelle 3). Für börsennotierte Unternehmen ist demnach per Gesetz bzw. Dekret die Berichterstattung zu insgesamt 19 sozialen Leistungsindikatoren obligatorisch.

Tabelle 3: Zusätzliche Indikatoren der „sozialen Informationen“ für börsennotierte Unternehmen, Nachhaltigkeitsberichterstattung in Frankreich

1° Informations sociales	1° Soziale Informationen
b) Organisation du travail	b) Arbeitsorganisation
-l'absentéisme;	- Abwesenheiten;
d) Santé et sécurité	d) Gesundheit und Sicherheit :
-les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles;	- Arbeitsunfälle, besonders ihre Häufigkeit und Schwere, sowie Berufskrankheiten;
g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives	g) Förderung und Einhaltung der Grundkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) betreffend die:
-au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective;	- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen;
-à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession;	- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;
-à l'élimination du travail forcé ou obligatoire;	- Beseitigung der Zwangsarbeit;
-à l'abolition effective du travail des enfants;	- Abschaffung der Kinderarbeit;

Quelle: Artikel R225-105-1 Abs, 2, Code de Commerce (CdC), abrufbar unter: <http://www.legifrance.gouv.fr>

AK-Erhebung: Börsennotierte Unternehmen

Zur Nachhaltigkeitsberichtspraxis der Unternehmen an der Wiener Börse hat im Juli 2015 die AK Wien³³ eine Untersuchung durchgeführt: In einer Totalerhebung (Prime Market, Mid Market, Standard Market Continuous, Standard Market Auction, other Securities) wurden die jeweils zuletzt veröffentlichten Geschäftsberichte bzw. Nachhaltigkeitsberichte aller 89 börsennotierten Unternehmen mit Sitz in Österreich analysiert. Das Ergebnis: 40% bzw. 36 Unternehmen führen Nachhaltigkeitsberichterstattung durch, die entweder dem Geschäftsbericht angeschlossen oder separat publiziert wurde. Einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen lediglich 20% aller börsennotierten Unternehmen, je nach Marktsegment ist die Verbreitung sehr unterschiedlich (vgl. Tabelle 4):

Tabelle 4: Nachhaltigkeitsberichterstattung (Unternehmen in %) an der Wiener Börse und nach Marktsegmenten (ATX, Prime Market, übrige Marktsegmente)

Marktsegmente	Nachhaltigkeitsberichterstattung			Überprüfung durch Externe
	keine	im Geschäftsbericht	im Nachhaltigkeitsbericht	
ATX	15%	35%	50%	47%
Prime Market	29%	32%	39%	41%
übrige Marktsegmente ³⁴	71%	19%	10%	0%
alle Börsenunternehmen	60%	20%	20%	31%

Quelle: Erhebung von Ralf Wallner im Auftrag der Abteilung Umwelt und Verkehr der AK Wien im Juli 2015

Nur eine Minderheit der 20 ATX-Unternehmen (15%) verzichtet auf einen Nachhaltigkeitsbericht, die überwiegende Mehrheit (85%) des Spitzensegments hat bereits die Notwendigkeit zu mehr Transparenz erkannt. Bei der Hälfte der Blue Chips Unternehmen werden die Informationen nicht in den Geschäftsbericht integriert, sondern in einem gesonderten Bericht publiziert. Extern geprüft wird jeder zweite Bericht. Betrachtet man den Prime Market insgesamt, sind es 71% der Unternehmen, die über CSR-Agenden berichten, knapp ein Drittel im Geschäftsbericht und 39% im Nachhaltigkeitsbericht. Die publizierten Berichte werden dort in 41% der Fälle einer unabhängigen Verifizierung durch Dritte unterzogen.

Im Vergleich zur Performance der ATX-Unternehmen bzw. des Prime Markets insgesamt fallen die übrigen Segmente (Mid Market, Standard Market Continuous, Standard Market Auction, other Securities) doch klar ab: Die überwiegende Mehrheit von 71% verzichtet grundsätzlich auf Nachhaltigkeitsberichterstattung: Knapp 30% der Unternehmen legt nichtfinanzielle Informationen in Berichtsform offen, vergleichsweise selten (10%) als eigenen Nachhaltigkeitsbericht und immer ungeprüft durch Externe.

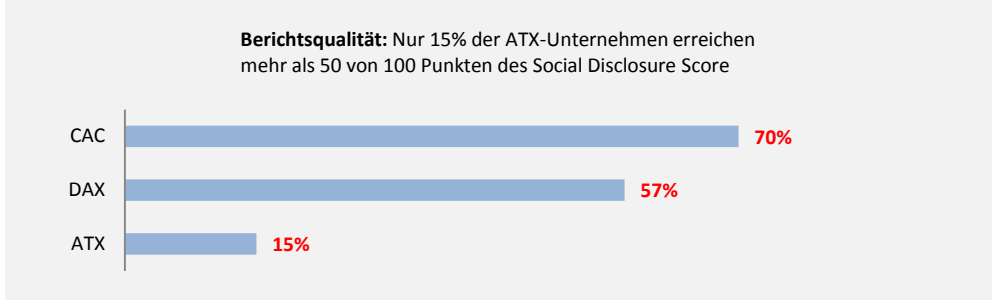
Die Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung in den ATX-Unternehmen lässt sehr zu wünschen übrig, wie beispielsweise ein von Bloomberg entwickelter Score zeigt. Dieser sogenannte Social Disclosure Score³⁵ misst ausgewählte nichtfinanzielle Indikatoren wie u.a. Beschäftigung, Diversität, Weiterbildung, Arbeitsunfälle (vgl. dazu auch Anhang, S. 37f): Gerade einmal 15% der 20 Unternehmen des Leitindex ATX erzielen wenigstens 50 und damit die Hälfte der maximal erreichbaren 100 Punkte (vgl. Abbildung 2). Bei den DAX-Unternehmen sind es immerhin 57% und im Spitzensegment der französischen Börse CAC überschreiten sogar 70% diese kritische Schwelle zum „Genügend“ bzw. erreichen mehr als 50 von 100 Punkten. Der Vorsprung der französischen Unternehmen ist wohl auf die entsprechende gesetzliche Regelung zurückzuführen (vgl. dazu S. 14).

³³ Erhebung von Ralf Wallner im Auftrag der Abteilung Umwelt und Verkehr der AK Wien im Juli 2015

³⁴ Die übrigen Marktsegmente umfassen Mid Market, Standard Market Continuous, Standard Market Auction, other Securities.

³⁵ Das Ergebnis (Score) reicht von 0,1 für Unternehmen, die einen minimalen Betrag an sozialen Daten angeben, bis zu 100 für die, die jeden Datenpunkt, der von Bloomberg gesammelt wurde, angeben. Jeder Datenpunkt wird anhand seiner Bedeutung gewichtet – Daten über Arbeitskräfte fallen somit stärker ins Gewicht als andere Offenlegungen. Der Score wird außerdem an die verschiedenen Industriezweige angepasst. Somit wird jedes Unternehmen nur anhand der Daten bewertet, die für den jeweiligen Industriezweig relevant sind.

Abbildung 2: Anteil der Unternehmen (in %) mit mehr als 50 Punkte (max. 100 Punkte) des Social Disclosure Score nach Bloomberg



Quelle: Bloomberg (Zugriff: 8.10.2015 am Terminal der AK Wien), Erhebung unter den Unternehmen des CAC, DAX und ATX

Wie die Untersuchung zeigt, hat sich die Global Reporting Initiative (vgl. S. 8) bei den berichtenden Unternehmen der Wiener Börse als der am häufigsten angewendete Standard etabliert: Insgesamt orientieren sich 70% der 36 Unternehmen, die über Nachhaltigkeitsagenden berichten, an dem Rahmenwerk GRI. Obwohl die älteren Versionen G3.0 und G3.1 noch bis zum Jänner 2016 angewendet werden dürfen, bedient sich die Mehrzahl der Unternehmen (39%) bereits jetzt der aktuellen Leitlinie G4, angeführt von den AnwenderInnen im ATX und Prime Market. Mehr als drei Viertel der Prime Market-Nachhaltigkeitsberichte werden nach dem GRI-Leitfaden erstellt. 41% dieser Berichte wurden durch unabhängige Dritte (v. a. von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften wie Ernst & Young, Deloitte Audit und PricewaterhouseCoopers) nach international anerkannten Standards³⁶ geprüft.

Tabelle 5: Leitlinien der Nachhaltigkeitsberichterstattung an der Wiener Börse nach Marktsegmenten

Marktsegmente	Leitlinien der Nachhaltigkeitsberichterstattung*)			
	keine	Global Compact	GRI G3.0/G3.1	GRI G4
ATX	18%	47%	41%	41%
Prime Market	19%	41%	33%	44%
übrige Marktsegmente ³⁷	56%	0%	22%	22%
alle Börsenunternehmen	28%	22%	31%	39%

n=36 Unternehmen, die Nachhaltigkeitsberichte legen;

*) Mehrfachnennungen sind möglich: Global Compact wird auch in Kombination mit GRI G3.0/G3.1 und GRI G4 verwendet.

Quelle: Erhebung von Ralf Wallner im Auftrag der Abteilung Umwelt und Verkehr der AK Wien im Juli 2015

Die G3.0 und G3.1 der Global Reporting Initiative sieht in der Berichterstattung die drei Anwendungsebenen C, B und A vor, je nachdem, wie umfassend der GRI-Leitfaden bei der Erstellung eines Berichts angewendet wird. Unterscheidungskriterien dafür sind im Grunde genommen das Berichtsprofil, die Offenlegung des Managementansatzes sowie der Umfang der Angaben zu Leistungsindikatoren: Bei Ebene C werden die Mindestanforderungen, bei Ebene A die Höchstanforderungen der GRI erfüllt. Werden Berichte extern geprüft, wird dies zusätzlich durch ein „+“ gekennzeichnet. Wie die Untersuchungsergebnisse zeigen, beschränken sich die berichtenden Unternehmen beim Anwendungsniveau tendenziell auf die weniger umfassenden Varianten C und B (91%), während das höchste Level A nur ein Unternehmen erfüllt.

Tabelle 6: Unternehmen in %, Berichtsniveau nach GRI G3.0 und G3.1

Berichtsniveau nach GRI G3.0 und G.3.1		
C	B	A
18%	73%	9%

n=11 Unternehmen, die Nachhaltigkeitsberichte nach G3.0 und G3.1 legen

Quelle: Erhebung von Ralf Wallner im Auftrag der Abteilung Umwelt und Verkehr der AK Wien im Juli 2015

Nach G4 wird eine neue Systematik angewandt: Die Unternehmen haben die Wahl zwischen den zwei Optionen „Kern“ („core“) und „umfassend“ („comprehensive“). Die Kern-Option beinhaltet die grundlegenden Elemente eines Nachhaltigkeitsberichts. Die Variante „umfassend“ baut auf dem Kern auf und erfordert eine aus-

³⁶ z. B. „International Standard on Assurance Engagements“ (IASE 3000) oder „AccountAbility 1000 Assurance Standard“ (AA1000AS)

³⁷ Mid Market, Standard Market Continuous, Standard Market Auction, other Securities

fürlichere Berichterstattung sowie einen erhöhten Detaillierungsgrad der Standardangaben. Außerdem wird von den Unternehmen eine umfangreiche Berichterstattung zu all jenen Indikatoren gefordert, die vorab mittels Wesentlichkeitsanalyse erhoben wurden.

Tabelle 7: Unternehmen in %, Berichts-niveau nach GRI G4

Berichts-niveau nach GRI G4		
„Kern“	„Kern“ und „sektor-/branchenbezogene Angaben“	„umfassend“
72%	14%	14%

n=14 Unternehmen, die Nachhaltigkeitsberichte nach G4 legen

Quelle: Erhebung von Ralf Wallner im Auftrag der Abteilung Umwelt und Verkehr der AK Wien im Juli 2015

Bei der GRI G4 Variante setzt die überwiegende Mehrheit (72%) der Unternehmen auf die Kerndarstellung, 14% wählen den Standard mit sektor-/branchenspezifischen Zusatzinformationen (sofern branchenbezogene Informationen verfügbar und wesentlich sind) und ebenfalls 14% entscheidet sich für die umfassende Option, die insbesondere zusätzliche Angaben zu Gesundheit, Entlohnung, Training und Diversität der leitenden Organe erfordert. Eines der beiden Unternehmen, die den höchsten GRI-Standard anwenden, ist die Telekom Austria Group AG.

Telekom Austria Group AG – Best Practice auf dem Prüfstand

Jährlich zeichnet ASRA (Austrian Sustainability Reporting Award) die besten Nachhaltigkeitsberichte österreichischer Unternehmen aus. Verliehen wird dieser Preis von der Kammer der Wirtschaftstreuhandler gemeinsam mit Kooperationspartnern wie respACT, einer unternehmensnahen Plattform für nachhaltige Entwicklung. Für das Geschäftsjahr 2014 hatten 31 Unternehmen und Organisationen Berichte in einer der insgesamt fünf Kategorien eingereicht. In der Kategorie „Nachhaltigkeitsbericht großer Unternehmen“ landete mit der Telekom Austria Group AG ein Unternehmen auf dem ersten Rang, das schon ein Jahr davor mit diesem Preis ausgezeichnet worden war. Der Nachhaltigkeitsbericht 2014/2015 mit dem Titel „Die große Sustaincyclopädie“³⁸ wurde nach der G4-Variante „umfassend“ erstellt, um sektorbezogene Angaben ergänzt und von der Wirtschaftsprüfungsagentur Deloitte testiert. Nach der Eigendefinition im Vorwort verschreibt sich der Nachhaltigkeitsbericht *„(er)klärenden Blicken hinter verbale Kulissen der Nachhaltigkeit. Und legt dar, dass die Telekom Austria Group hierzu weit mehr zu bieten hat als Worthülsen zur Imagepolitik.“*³⁹

Damit sollte die Telekom Austria Group AG beispielgebend für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in Österreich sein. Gemessen an internationalen Qualitätsstandards sieht das Bild allerdings anders aus: Zwar findet sich die Telekom Austria Group AG nach dem „Social Disclosure Score“ von Bloomberg (vgl. S. 37) unter den ATX-Unternehmen auf dem guten Rang fünf, im internationalen Vergleich ist das Ergebnis von 47 von 100 maximal möglichen Punkten jedoch eher mäßig. Auf den ersten Blick gibt der Nachhaltigkeitsbericht recht gute Einsichten in ArbeitnehmerInnenbelange: Man erfährt, wie sich die Gesamtbeschäftigung auf unterschiedliche Standorte verteilt, wie die Alters- und Geschlechtsverteilung aussieht und wie hoch der Anteil weiblicher Führungskräfte und AufsichtsrätInnen ausfällt. Aufschlussreiche Fakten findet man außerdem zu den Bereichen Arbeitsunfällen und Bildung. Eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den einzelnen Schlüsselindikatoren zu ArbeitnehmerInnenbelangen⁴⁰ zeigt jedoch Mängel in der Berichterstattung auf: In sechs von insgesamt 16 zu berichtenden Indikatoren hat die Telekom Austria Group AG Aufholbedarf, wie folgende Kommentierung und die Darstellung in Tabelle 6 zeigt:

³⁸ Telekom Austria Group AG (Hrsg.) (2015): „Die große Sustaincyclopädie – Nachhaltigkeitsbericht 2014/2015“, abrufbar unter: <http://cdn1.telekomaustria.com/final/de/media/pdf/nachhaltigkeitsbericht-2014-15.pdf> (Zugriff: 10.11.2015)

³⁹ a.a.O., S. 1 (Zugriff: 10.11.2015)

⁴⁰ Andere Indikatoren wie zum Beispiel ökologische und ökonomische werden in der Darstellung nicht berücksichtigt.

Tabelle 8: Darstellung der arbeitnehmerInnenbezogenen Indikatoren gemäß GRI G4 am Beispiel der Telekom Austria Group AG 2014/2015

Die Anwendung von Indikatoren zu ArbeitnehmerInnenbelangen nach GRI G4		
am Beispiel der Telekom Austria Group AG 2014/2015:		
☺= GRI G4 konform berichtet, ☹=weder/noch ☹=nicht GRI G4 konform berichtet		
G4 – Allgemeine Standardangaben – Kategorie „Organisationsprofil“		
Indikatoren zu ArbeitnehmerInnenbelangen		
G4-9	Größe der Organisation	☺
G4-10	Detaillierte Aufschlüsselung der Beschäftigten (Arbeitsvertrag, Beschäftigungsart, Geschlecht, weisungsgebundenes Personal von Vertragspartnern, Regionen, bedeutende Schwankungen der Arbeitnehmeranzahl)	☹
G4-11	Prozentsatz aller Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	☺
G4 – Spezifische Standardangaben – Kategorie „Gesellschaft“		
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung – Aspekt Beschäftigung		
Beschäftigung:		
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	☹
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten	☹
G4-LA3	Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	☺
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis:		
G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen von betrieblichen Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind	☺
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten	☺
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	☺
G4-LA7	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	☹
G4-LA8	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	☹
Aus- und Weiterbildung:		
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	☹
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortlaufenden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen	☺
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	☺
Vielfalt und Chancengleichheit:		
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorien in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätskriterien	☺
Gleicher Lohn für Frauen und Männer:		
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten	☹

Quelle: Global Reporting Initiative (GRI) (2013): G4 – Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, Berichterstattungsgrundsätze und Standardangaben, S. 26f und S. 65f und Telekom Austria Group AG (Hrsg.) (2015): „Die große Sustainabilitycyclopädie – Nachhaltigkeitsbericht 2014/2015“

- Nach G4-10 soll eine detaillierte Aufschlüsselung der Beschäftigten vorgelegt werden. So sollte beispielsweise über die besonderen Formen des Arbeitsvertrages gleichwertig wie über die Geschlechterverteilung berichtet werden. Während zu den Genderaspekten durchaus zufriedenstellende Angaben gemacht werden, fehlen diese für den Arbeitsvertrag. Die Telekom Austria Group verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass „aufgrund von unterschiedlichen Systemen eine GRI-konforme Darstellung derzeit nicht möglich ist. Es ist geplant, hierzu in den nächsten zwei Jahren zu berichten.“ Bei einem ehemals staatlichen Unternehmen wäre aber natürlich interessant, wie sich derzeit die Arbeitsvertragsituation (Angestellte, Beamte...) darstellt.
- Im Vorgängerbericht aus dem Jahr 2013/2014⁴¹ wird auf die Beschäftigung von LeasingmitarbeiterInnen hingewiesen, ohne ihre Beschäftigung nur ansatzweise statistisch darzustellen. Im aktuellen Bericht wird das Engagement von Zeitarbeitskräften nicht einmal erwähnt, obwohl davon auszugehen ist, dass nach wie vor auf externe Arbeitskräfte zurückgegriffen wird. Nach G4-10 wäre aber dann zu berichten, wenn durch sie „ein wesentlicher Teil der Organisation“ durchgeführt wird. In diesem Zusammenhang wären „betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt werden“ interessant (G4-LA2). Aus einschlägigen Untersuchungen ist bekannt, dass Leiharbeitskräften Prämien, Sozialleistungen, Bildungsmaßnahmen und ähnliches häufig vorenthalten werden.⁴²
- Auch zu G4-LA1, den neu eingestellten Mitarbeitern und der Personalfluktuation, wird mit der Begründung nicht berichtet, dass eine GRI G4-konforme Darstellung derzeit noch nicht möglich ist. Nach G4-LA7 muss offengelegt werden, ob es ArbeiterInnen gibt, die aufgrund ihrer Tätigkeiten einer hohen Erkrankungsrate oder Gefährdung unterliegen. Im Nachhaltigkeitsbericht heißt es, dass dieser Indikator auf die Telekom Austria Group AG nicht anwendbar ist, da MitarbeiterInnen im Rahmen ihrer regulären Beschäftigung keiner erhöhten Gesundheitsgefährdung ausgesetzt sind. Tatsächlich wird jährlich eine MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt, die eine relativ hohe Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen belegt.⁴³ Nicht eingegangen wird allerdings auf Daten zur Gesundheit und dem je nach Geschäftsbereich unterschiedlichen Gefährdungsgrad.
- Für die Aus- und Weiterbildung sieht G4-LA9 vor, dass die Daten nicht nur nach Geschlecht sondern nach MitarbeiterInnenkategorie offengelegt werden. Nur dann könnten mögliche Diskriminierungen zwischen Beschäftigtengruppen problematisiert werden. Dazu macht der Nachhaltigkeitsbericht keine Angaben. Wenig überraschend wird zudem über die Entgeltstruktur und insbesondere über die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern (G4-LA12) unter Hinweis auf ein selbstaufgelegtes Vertraulichkeitsprinzip nicht berichtet.

⁴¹ Telekom Austria Group AG (Hrsg.) (2014): „Einsichten – Nachhaltigkeitsbericht 2013/2014“, S. 54, abrufbar unter: <http://cdn1.telekomaustria.com/final/de/media/pdf/nachhaltigkeitsbericht-2013-14.pdf> (Zugriff: 10.11.2015)

⁴² vgl. Specht, Matthias (2010): Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit?, in: WISO 4/2010, S. 95–113

⁴³ Telekom Austria Group AG (Hrsg.) (2015): „Die große Sustainabilitycyclopädie – Nachhaltigkeitsbericht 2014/2015“, S. 37, abrufbar unter: <http://cdn1.telekomaustria.com/final/de/media/pdf/nachhaltigkeitsbericht-2014-15.pdf> (Zugriff: 10.11.2015)

5 BERICHTSINDIKATOREN AUS ARBEITNEHMERINNENSICHT

Nach GRI G4 hat die Organisation ihre Stakeholder anzugeben und zu erläutern, wie auf deren vertretbaren Erwartungen und Interessen eingegangen wird. Explizit angeführt werden LieferantInnen, AnteilseignerInnen und selbstverständlich auch MitarbeiterInnen, deren Erwartungen und Interessen sind bei Entscheidungen über die Berichtsinhalte in Betracht zu ziehen. Damit das überprüfbar ist, muss das Verfahren der Einbindung von Stakeholdern dokumentiert werden. „Die Organisation dokumentiert, wie sie festgelegt hat, welche Stakeholder eingebunden werden, wie und wann sie diese eingebunden hat und wie die Einbindung die Berichtsinhalte und die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Organisation beeinflusst hat.“ Weiters hat die Organisation bei der Auswahl ihrer Parameter auf die Vergleichbarkeit zu achten. Nur wenn konkret gemessen wird (in Gesamtzahlen und Verhältniszahlen) lässt sich eine Differenz zu früheren Leistungen und zu Leistungen anderer Organisationen darstellen. In eine ähnliche Richtung weist die Richtlinie 2014/95/EU, die die unionsweite Erhöhung der Konsistenz und Vergleichbarkeit der offengelegten nichtfinanziellen Informationen (auch) zu Sozial- und Arbeitnehmerbelangen als Ziel definiert.

Wenn die Transparenz der Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf ArbeitnehmerInnenbelange eines der deklarierten Ziele der EU-Richtlinie ist, dann sind BetriebsrätInnen als gewählte Organe der Belegschaft, sowie die Arbeiterkammern und die Gewerkschaften zentrale Stakeholder. Viele der dafür relevanten Indikatoren finden sich in den GRI G4-Leitlinien bei den allgemeinen Standardangaben zur Beschäftigung (G4-9, G4-10) und in der Unterkategorie „Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung“. Fraglich ist allerdings, ob damit tatsächlich ein umfassendes Bild gewonnen werden kann. In einer eigenen Wesentlichkeitsanalyse wurde deshalb untersucht, ob in GRI G4 aus Sicht der BetriebsrätInnen tatsächlich alle notwendigen Beschreibungsmerkmale für ArbeitnehmerInnenbelange abgebildet werden. Die dabei angewendete Methode war der Wesentlichkeitsanalyse nach GRI G4 nicht unähnlich: Zunächst wurden in einer Fokusgruppe von ca. zehn BetriebsrätInnen mittels Brainstorming jene Faktoren aufgelistet, die Einfluss auf die ArbeitnehmerInnenbelange haben könnten. Danach erfolgte eine Priorisierung, wobei nach der Maxime „Only what’s measured is done“ Messbarkeit die Voraussetzung für die Aufnahme in den Indikatorenkatalog war. Ergebnis waren knapp 20 Messgrößen, die sich teilweise mit den GRI-Indikatoren überlappten.

Basierend auf dem Ergebnis der Fokusgruppe und ausgewählten, relevanten Kriterien zu ArbeitnehmerInnenbelangen nach GRI G4 wurde in einem nächsten Schritt ein Fragebogen erstellt. In der Folge wurde anhand dieser Befragung die Bedeutung der Indikatoren unter den BetriebsrätInnen im Aufsichtsrat von börsennotierten Unternehmen erhoben: Die Online-Umfrage, die im Sommer 2015 durchgeführt wurde, richtete sich demnach an insgesamt 181 BetriebsrätInnen.⁴⁴ Schließlich haben sich 65 Personen⁴⁵ tatsächlich beteiligt, das entspricht einem sehr guten Rücklauf von mehr als einem Drittel (36%). Thematisch gliederte sich die Umfrage in diese sieben Abschnitte:

- Beschäftigung
- Gesundheit und Sicherheit
- Einkommensgerechtigkeit
- Weiterbildung
- Gleichbehandlung der Geschlechter
- Exkurs „Betriebsvereinbarungen“
- Prüfqualität der Berichte

⁴⁴ An der Wiener Börse verfügen insgesamt 39 Unternehmen über eine ArbeitnehmerInnenvertretung, die gemäß dem Drittel-Paritäts-Prinzip im Aufsichtsrat vertreten ist.

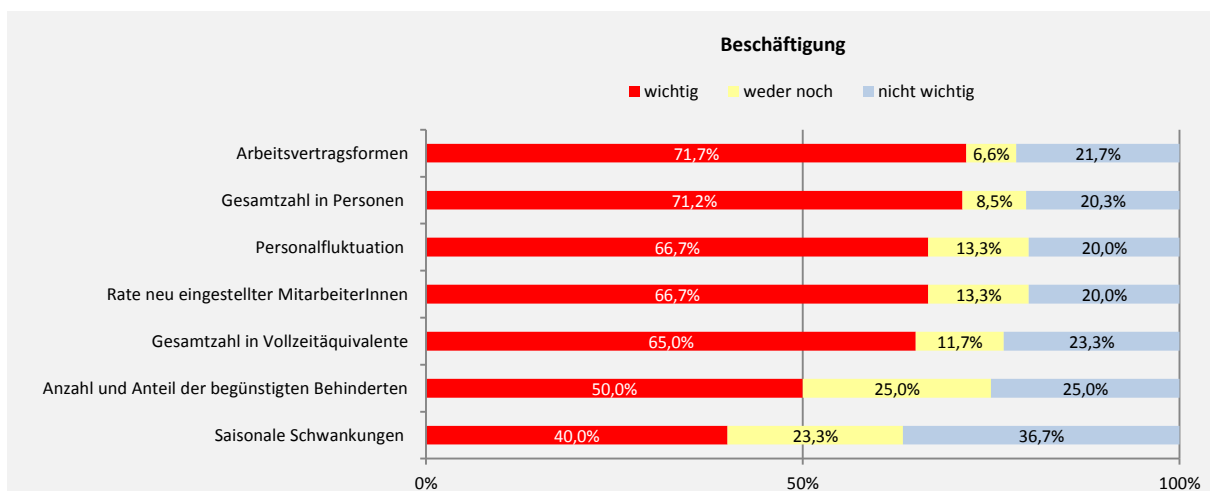
⁴⁵ Die Stammdaten zu Unternehmensgröße und Branche wurden von allen 65 BetriebsrätInnen beantwortet, die spezifischen Fragen zu den nichtfinanziellen Indikatoren beantworteten jeweils zwischen 58 und 60 Personen.

Beschäftigung

Angaben zur Beschäftigung nehmen in GRI G4 einen prominenten Platz ein und sind in den „Allgemeinen Standardangaben“ G4-9 bis G4-11 geregelt. In jedem GRI-Nachhaltigkeitsbericht ist also gemäß diesen Vorgaben zu berichten. Sie beinhalten die Gesamtzahl der Beschäftigten und eine Untergliederung nach Standort und Geschlecht. Dadurch erhält man Einblick in die arbeitsmarktpolitische Bedeutung einer Organisation, sowohl was die Region als auch was mögliche unterschiedliche Beschäftigungschancen für Mann und Frau betrifft. Die Beschäftigtenzahl kann als Kopfzahl oder als Vollzeitäquivalent (VZÄ) dargestellt werden. Ein weiteres Untergliederungskriterium betrifft den Vertragsmodus der Beschäftigung.

Die Berichtspflicht in der GRI-Kern-Variante beschränkt sich allerdings nicht nur auf die Kernbelegschaft, es soll außerdem darüber informiert werden, „ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit der Organisation von gesetzlich als freiberuflich anerkanntem Personal durchgeführt wird oder von Personen, die keine Arbeitnehmer oder weisungsgebundenes Personal sind, einschließlich der Arbeitnehmer und weisungsgebundenem Personal von Vertragspartnern.“⁴⁶ Schließlich sind noch bedeutende (saisonale) Schwankungen im Beschäftigtenstand zu nennen. Bei den spezifischen Standardangaben ist unter GRI G4-LA1 über neu eingestellte MitarbeiterInnen und die Personalfuktuation zu berichten. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über Wichtigkeit der einzelnen Indikatoren aus Sicht der BetriebsrätInnen. Als besondere Vertragsform wurden außerdem noch Informationen über die Beschäftigung von begünstigten Behinderten eingeholt. In Österreich haben nämlich Unternehmen ab 25 DienstnehmerInnen pro 25 ArbeitnehmerInnen jeweils eine begünstigte behinderte Person einzustellen, andernfalls wird eine Ausgleichstaxe fällig.

Abbildung 3: Indikatoren zu Beschäftigung (Bestand, Dynamik und Vertragsform)



Quelle: AK-BetriebsrätInnenbefragung börsennotierter Unternehmen (n=60)

Schließt man von der Häufigkeit der Kategorie „wichtig“ darauf, ob durch den entsprechenden Indikator die betriebliche Beschäftigungspolitik gut beschrieben werden kann, so muss den GRI-Messgrößen eine hohe Aussagekraft zugebilligt werden. Wenig überraschend kommt dem Beschäftigungsstand eine zentrale Bedeutung zu (71,2%), genauso häufig werden aber Angaben zur Arbeitsvertragsform eingefordert (71,7%). Gerade diese Information wird aber in vielen Nachhaltigkeitsberichten ausgespart, man denke nur an die fehlenden Angaben zur Zeitarbeit wie beispielsweise im Bericht der Telekom Austria Group AG (vgl. S. 18f). Zwei Drittel der befragten BetriebsrätInnen wollen die Beschäftigungsentwicklung ihres Unternehmens durch Werte zur Personalfuktuation und durch die Rate der neu eingestellten MitarbeiterInnen abgebildet sehen.

⁴⁶ vgl. Global Reporting Initiative (GRI) (2013): G4-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, Umsetzungsanleitung, S. 26ff, abrufbar unter: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G4-Part-Two.pdf> (Zugriff: 3.11.2015)

Hinweis: Verpflichtend ist laut GRI G4 jedenfalls die Angabe zu Teilzeitkräften und zum Anteil jener ArbeitnehmerInnen, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind.

Angaben über Anzahl und Anteil von begünstigten Behinderten, der von den GRI nicht als Indikator berücksichtigt wird, erachten 50% der Befragten als wichtig. Die Arbeitslosigkeit begünstigt behinderter Personen ist von 2013 auf 2014 doppelt so schnell gestiegen (+23,3%) wie die Gesamtarbeitslosigkeit (+11,2%). Umso wichtiger scheint, dass österreichische Unternehmen in ihrer nichtfinanziellen Erklärung über die Einhaltung der Beschäftigungspflicht von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen berichten. In der verpflichtenden Sozialberichterstattung in Frankreich muss zu diesem Indikator „Maßnahmen zugunsten der Arbeitsplätze und der Eingliederung von behinderten Personen“ unter dem Themenbereich „Gleichberechtigung“ bereits seit 2012 berichtet werden. Am ehesten dürften noch die saisonalen Schwankungen bei den nichtfinanziellen Indikatoren vernachlässigbar sein, was mit der in vielen Branchen konstanten Beschäftigung zusammenhängen mag.

Gesundheit und Sicherheit

„Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ firmiert bei GRI G4 unter den spezifischen Standardangaben, über die in der umfassenden Variante dann zu berichten ist, wenn der jeweilige Aspekt zuvor als wesentlich ermittelt wurde. Abgesehen von jenen Organen (G4-LA5) und Vereinbarungen mit Gewerkschaften (G4-LA8), die der Durchsetzung des Gesundheitsschutzes dienen, müssen Organisationen durch Angaben zu Berufskrankheiten, Arbeitsunfällen, Ausfallstagen und Absenzen Hinweise auf die gesundheitlichen Belastungen ihrer Beschäftigten geben. GRI G4 verlangt damit nicht nur eine Offenlegung der klassischen Themen des ArbeitnehmerInnen-schutzes wie „Arbeitsunfälle“ und „Berufskrankheiten“, sondern auch von Krankenständen, da die Abwesenheitsrate per definitionem die Arbeitsunfähigkeit jeglicher Art umfasst. Dies beschränkt sich also nicht nur auf die Fälle, die durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verursacht wurden, sondern es wird davon ausgegangen, dass eine niedrige Abwesenheitsrate mit positiven Trends bei der Arbeitsmoral und der Produktivität verknüpft ist. Setzt eine Organisation Verfahren zur Hebung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein, so sollte das in einer niedrigeren Abwesenheitsrate einen Niederschlag finden.

Fraglich ist, ob die GRI-Indikatoren für die Abbildung der Ursachen gesundheitlicher Belastungen in der modernen Arbeitswelt ausreichen. Welche Gefährdungen sind beispielsweise mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der immer stärkeren Verbreitung leistungsbezogener Entgeltmodelle verbunden? Unbestritten ist, dass Schichtarbeit mit stärkeren physischen und psychischen Belastungen einhergeht als Arbeiten mit Normalarbeitszeit.⁴⁷ Flexible Arbeitszeiten müssen zwar nicht notwendigerweise zu höheren Gesundheitsrisiken führen, bei einer einseitigen Erweiterung der Dispositionsspielräume für die Arbeitgeber besteht aber die Gefahr überlanger Arbeitszeiten und zu kurzer Regenerationszeiten. Auf einen weiteren Aspekt weist in diesem Zusammenhang das Forschungs- und Planungsinstitut für das Gesundheitswesen, die Gesundheit Österreich GmbH (GÖG), hin: Die „neue Arbeitswelt“ wäre vor allem mit psychischen Belastungen verbunden. Deshalb hätte der Gesetzgeber 2013 das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz dahingehend novelliert, dass die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz verpflichtend eingeführt wurde.⁴⁸

Laut einer WIFO-Studie ist Österreich nach Großbritannien das Land mit der höchsten durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit (41,8 Stunden) in den EU-15-Ländern. Darüber hinaus schneidet Österreich bei den Überstundenleistungen weit überdurchschnittlich ab.⁴⁹ Schon seit langem ist bekannt, dass ausgedehnte Arbeitszeiten verstärkt zu psycho-vegetativen Beschwerden führen, vor allem bei älteren Menschen.⁵⁰ Nicht nur durch die Arbeitszeit, auch durch die spezifische Form der Entlohnung kann es zu einer unverhältnismäßigen Gesundheitsbelastung kommen. Zum Beispiel durch All-in-Verträge, die das Risiko überlanger Arbeitszeiten zur

⁴⁷ vgl. Leser, Carina / Tisch, Anita / Toophoven, Silke: Schichtarbeit und Gesundheit, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 21/2013, abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2113.pdf> (Zugriff: 30.10.2015)

⁴⁸ vgl. Gesundheit Österreich GmbH (Hrsg.) (2015): Stellungnahme der Gesundheit Österreich GmbH zum Konsultationspapier des Bundesministeriums für Justiz betreffend die Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU, S. 1, abrufbar unter: <https://www.justiz.gv.at/web2013/html/default/2c94848b4d8ffcf9014db85c84ab0482.de.html> (Zugriff: 25.11.2015)

⁴⁹ vgl. Famira-Mühlberger, Ulrike / Fuchs, Stefan (2013): Unbezahlte Überstunden in Österreich, WIFO

⁵⁰ vgl. Nachreiner, Friedhelm / Rädiker, Britta / Janßen, Daniela / Schomann, Carsten (2005): Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e.V., Oldenburg, abrufbar unter: http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Politikthemen/Arbeit_Soziales/AZdauer_und_gesund.pdf (Zugriff: 3.11.2015)

Erfüllung der Vorgaben faktisch auf die ArbeitnehmerInnen abwälzen. Oder durch eine enge Kopplung von Arbeitsleistung und Entgelt, infolgedessen die psychischen und physischen Beanspruchungsgrenzen aus- und überreizt werden.

Die Gesundheit Österreich GmbH kommt in ihrer Stellungnahme an das Justizministerium zu dem Schluss, dass betriebliche Gesundheitsförderung als Managementaufgabe aufzufassen ist, mit einer starken Beteiligung der MitarbeiterInnen.⁵¹ Analoges sieht auch die Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes zur Evaluierung und Umsetzung von Maßnahmen bei psychischen Belastungen vor. Ein entsprechender Indikator muss daher jene Ressourcen erfassen, die seitens des Unternehmens für die betriebliche Gesundheitsförderung gemäß dieser Definition bereitgestellt werden. Die GRI-Indikatoren stellen eher auf den klassischen Gesundheitsschutz ab. Auszugehen ist allerdings davon, dass es zur Beschreibung der Gesundheitsrisiken in der modernen Arbeitswelt noch zusätzliche Kennzahlen braucht, die die Auswirkungen

- der Arbeitszeit (Mehr- und Überstundenleistung, All-in-Verträge, Urlaubsrückstände),
- der Besonderheiten der Entlohnung (All-in-Verträge, fixe/variable Entlohnungsbestandteile) und
- der betriebliche Gesundheitsförderung (inklusive jener für die Evaluierung psychischer Belastungen)

auf die ArbeitnehmerInnen erfassen. Anzunehmen ist außerdem, dass Langzeitkrankenstände mit Burnout oder innerer Kündigung korrelieren, weshalb eine Berichterstattung aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung eine zentrale Rolle einnimmt. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Klassifikation der einzelnen Indikatoren aus Sicht der befragten BetriebsrätInnen.

Tabelle 9: Indikatoren zu Gesundheit und Sicherheit

Indikatoren zu Gesundheit und Sicherheit	wichtig	weder noch	nicht wichtig
Durchschnittliche Mehr- und Überstundenleistung pro Monat (ohne All-in-Verträge oder Pauschalen)	77,6%	6,9%	15,5%
Arbeitsunfälle (Häufigkeit)	72,4%	10,4%	17,2%
Anteil der Beschäftigten mit All-in-Verträgen	71,9%	7,0%	21,1%
Relativer Anteil der Beschäftigten, die in die Umsetzung der „betrieblichen Gesundheitsförderung“ und der „Evaluierung psychischer Belastungen“ eingebunden waren	69,0%	15,5%	15,5%
Anteil der Beschäftigten mit über 25% variabler Lohn- und Gehaltsbestandteile	67,2%	13,8%	19,0%
insgesamt aufgewendete MitarbeiterInnenstunden für die Umsetzung von "Betrieblicher Gesundheitsförderung" und die "Evaluierung psychischer Belastungen" pro Jahr	66,7%	19,3%	14,0%
Berufskrankheiten (Häufigkeit)	65,5%	13,8%	20,7%
Krankenstandstage durchschnittlich pro ArbeitnehmerIn	64,9%	14,0%	21,1%
Arbeitsunfälle (Ausfalltage)	63,8%	19,0%	17,2%
Anteil jener MitarbeiterInnen mit mehr als 1,5 Jahresurlauben zum Jahresende	60,3%	22,5%	17,2%
Berufskrankheiten (Ausfalltage)	60,3%	15,6%	24,1%
Langzeitkrankenstände (länger als 28 Tage) absolut	56,9%	20,7%	22,4%
Krankenstandstage absolut	53,6%	23,2%	23,2%
Langzeitkrankenstände (länger als 28 Tage) durchschnittlich pro ArbeitnehmerIn	53,4%	17,3%	29,3%

Quelle: AK-BetriebsrätInnenbefragung börsennotierter Unternehmen (n=58)

Die Erhebung zeigt, dass ArbeitnehmerInnenvertreterInnen den Wert einer soliden Nachhaltigkeitsberichterstattung gerade in der Kategorie „Gesundheit“ erkannt haben: Nur wenn vergleichbare und relevante Zahlen vorliegen, bilden diese eine wirkungsvolle Grundlage für Veränderungen der betrieblichen Realität. Die Arbeitswelt wird damit sichtbar gemacht und es ergibt sich die Möglichkeit über die eine oder andere Bewegung in der „Gesundheitsbilanz“ zu diskutieren. Das Ranking der Ergebnisse zeigt, wie wichtig der ArbeitnehmerIn-

⁵¹ vgl. Gesundheit Österreich GmbH (Hrsg.) (2015): Stellungnahme der Gesundheit Österreich GmbH zum Konsultationspapier des Bundesministeriums für Justiz betreffend die Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU, S. 5, abrufbar unter: <https://www.iustiz.gv.at/web2013/html/default/2c94848b4d8ffcf9014db85c84ab0482.de.html> (Zugriff: 25.11.2015)

nenvertretung die Berichterstattung bzw. Offenlegung von GRI-Indikatoren ist, aber auch von weiteren Indikatoren, die sich aus der Betriebspraxis ergeben:

- 78% der BetriebsrätInnen halten es für wichtig, dass die Überstunden offengelegt werden,
- 72% wollen jedenfalls über die Arbeitsunfälle Bescheid wissen,
- 72% sind an der Verbreitung von All-in-Verträgen im Unternehmen interessiert,
- 69% glauben, dass man aus dem relativen Anteil der Beschäftigten, die in die „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und die „Evaluierung psychischer Belastungen“ eingebunden sind, wichtige Rückschlüsse über die Gesundheitspolitik in einem Unternehmen ziehen kann,
- 67% halten Angaben zu variablen Lohn- und Gehaltsmodellen für einen wichtigen Anhaltspunkt zur Abschätzung der gesundheitlichen Belastungen und
- mehr als die Hälfte der BetriebsrätInnen wollen gerne verschiedene Details zu den Krankenständen wissen.

Innerbetriebliche Vergütungsspanne

Zweifellos wird die Unternehmensführung ganz wesentlich durch die Spezifika der Vergütungsanreize für das Management determiniert. Das Paradebeispiel dafür sind Stock-Options: Indem ein erheblicher Teil der Vergütung des Vorstands in besonderen Rechten zum Aktienbezug besteht, werden die Interessen der AktionärInnen mit jenen der leitenden Führungskräfte⁵² gleichgesetzt. GRI bildet diesen Komplex im Indikator G4-51 ab, der die Kriterien für die Offenlegung der einzelnen Vergütungskomponenten definiert (fix, variabel, aktienbasiert, etc.). Gesondert anzuführen sind nichtfinanzielle Kriterien wie ökologische und gesellschaftliche Ziele. Hintergrund dabei: Gerade bei der Verknüpfung von nichtfinanziellen Kennzahlen mit der Unternehmenssteuerung ergibt sich deutliches Verbesserungspotenzial. Beispielsweise beziehen lediglich 11% der ATX Prime-Unternehmen nichtfinanzielle Kennzahlen zumindest teilweise in das Vergütungssystem ein, während bei 89% der Unternehmen nichtfinanzielle Kennzahlen keinen Einfluss auf die Vergütung des Managements haben.⁵³

Die Kriterien nach G4-51 sind allerdings zu komplex, als dass sie in einer einzigen Maßzahl abgebildet werden könnten. In der vorliegenden Untersuchung wurde daher nach dem Verhältnis der Jahresvergütung der höchstbezahlten Führungskraft zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten gefragt. Nach dem Österreichischen Corporate Governance Kodex, der sich vorrangig an österreichische börsennotierte Unternehmen richtet, müssen die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2012 offengelegt werden (vgl. §243b Abs. 2 Z3 UGB). Gemäß §78 Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat zudem für die Angemessenheit der Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder zu sorgen, wobei nach ExpertInnenmeinung dafür auch der „vertikale Vergleich“, also der Maßstab zur Lohn- und Gehaltsentwicklung der Belegschaft heranzuziehen ist.⁵⁴

Daraus ist ableitbar, dass der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung im Verhältnis zum Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen zu definieren hat. Es ist daher naheliegend, die faktische Relation in einem entsprechenden Multiplikator bzw. Indikator abzubilden (z. B. 1:20). GRI G4-54 sieht eine analoge Messgröße durchaus vor, allerdings beschränkt auf die MitarbeiterInnen. Dort soll nämlich das Verhältnis Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau der Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) genannt werden.⁵⁵ Für die Einkommensspreizung zwischen Führungskräften und

⁵² Eine Führungskraft ist definiert als ein hochrangiges Mitglied des Managements der Organisation, dazu gehören ein Chief Executive Officer (CEO) sowie Einzelpersonen, die dem CEO oder dem höchsten Kontrollorgan direkt unterstellt sind.

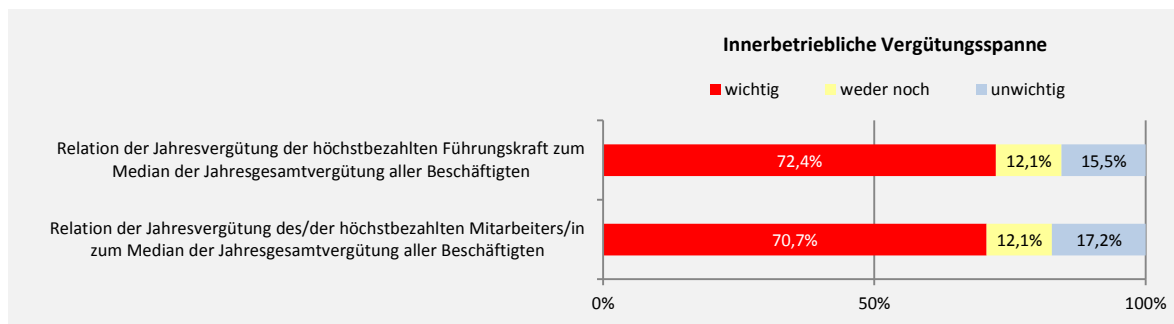
⁵³ vgl. Miller, Aslan / Bertl, Romuald (2014): Integrated Reporting – Die Zukunft der Unternehmensberichterstattung in Österreich, S. 38, Wien, abrufbar unter: <http://www.lebensart.at/images/doku/pwcwubenchmarkingstudieintegratedreporting.pdf> (Zugriff: 6.11.2015)

⁵⁴ vgl. Kalss, Susanne (2014): Untersuchung über die Vergütung von Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft im österreichischen Recht nach den Kriterien von §78 AktG idF 2012, Wien, abrufbar unter: http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Gutachten_Vorstandsverguetung.pdf (Zugriff: 3.11.2015)

⁵⁵ Höchstbezahlte/r Mitarbeiter/in bezogen auf den Median aller MitarbeiterInnen; dieser Indikator ist in GRI G4-54 definiert.

Belegschaft ist diese Verhältniszahl nicht vorgesehen. Wie wichtig sind nun den BetriebsrätInnen diese Offenlegungen?

Abbildung 4: Indikatoren zur innerbetrieblichen Vergütungsspanne



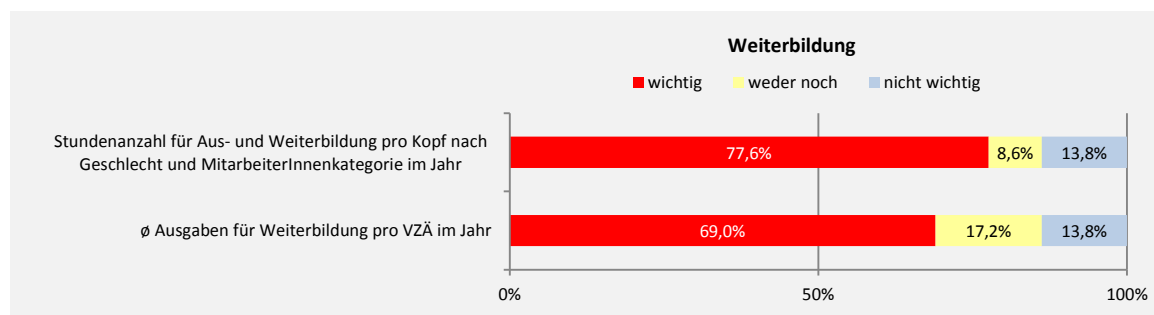
Quelle: AK-BetriebsrätInnenbefragung börsennotierter Unternehmen (n=58)

Die befragten BetriebsrätInnen der börsennotierten Unternehmen sind an der Offenlegung der Vergütungsspanne sowohl zwischen dem/der Vorstandsvorsitzenden und der Belegschaft sowie zwischen dem/der höchstbezahlten MitarbeiterIn hoch interessiert. Fast drei Viertel (72%) wollen diese Relation beim/bei der Top-ManagerIn offengelegt sehen, 71% sind es bei der/dem höchstbezahlten MitarbeiterIn. Angesichts der Vergütungsspanne von zuletzt 1:47⁵⁶ zwischen dem österreichischen Medianeinkommen und dem Vorstandsgeloh eines ATX-Managers ist das Interesse an der Offenlegung der innerbetrieblichen Einkommensspreizung durchaus nachvollziehbar.

Weiterbildung

Nach GRI G4 ist die Pflege und Förderung des Humankapitals, insbesondere durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, ein wesentliches Element der Entwicklung einer Organisation. Dadurch kann der Fortschritt in anderen gesellschaftlichen Bereichen unterstützt werden. Beispielsweise kann so Chancengleichheit am Arbeitsplatz gefördert werden. Aus- und Weiterbildung ist zudem ein wichtiges Momentum für Verbesserungen auf der persönlichen und organisatorischen Ebene. GRI G4-LA9 misst diesen Aspekt der ArbeitnehmerInnenbelange über die Zeitquanten: Wie viele Stunden verbringen MitarbeiterInnen durchschnittlich pro Jahr in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen? Angelehnt an die European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) kennt der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK)⁵⁷ allerdings noch eine andere Maßzahl: Die durchschnittlichen Ausgaben für Weiterbildung pro Vollzeitäquivalent (VZÄ) pro Jahr. Abbildung 5 zeigt die Bedeutung dieser Indikatoren aus Sicht der befragten BetriebsrätInnen.

Abbildung 5: Indikatoren zu Weiterbildung



Quelle: AK-BetriebsrätInnenbefragung börsennotierter Unternehmen (n=58)

⁵⁶ vgl. Oberrauter, Markus / Wieser, Christina (2014): Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen 2013/2014, AK Wien, S. 6

⁵⁷ vgl. Rat für Nachhaltige Entwicklung (2015): Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex – Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften, texte Nr. 47, S. 21, abrufbar unter: http://www.nachhaltigkeitsrat.de/uploads/media/RNE_Der_Deutsche_Nachhaltigkeitskodex_DNK_texte_Nr_47_Januar_2015.pdf (Zugriff: 26.11.2015)

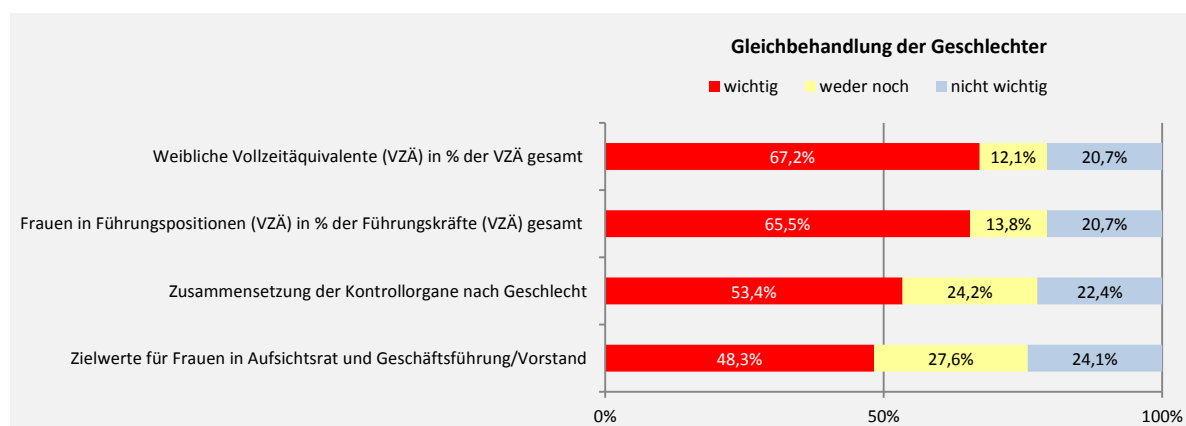
Seitens der BetriebsrätInnen werden den Angaben zur Weiterbildung genauso hohe Bedeutung beigemessen wie der Offenlegung von Informationen zu Gesundheit und Sicherheit. 78% erachten es für wichtig, dass man gegliedert nach Geschlecht und MitarbeiterInnenkategorie Auskunft darüber erhält, wie viele Stunden pro Jahr die Beschäftigten in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen verbracht haben. 69% der BetriebsrätInnen halten die etwas undifferenzierten, dafür monetären, Angaben des deutschen Nachhaltigkeitskodex für wichtig.

Gleichbehandlung der Geschlechter

Die Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund von Alter, Herkunft und Geschlecht muss deklariertes Ziel der Unternehmenspolitik sein. Insbesondere bei Frauen fällt auf, dass sie in den Führungs- und Kontrollgremien der Gesellschaften unterrepräsentiert sind. GRI G4-LA12 will mögliche Benachteiligungen offenlegen, indem – neben anderen Diversitätsindikatoren⁵⁸ – das Geschlechterverhältnis sowohl im Management als auch in den Aufsichtsorganen und den einzelnen MitarbeiterInnenkategorien gemessen wird. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte muss je nach Position (z. B. oberes oder mittleres Management) ausgewiesen werden.⁵⁹ Durch einen Vergleich mit der Gesamtbelegschaft lassen sich mögliche Disparitäten feststellen.⁶⁰ Während auf europäischer Ebene Quotenregelungen diskutiert werden und bereits acht europäische Staaten⁶¹ verbindliche Vorgaben für Frauen im Aufsichtsrat festgelegt haben, bleibt die Anforderung zur Nennung einer Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Aufsichtsrat und Geschäftsführung/Vorstand bei GRI (derzeit noch) ausgeklammert.

Allerdings sind Unternehmen in der umfassenden Variante nach GRI G-40 aufgefordert, Auskunft über Nominierungs- und Auswahlverfahren des höchsten Kontrollorgans zu geben, insbesondere darüber, ob und wie dabei die Vielfalt berücksichtigt wird. Immerhin müssen börsennotierte Unternehmen auch in Österreich gem. §243b Abs. 2 Z 2 UGB berichten „...welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen der Gesellschaft gesetzt wurden.“ Eine konkrete Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht sieht der Gesetzgeber in Österreich noch nicht vor. Abbildung 6 zeigt die Bedeutung der angesprochenen Indikatoren: Immerhin zwei Drittel der befragten BetriebsrätInnen halten es für wichtig, dass mögliche Diskriminierungen offengelegt werden, indem einerseits die Geschlechterverteilung in der Gesamtbelegschaft (67%) und andererseits der weibliche Anteil in Führungspositionen (66%) offengelegt wird. Etwas weniger stark ausgeprägt ist das Transparenzbedürfnis bei der Zusammensetzung der Kontrollorgane (53%) und bei den Zielwerten für Frauen in Aufsichtsrat und Geschäftsführung/Vorstand (48%).

Abbildung 6: Indikatoren zu Gleichbehandlung der Geschlechter



Quelle: AK-BetriebsrätInnenbefragung börsennotierter Unternehmen (n=58), Vollzeitäquivalente (VZÄ)

⁵⁸ Dazu zählen Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und gegebenenfalls andere Diversitätsmerkmale.

⁵⁹ Zusätzlich misst GRI G4-LA12 die Diversität noch nach Tätigkeit (z. B. Technik, Verwaltung, Produktion).

⁶⁰ Durch die Messung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), wie sie der Deutsche Nachhaltigkeitskodex vorsieht, kommt es wegen der höheren Teilzeitquote zu einer systematischen Überschätzung der Frauen in Führungspositionen in Relation zur Gesamtbelegschaft.

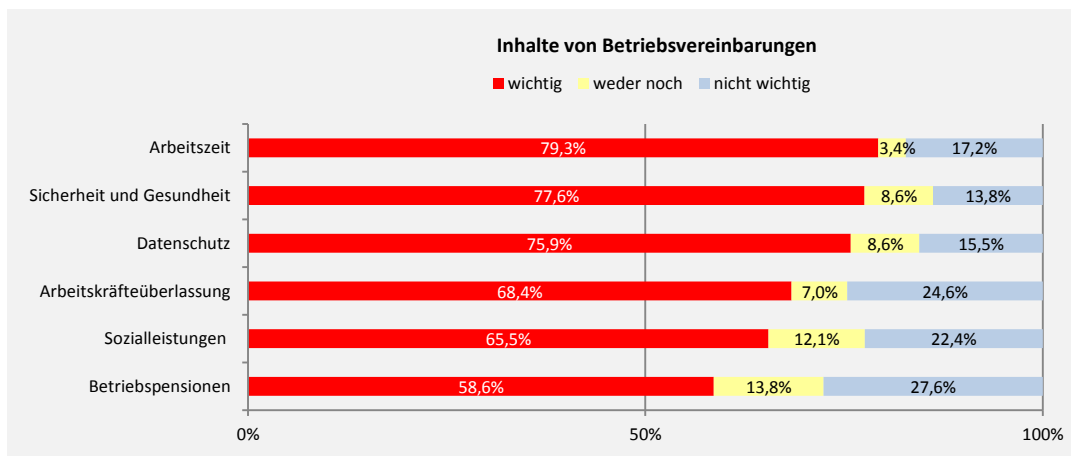
⁶¹ Zu den acht Staaten gehören Norwegen (seit 2003), Spanien (seit 2007), Island (seit 2010), Niederlande (seit 2011), Belgien (seit 2011), Italien (seit 2012), Frankreich (seit 2011) und Deutschland (ab 2016).

Bei der Interpretation der dargestellten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass fast 90% der Antworten von Männern stammen. Bemerkenswert daher, dass sich so viele männliche ArbeitnehmerInnenvertreter für die Offenlegung der harten Diskriminierungsfakten aussprechen. Offenbar haben sie den gegenwärtigen Aufholbedarf tagtäglich vor Augen: Derzeit sind in den börsennotierten Unternehmen in Österreich lediglich 5,8% Frauen im Vorstand vertreten.⁶² Um einer geschlechtergerechten Wirtschaft näher zu kommen, sollten Unternehmen dazu angehalten werden, Zielquoten zu definieren und konkrete Maßnahmen zu setzen, wie vorhandene Diskriminierungen beseitigt werden sollen.

Exkurs „Betriebsvereinbarungen“

Weder in der Kernfassung noch in der umfassenden Variante sieht GRI G4 den Ausweis von Betriebsvereinbarungen vor. Nach GRI G4 muss zwar der Prozentsatz aller ArbeitnehmerInnen genannt werden, die von Kollektivvereinbarungen erfasst werden. Der Indikator GRI G4-LA4 will die Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen offenlegen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind. Das Instrument „Betriebsvereinbarung“ bleibt aber bei GRI als eine Möglichkeit der Beschreibung des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses ausgeklammert. Nichtsdestotrotz interessierte in der BetriebsrätInnenbefragung, welchen Informationsbedarf betriebliche ArbeitnehmerInnenvertreterInnen zur „Anzahl und Thematik von Betriebsvereinbarungen“ artikulieren.

Abbildung 7: Inhalte von Betriebsvereinbarungen



Quelle: AK-BetriebsrätInnenbefragung börsennotierter Unternehmen (n=60)

Wie ersichtlich messen BetriebsrätInnen diesem Aspekt der ArbeitnehmerInnenbelange eine hohe Bedeutung bei. Die Transparenz von Betriebsvereinbarungen zur „Arbeitszeit“ (für 79% wichtig), zur „Sicherheit und Gesundheit“ (für 78% wichtig) und zum „Datenschutz“ (für 76% wichtig) wird besonders häufig befürwortet. Immerhin 68% halten Informationen zu Betriebsvereinbarungen bezüglich der „Arbeitskräfteüberlassung“ für wichtig und nur geringfügig weniger sind es bei den „Sozialeleistungen“ (66%). Selbst die Betriebsvereinbarungen zu „Betriebspensionen“ stoßen mehrheitlich auf ein großes Interesse (59%).

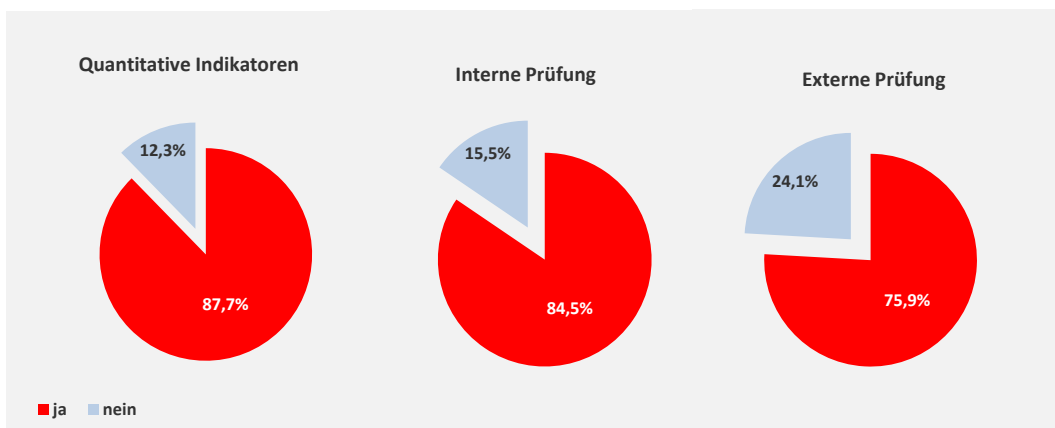
⁶² vgl. Sonja, Spitzer / Christina Wieser (2015): Frauen.Management.Report 2015, AK Wien 2015, S. 17

Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung

Nach der Richtlinie 2014/95/EU gem. Artikel 19a Abs. 5 muss der Abschlussprüfer oder die Prüfungsgesellschaft lediglich prüfen, ob überhaupt eine nichtfinanzielle Erklärung vorgelegt wurde.⁶³ Die Mitgliedsstaaten können dies allerdings ausweiten und zwar auf eine Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung durch einen unabhängigen Erbringer von Bestätigungsleistungen. GRI G4 wiederum empfiehlt zwar die Einbeziehung einer externen Prüfung, sie ist jedoch keine Voraussetzung für die Berichterstellung „in Übereinstimmung“ mit den Leitlinien.⁶⁴ Externe Überprüfung bedeutet dabei nicht notwendigerweise die Bewertung und Validierung des Qualitäts- und Leistungsniveaus einer Organisation, sondern umfasst auch die Erkenntnisse über jene Systeme und Prozesse, die zur Berichterstellung angewendet werden (z. B. den Prozess zur Bestimmung von Berichtsinhalten unter Anwendung des Wesentlichkeitsgrundsatzes bzw. des Prozesses zur Einbindung von Stakeholdern).⁶⁵

Die ArbeitnehmerInnenvertreterInnen haben sich mit der Berichtsprüfung anhand folgender Fragen auseinandergesetzt: Welchen Anforderungen muss der Bericht gerecht werden, damit er überhaupt prüfbar wird? Welche Rolle kommt der internen Unternehmensaufsicht im Prüfprozess zu? Wird eine externe Prüfung durch die WirtschaftsprüferInnen als notwendig erachtet?

Abbildung 8: Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung



Quelle: AK-BetriebsrätInnenbefragung börsennotierter Unternehmen (n=58)

- 88% der befragten BetriebsrätInnen vertreten die Auffassung, dass die nichtfinanzielle Erklärung quantitative Indikatoren beinhalten soll und sich nicht einzig mit verbalen Be- und Umschreibungen begnügen darf.
- 85% wollen, dass nichtfinanzielle Kennzahlen (analog zu Finanzkennzahlen) in den jeweiligen Unternehmensorganen (Aufsichtsrat, Hauptversammlung) geprüft und beschlossen werden.
- 76% halten eine systematisch-inhaltliche, externe Prüfung der Berichterstattung für jedenfalls erforderlich.

Insgesamt ist festzuhalten, dass BetriebsrätInnen höchstes Interesse an einer externen Validierung der Daten und einer Berichtsqualität haben, die jener der Finanzberichterstattung möglichst nahe kommt. Das setzt konkret messbare Indikatoren voraus. Nur dann kann seriös geprüft werden. Wird lediglich das Vorliegen einer nichtfinanziellen Erklärung geprüft, wie es die Richtlinie 2014/95/EU Artikel 19a Abs. 5 vorsieht, so besteht die Gefahr, dass die Offenlegung eher der Selbstvermarktung dient, als Einblick in die sozialen und ökologischen Auswirkungen der Unternehmensführung gewährt.

⁶³ vgl. EU-Parlament und EU-Rat (2014): Richtlinie 2014/95/EU vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=DE> (Zugriff: 19.11.2015)

⁶⁴ vgl. Global Reporting Initiative (GRI) (2013): G4-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, Umsetzungsanleitung, S. 46, abrufbar unter: <https://www.globalreporting.org/resource/library/German-G4-Part-Two.pdf> (Zugriff: 3.11.2015)

⁶⁵ a.a.O., S. 51

6 ZUR ZUKUNFT DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

„Die Kritikpunkte an der heutigen Unternehmensberichterstattung lauten häufig: zu lang, zu kompliziert und inhaltlich zu wenig an den Informationsbedürfnissen der Nutzer orientiert. Ohnehin schon dicke Geschäftsberichte werden vielfach noch durch zusätzliche Berichte, wie etwa zur Nachhaltigkeit, begleitet. Und trotzdem lässt die klassische Finanzberichterstattung viele Fragen unbeantwortet. Es ist an der Zeit für eine neue Orientierung.“⁶⁶ Selbst von InvestorInnen werden an der gegenwärtigen Unternehmenspublizität Inhalt, Verständlichkeit, Qualität und fehlende Fokussierung kritisiert sowie die Konzentration auf betriebswirtschaftliche Gegebenheiten. Der Trend geht in Richtung integrierte Berichterstattung: Unternehmen sollen künftig die finanziellen und nichtfinanziellen Auswirkungen ihrer Tätigkeit, deren Zusammenhänge und ihre Zukunftsperspektiven darstellen. Neben dem Finanzkapital und dem produktiven Kapital sind auch das menschliche Kapital, das intellektuelle Kapital, das Kapital aus gesellschaftlichen Strukturen und Beziehungen sowie das ökologische Kapital zu berücksichtigen, um die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens abschätzen zu können.

Ein großer Teil des Unternehmenswerts ist immateriellen und nichtfinanziellen Treibern zuzuschreiben. Finanzielle Kennzahlen allein reichen nicht aus, um den Wert eines Unternehmens umfassend aufzuzeigen. Der Druck auf die Unternehmen steigt, die wichtigsten Informationen aus verschiedenen Berichten der herkömmlichen Geschäftsberichterstattung (wie Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht etc.) in einem einzigen integrierten „Spitzenbericht“ zusammenzufassen. Langfristig orientierte InvestorInnen wollen wissen, wie es einem Unternehmen gelingen wird, heute und in der Zukunft Wert zu schaffen. Demgemäß unterscheidet sich eine integrierte Berichterstattung von der Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung wie folgt:

Tabelle 10: Unterscheidungsmerkmale der Finanz-, Nachhaltigkeits- und integrierten Berichterstattung

	Finanzberichterstattung	Nachhaltigkeitsberichterstattung	Integrierte Berichterstattung
Primärer Berichtszweck	Dokumentation, Rechenschaftslegung, Kapitalerhaltung	Konkretisierung des unternehmerischen Verantwortungsbewusstseins	Darstellung der Wertschaffung eines Unternehmens durch Verknüpfung wesentlicher Angaben des Finanz- und Nachhaltigkeitsberichts
Zentrale Adressaten	Kapitalgeber	interne und externe Anspruchsgruppen	Kapitalgeber
Aufstellung, Offenlegung	verpflichtend	freiwillig	freiwillig
Gesetze, Standards, Vereinbarungen	UGB, IFRS	GRI: G4-Leitfaden	IIRC Rahmenkonzept 1.0
Rechnungslegung	Jahresabschluss, ergänzend: Anhang, Lagebericht	Nachhaltigkeitsbericht	Integrierter Bericht
Ausweis	vorwiegend ökonomische Aspekte der Geschäftstätigkeit	ökonomische, ökologische und soziale Aspekte der Geschäftstätigkeit	ökonomische, ökologische und soziale Aspekte der Geschäftstätigkeit
Zeitbezug	vergangenheitsorientiert	vergangenheits- und zukunftsorientiert	vergangenheits- und zukunftsorientiert
Prüfung	verpflichtend für mittelgroße u. große Kapitalgesellschaften	freiwillig (GRI empfiehlt die Prüfung)	freiwillig (IIRC empfiehlt die Prüfung)

Quelle: nach Müller, Stefan / Stawinoga, Martin (2013), S. 462f⁶⁷

⁶⁶ KPMG (2014): Integrated Reporting – Geschäftsberichte neu gedacht, S. 6f, <https://www.kpmg.com/DE/de/Documents/integrated-reporting.pdf> (Zugriff: 6.11.2015)

⁶⁷ Müller, Stefan / Stawinoga, Martin (2013): Unternehmensberichterstattung: Finanz-, Nachhaltigkeits- und integrierte Berichterstattung im Vergleich – Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Entwicklungsperspektiven der drei Berichterstattungskonzepte, in: Die Steuerberatung 11/2013, S. 462f

Der integrierte Bericht ist allerdings keine „Stand-alone“ Lösung, sondern steht am Ende einer neu ausgerichteten Steuerung und Überwachung des Unternehmens: „Sie müssen sich schon entscheiden, ob man das Problem der integrierten Berichterstattung einer gemeinsamen Redaktion oder einem Buchbinder anvertraut.“⁶⁸ Aufgabe der Unternehmensführung ist es, die relevanten Werttreiber (Kapitalien) in ihre Entscheidungsfindung zu integrieren. Damit das gelingt, braucht es neue Strukturen und substanzielle Kennzahlen: Jede Initiative braucht eine konkrete Zahl als Vorgabe.⁶⁹

Aus Sicht der größten Wirtschaftsprüfungsgesellschaften führt am Integrated Reporting kein Weg vorbei: Die Prüfungsgesellschaft Ernst & Young hebt in diesem Zusammenhang hervor: „Was auf den ersten Blick vor allem nach neuen Pflichten und vielen Umstellungen aussieht, ist für die Unternehmen selbst ein großartiges Managementinstrument zur wertsteigernden Unternehmensführung.“⁷⁰ Durch die integrierte Berichterstattung und dem damit verbundenen Informationsgewinn entsteht deutlich mehr Klarheit in Bezug auf die Werte, Chancen und Risiken des Unternehmens – und damit ein ausgesprochen wertvolles Werkzeug, mit dessen Hilfe sich weitreichende Managemententscheidungen auf eine neue Wissensbasis stellen lassen.

Die WirtschaftsprüferInnen der KPMG postulieren: „Die heutige Unternehmensberichterstattung führt in die Sackgasse: Integrated Reporting kann wieder aus ihr herausführen.“⁷¹ Die Prüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers geht – gestützt auf eine eigene Studie⁷² – davon aus, dass der Trend zur integrierten Unternehmensberichterstattung nicht aufzuhalten ist. Rückblickend würde man sich darüber wundern, dass über so etwas Selbstverständliches überhaupt diskutiert worden ist, meinen Slotta und Werner (2012).⁷³ Sie beziehen sich dabei auf die Ergebnisse der Studie „Auf dem Weg zum Integrated Reporting“, basierend auf mehrstündigen, qualitativen Interviews mit 20 einschlägigen ExpertInnen (Vorstände, AnalystInnen, InvestorInnen, WirtschaftsjournalistInnen) zur Zukunft der Unternehmensberichterstattung.

Weitgehend Einigkeit herrscht bei den befragten ExpertInnen in der Einschätzung darüber, dass sich dem Integrated Reporting kein Unternehmen dauerhaft entziehen kann. Nicht, weil die Unternehmen sich das wünschen, vielmehr sind sie Getriebene: Durch gesellschaftliche und regulatorische Entwicklungstendenzen wächst der Druck zur Integration nichtfinanzieller Daten. Im Gegensatz zu den Zahlen der finanziellen Berichterstattung, die zeitnah abrufbar sind, mangelt es im nichtfinanziellen Bereich an Prozessstrukturen und Transparenz. Dazu kommt die Qualität der Daten: Für den Finanzberichtsteil gibt es verbindliche Standards, deren Einhaltung geprüft wird. Bei nichtfinanziellen Daten gibt es solche Regeln zumindest derzeit noch nicht in vollem Umfang. „Da kann doch jeder schreiben, was er will, wie soll das überprüft werden?“⁷⁴ Erst Testate ermöglichen eine allgemein gültige Vergleichbarkeit. Dafür braucht es Regeln: „Der Nachhaltigkeitsbericht wird sich erst dann durchsetzen, wenn er genau wie der Finanzbericht durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft testiert wird. Das setzt aber allgemein akzeptierte Kriterien voraus, eventuell sogar Verordnungen, und das sehe ich noch lange nicht.“⁷⁵

In einer kritischen Würdigung weist die Hans-Böckler-Stiftung auf die Schwachstellen der derzeitigen Konzeption hin:⁷⁶ Das Ziel des integrierten Berichts ist die Darstellung des Wertschaffungsprozesses des Unternehmens.

⁶⁸ Slotta, Armin / Werner, Michael (2012), Auf dem Weg zum Integrated Reporting. Eine aktuelle Studie über die Zukunft der Unternehmensberichterstattung, PricewaterhouseCoopers (PwC), S. 10, abrufbar unter:

<https://www.pwc.at/publikationen/studien/pwc-studie-integrated-reporting.pdf> (Zugriff: 5.10.2015)

⁶⁹ Jeffrey R. Immelt (*19.02.1956), CEO von General Electric (GE)

⁷⁰ vgl. Ernst & Young (2012): Jetzt geht's ums Ganze. Was Sie schon heute über Integrated Reporting wissen sollten, S. 10, abrufbar unter:

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Broschuere_-_Jetzt_gehts_ums_Ganze/\\$FILE/Brosch_IntegrReportg.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Broschuere_-_Jetzt_gehts_ums_Ganze/$FILE/Brosch_IntegrReportg.pdf) (Zugriff: 5.11.2015)

⁷¹ KPMG (2014): Integrated Reporting – Geschäftsberichte neu gedacht, S. 6f, abrufbar unter:

<https://www.kpmg.com/DE/de/Documents/integrated-reporting.pdf> (Zugriff: 6.11.2015)

⁷² Slotta, Armin, Werner, Michael (2012), Auf dem Weg zum Integrated Reporting. Eine aktuelle Studie über die Zukunft der Unternehmensberichterstattung, PricewaterhouseCoopers (PwC), abrufbar unter:

<https://www.pwc.at/publikationen/studien/pwc-studie-integrated-reporting.pdf> (Zugriff: 5.10.2015)

⁷³ a.a.O., S. 4

⁷⁴ a.a.O., S.12

⁷⁵ a.a.O., S.13

⁷⁶ Peters, Knut (2014): Einblick in die Zukunft der Berichterstattung – der Integrierte Bericht, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Die Fokussierung auf die FinanzkapitalgeberInnen könnte zur Folge haben, dass die Nachhaltigkeitsaspekte auf einen Werttreiber reduziert werden. Damit werden die Ansprüche der anderen Stakeholder vernachlässigt, die Interesse an der gesamten Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens haben. Zudem wird ein prinzipienbasierter Ansatz verfolgt, der in der praktischen Umsetzung einen großen Gestaltungsspielraum erlaubt, was auch von den WirtschaftsprüferInnen kritisiert wird. Für eine unabhängige Prüfung braucht es konkrete Anwendungshinweise oder verpflichtende Bestandteile und Angaben im Bericht. Die Hans-Böckler-Stiftung meint sogar, dass dafür nicht einfach die GRI-Kennzahlen in den Bericht übernommen werden können, sondern die wesentlichen Indikatoren und Kennzahlen speziell zu identifizieren sind. Insbesondere wäre auch die Managementvergütung an nichtfinanziellen Indikatoren auszurichten, weil nur dadurch eine entsprechende Priorisierung der gesamtgesellschaftlich wünschenswerten Ziele gegeben ist.

7 FAZIT

Bis zum 6. Dezember 2016 hat Österreich Zeit, die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Umsetzung der EU-Richtlinie in Kraft zu setzen. Offen ist derzeit noch, inwiefern damit Standards normiert werden, die tatsächlich einen gehaltvollen Überblick über die gesellschaftspolitische Verantwortung großer und bedeutender Unternehmen geben. Tatsächlich sprechen einige Gründe dafür, dass nach der Novellierung der Lageberichterstattung im Unternehmensgesetzbuch, die Umwelt- und Sozialagenden ein höheres Gewicht in der Unternehmenspublizität einnehmen werden als zuvor:

1. Im internationalen Vergleich ist Österreich ein Nachzügler in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Nach einer Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young legen die umsatzstärksten Unternehmen in Österreich seltener als in anderen Ländern Nachhaltigkeitsberichte. Außerdem zeigt eine Analyse des Social Disclosure Score nach Bloomberg, dass auch die Breite der offengelegten Informationen zu wünschen übrig lässt. Es muss im Interesse des Gesetzgebers liegen, dass Österreich einen Aufholprozess startet.
2. Nach Meinung der RechnungslegungsexpertInnen geht der Trend eindeutig Richtung „Integrated Reporting“, kein Unternehmen wird sich dem dauerhaft entziehen können. Der integrierte Bericht fokussiert zwar primär auf die Interessen der FinanzkapitalgeberInnen, aber alleine dadurch, dass das „intellektuelle Kapital“, das „Humankapital“, das „Soziale Kapital“ und das „Natürliche Kapital“ in die Analyse der Wertschaffung eines Unternehmens einbezogen werden, wird nichtfinanziellen Parametern ein höherer Stellenwert gewährt. Zudem fordern die WirtschaftsprüferInnen für den integrierten Bericht möglichst konkrete Prüfvorgaben, um ihrem Auftrag überhaupt gerecht werden zu können.
3. Selbst die EU-Kommission sieht das integrierte Reporting als mittel- und langfristiges Ziel, auch, weil alle Appelle für eine freiwillige Nachhaltigkeitsberichterstattung bisher nicht gefruchtet haben. Dafür müsste nämlich der Markt Nachhaltigkeitsreports nachfragen, was bisher nicht der Fall war. Daher fordert die Kommission verlässliche Rechtsgrundlagen, die Transparenz, Konsistenz und Vergleichbarkeit ermöglichen.
4. In der öffentlichen Konsultation des Bundesministeriums für Justiz betreffend die Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU sprachen sich 16 von 22 Organisationen für konkrete, verbindliche Kriterien für die „nichtfinanzielle Erklärung“ aus. Dabei sticht die Stellungnahme der WirtschaftsprüferInnen hervor. Logisch schlüssig weisen sie darauf hin, dass die neue Richtlinie die Konsequenz aus dem Versagen des alten prinzipienbasierten Ansatzes ist. Deshalb sind sie der Ansicht, „dass die in Erwägungsgrund 7 und 8 angeführten Bereiche zu konkretisieren sind, um eine einheitliche Interpretation und inhaltliche Prüffähigkeit (...) sicherzustellen.“

Frankreich hat gezeigt, dass eine substanzielle Regulierung der Unternehmenstransparenz möglich ist. Jetzt ist der Gesetzgeber gefordert, den Aufholprozess in der Nachhaltigkeitsberichterstattung auch in Österreich durch klare Normen zu unterstützen. Nur vergleichbare, geprüfte und relevante Zahlen, Daten und Fakten bilden eine wirkungsvolle Grundlage für Veränderungen der betrieblichen Realität. Die Arbeitswelt wird damit sichtbar gemacht und es ergibt sich die Möglichkeit über Bewegungen in der „Sozialbilanz“ zu diskutieren. Eine externe Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung von einer unabhängigen dritten Partei ist unerlässlich und sollte in Bezug auf Form und Inhalt auf Augenhöhe mit der Finanzberichterstattung erfolgen.

8 DANKSAGUNG

Die vorliegende Studie konnte nur dank der Beteiligung und der Beiträge vieler erstellt werden: Bedanken möchten wir uns an erster Stelle bei Heinz Leitsmüller, Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft, er war Initiator, Begleiter und Motivator. Ines Hofmann hat wertvolle Anregungen geliefert und die Studie dankenswerterweise inhaltlich lektoriert. Bei der Bloomberg-Recherche hat uns Simon Schumich tatkräftig unterstützt.

Ralf Wallner zeichnet für die Daten der Nachhaltigkeitsberichterstattung börsennotierter Unternehmen verantwortlich, die er im Auftrag der Abteilung Umwelt und Verkehr der AK Wien erhoben hat. An dieser Stelle sei der zuständigen Abteilungsleiterin Sylvia Leodolter sowie den Kollegen Werner Hochreiter und Florian Wukovitsch für die gute Kooperation gedankt.

Für die Übersetzung aus dem Französischen danken wir Judith Wieser. Inhaltliche Unterstützung und unverzichtbare Vorarbeit hat die Studie außerdem durch eine Betriebsratsfokusgruppe rund um Gabriele Sax erfahren, die den Grundstein für die Online-Umfrage über relevante Items aus ArbeitnehmerInnensicht gelegt hat. Organisatorisch hat die Online-Befragung Petra Stempfle aus der Abteilung Betriebswirtschaft betreut.

9 GLOSSAR

Blue Chips sind Aktien großer Unternehmen, die sich durch hohe Bonität, gute Wachstumsperspektiven und regelmäßige Dividendenzahlungen (Dividende) auszeichnen. Namensgeber waren die blauen Jetons (Chips) im Casino Monte Carlo, die den höchsten Wert hatten.

CERES (Coalition of Environmentally Responsible Economies), aktuell: Investors and Environmentalists for Sustainable Prosperity wurde 1989 von Investoren im Zuge der Exxon-Valdez-Katastrophe gegründet, um gemeinsam mit Umweltorganisationen ein Business-Modell für nachhaltiges Wirtschaften zu entwickeln.

ECCJ (Die European Coalition for Corporate Justice) ist das größte zivilgesellschaftliche Netzwerk, das sich innerhalb der EU dem Thema Unternehmensverantwortung widmet. Die Koalition besteht aus über 250 zivilgesellschaftlichen Organisationen und Gewerkschaften in 15 europäischen Ländern. Die ECCJ setzt sich für eine bessere Regulierung der in der EU ansässigen Unternehmen ein, um Menschen und Umwelt zu schützen. Österreichisches Mitglied von ECCJ ist NeSoVe (Netzwerk Soziale Verantwortung), das im Jahr 2006 aus NGOs und ArbeitnehmerInnenvertretungen entstanden ist.

EFFAS (European Federation of Financial Analysts Societies) ist der Dachverband der nationalen Verbände der europäischen Finanzanalysten. EFFAS gibt zusammen mit dem Deutschen Verband der Finanzanalysten (DVFA) Leistungsindikatoren aus der Perspektive von Analysten und Investoren an, um die Umwelt, Gesellschaft und Corporate Governance besser in die Berichterstattung an Kapitalmarktvertreter und die Praxis der Finanzdienstleister zu integrieren.

GRI (Global Reporting Initiative) ist eine gemeinnützige Stiftung, die 1997 durch CERES und UNEP gegründet wurde. Ihr Ziel ist es, Organisationen bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu unterstützen, wofür ein eigener Berichtsrahmen entwickelt wurde: GRI hat – in einem partizipativen Verfahren unter Einbeziehung der Stakeholder – Leitlinien für Nachhaltigkeitsberichterstattung erarbeitet, die weltweit zur Anwendung kommen und sich hoher Akzeptanz erfreuen. Diese Leitlinien werden ständig weiterentwickelt, im Jahr 2013 wurde bereits die vierte Generation (GRI G4) vorgestellt. GRI trägt damit maßgeblich zur internationalen Harmonisierung bzw. Standardisierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung bei.

GRI G4: Mit den GRI G4 wurde im Jahr 2013 die vierte Überarbeitung der GRI-Leitlinien veröffentlicht. GRI G4 enthält einige wesentliche Änderungen zum Vorgängermodell GRI 3.1. Es sind weitere Indikatoren hinzugekommen und zudem werden bei der Bestätigung der Anwendung der Leitlinien nicht mehr die Anwendungslevel A, B und C unterschieden, sondern lediglich die Optionen „core“ („Kern“) oder „comprehensive“ („umfassend“). Künftig bilden Wesentlichkeitsaspekte den zentralen Fokus der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den GRI-Richtlinien. Unternehmen sollen in ihren Berichten die Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen verdeutlichen und über nicht-relevante Aspekte auch nicht berichten. Zudem kommt der Darstellung der unternehmensinternen Strukturen und Prozesse zur Umsetzung von Nachhaltigkeit (Disclosure on Management Approach, DMA) eine größere Bedeutung zu. Für eine Übergangszeit bis Ende 2015 werden auch die Versionen GRI 3 und 3.1 weiterhin Gültigkeit besitzen.

IIRC (International Integrated Reporting Council) ist eine weltweite Koalition aus Regulatoren, Investoren, Unternehmen und Organisationen, Standardsetzern, Wirtschaftsprüfern und Nichtregierungsorganisationen. Die Mitglieder des IIRC teilen die Überzeugung, dass die Darlegung der Wertschaffung eines Unternehmens der nächste Schritt in der Unternehmensberichterstattung sein sollte. Ziel des IIRC ist, ein weltweit anerkanntes Rahmenkonzept zur integrierten Berichterstattung zu schaffen. Auf Grundlage dieses Rahmenkonzepts sollen Unternehmen in einem klaren, präzisen und vergleichbaren Format die Informationen zusammenstellen, die für ihre Strategie, Steuerung, Performance und Zukunftsaussichten wesentlich sind. Das IIRC möchte außerdem erreichen, dass das Rahmenkonzept von Berichterstattern angenommen und von Standardsetzern und Investoren anerkannt wird.

ILO (International Labour Organization) bestimmt ihr Handeln in den vier Grundprinzipien Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Auf dieser Basis sind seit 1930 nach und nach insgesamt acht sogenannte Kernarbeitsnormen festgelegt worden: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, Abschaffung der Zwangsarbeit, Gleichheit des Entgelts, Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), Mindestalter, Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

ISO 26000 ist ein Leitfaden, der Orientierung und Empfehlungen gibt, wie sich Organisationen verhalten sollen, damit sie als gesellschaftlich verantwortlich angesehen werden können. Der Leitfaden wurde im November 2010 veröffentlicht, seine Anwendung ist freiwillig. Der Leitfaden umfasst „erstrebenswerte beispielhafte Anwendungen“ (Best Practices) gesellschaftlich verantwortlichen Handelns von Organisationen. Er ist sowohl mit den Richtlinien der Vereinten Nationen (UN) als auch mit denen der internationalen Arbeitsorganisation ILO verträglich. Die Zweckmäßigkeit eines solchen Leitfadens kristallisierte sich im Jahr 2002 in der Arbeitsgruppe ISO/COPOLCO heraus. Mit der Umsetzung wurde im Jahr 2004 offiziell gestartet. Zuletzt arbeiteten über 90 Länder und über 40 Organisationen in der ISO 26000 Arbeitsgruppe. Den Vorsitz hatten die ISO-Mitgliedsländer Brasilien und Schweden. Der Leitfaden soll helfen, Organisationen von der guten Absicht zur guten Praxis zu bewegen. Da ISO 26000 jedoch nicht als zertifizierbarer Managementsystem-Standard konzipiert ist, wird diskutiert, welchen Beitrag der Leitfaden zur Durchsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung liefert und ob es sich hierbei unter Umständen sogar um einen vollständig neuen Standardtypus handelt.

Richtlinie 2014/95/EU: Die Richtlinie 2014/95/EU zur Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen ändert die Rechnungslegungsrichtlinie 2013/34/EU. Danach müssen die betroffenen Unternehmen künftig in ihren Rechenschaftsberichten ihre Strategien, Risiken und Ergebnisse in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Diversität in den Leitungs- und Kontrollorganen offenlegen. Dadurch erhalten Investoren und Stakeholder ein umfassenderes Bild der Leistung eines Unternehmens. Die neuen Regeln werden nur für große Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern gelten. Dazu zählen börsennotierte Unternehmen, aber auch einige nicht börsennotierte Unternehmen von öffentlichem Interesse wie u. a. Banken und Versicherungen, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit, ihrer Größe oder der Zahl ihrer Beschäftigten von den Mitgliedstaaten benannt werden. Betroffen sind ungefähr 6.000 Großunternehmen und Konzerne in der EU. Die Unternehmen können sich auf geeignete internationale, europäische oder nationale Leitlinien ihrer Wahl stützen (z. B. GRI, UN Global Compact oder ISO 26000). Die Richtlinie ist am 6. Dezember 2014 in Kraft getreten und muss jetzt von den Mitgliedstaaten innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umgesetzt werden.

UNEP (United Nations Environment Programme) wurde 1972 auf der Konferenz der Vereinten Nationen über die Umwelt des Menschen (UNCHE) mit der UN-Resolution 27/2997 vom 15. Dezember 1972 ins Leben gerufen. Nach seinem Selbstverständnis ist das Programm die „Stimme der Umwelt“ bei den UN. UNEP wirkt als Auslöser, Anwalt, Lehrer und Vermittler für den schonenden Umgang mit der Umwelt und einer nachhaltigen Entwicklung. Es arbeitet mit verschiedenen Partnern zusammen, darunter andere UN-Organisationen, andere internationale Organisationen, Regierungen, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen.

UN Global Compact (United Nations Global Compact) wurde im Jahr 2000 auf Initiative des ehemaligen UN-Generalsekretärs Kofi Annan gegründet. Das Ziel des internationalen Pakts aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft: Die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Mit über 8.300 Unternehmen und mehr als 4.500 sogenannten non-business Teilnehmern ist der UN Global Compact mittlerweile das weltweit größte und wichtigste Netzwerk für unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit. Der UN Global Compact versteht sich nicht als Regulierungsinstrument und ist kein zertifizierbarer Standard.

10 ANHANG: SOCIAL DISCLOSURE SCORE

In der Datenbank Bloomberg werden neben Finanzinformationen zu börsennotierten Unternehmen nichtfinanzielle Leistungsindikatoren erhoben, um die Umwelt, Gesellschaft und Corporate Governance besser an den Kapitalmarkt zu adressieren. Diese Environmental, Social and Governance Daten (=ESG-Daten) basieren auf jenen Informationen, die die Unternehmen in Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsberichten publizieren. Bloomberg bildet zu den einzelnen drei Kategorien sogenannte Scores, den Environmental Disclosure Score, den Governance Disclosure Score und den Overall ESG Disclosure Score. Für die Sozialberichterstattung ist der Social Disclosure Score relevant, dem ausgewählte Indikatoren der Kategorien Employees, Employee Diversity, Accidents & Fatalities, Community & Customers, Operational Policy, Supply Chain und Employee Training zugrunde liegen. Branchenabhängig setzt sich der Score unterschiedlich gewichtet zusammen und deckt sich in den Bereichen Employees, Employees Diversity und Accidents & Fatalities mit jenen des Reportings nach GRI G4 exakt (✓). In den anderen Dimensionen korrespondiert der Social Disclosure Score insofern mit GRI, als der Inhalt der Items mit einer anderen Skalierung (○) erfasst wird. Nur bei wenigen Indikatoren fehlt ein entsprechendes Korrelat (▽) (vgl. Tabelle 11):

Gegenüberstellung: Indikatorenkatalog des Social-Reportings nach Bloomberg und GRI G4

Social-Reporting nach Bloomberg	Reporting nach GRI G4	Social-Reporting nach Bloomberg	Reporting nach GRI G4
Employees		Community & Customers	
Number of Employees	✓	Community Spending	○
Employee Turnover %	✓	Number of Customer Complaints	○
% Employees Unionized	▽	Operational Policy	
Number of Part-Time Employees	✓	Health and Safety Policy	○
Number of Temporary Employees	✓	Equal Opportunity Policy	○
Number of Contractors	✓	Human Rights Policy	○
Employee Average Age	○	Training Policy	○
Employee Diversity		Business Ethics Policy	○
% Women in Management	✓	Fair Remuneration Policy	○
% Women in Workforce	✓	Employee CSR Training	○
% Minorities in Management	✓	Employee Protection / Whistle Blower Policy	○
% Minorities in Workforce	✓	Anti-Bribery Ethics Policy	○
% Disabled in Workforce	✓	Policy Against Child Labor	○
Accidents & Fatalities		Supply Chain	
Workforce Accidents - Employees	✓	Number of Suppliers Audited	○
Lost Time from Accidents	✓	Number of Supplier Audits Conducted	○
Fatalities - Contractors	✓	Social Supply Chain Management	○
Fatalities - Employees	✓	Number Supplier Facilities Audited	○
Fatalities - Total	✓	Sustain Sup Guidelines Encomp E SG Area Pub Disclsd	○
Lost Time Incident Rate	✓	Employee Training	
Fatalities - Third Party	✓	Employee Training Cost	▽
Total Recordable Incident Rate	✓	Total Hours Spent by Firm – Employee Training	○
Total Accidents - Contractors	✓		
Lost Time Incident Rate - Contractors	✓		
Total Recordable Incident Rate - Contractors	✓		

Tabelle 11: Indikatorenkatalog des Social-Reporting nach Bloomberg und Übereinstimmungsmatch mit GRI
Quelle: Bloomberg (Zugriff: 8.10.2015 am Terminal der AK Wien), GRI G4

Basierend auf veröffentlichten Unternehmensdaten aus dem Jahr 2014 erreichen nach dem Bloomberg Social Disclosure Score gerade einmal 15% der ATX-Unternehmen wenigstens die Hälfte (50 Punkte) der maximal möglichen 100 Punkte. Bei den DAX-Unternehmen sind dies immerhin 57% und im CAC-Segment der französischen Börse überschreiten sogar 70% diese Schwelle, wie Tabelle 12 zeigt.

Social Disclosure Score (2014): CAC 40, DAX 30, ATX 20

Frankreich: CAC 40		Deutschland: DAX 30		Österreich: ATX 20	
Compagnie de Saint-Gobain	68,42	Merck	75,44	OMV	62,50
Electricité de France	68,42	E.ON	70,18	RHI	52,63
BNP Paribas	68,33	Deutsche Börse	68,42	Wienerberger	52,63
Société Générale	68,33	Volkswagen	66,67	Verbund	47,37
Schneider Electric	64,91	BMW	66,67	Telekom Austria	46,88
Unibail-Rodamco	64,91	Daimler	66,67	Flughafen Wien	35,09
Air Liquide	63,16	Bayer	64,91	Andritz	28,07
Cap Gemini	63,16	Infineon	61,40	CA Immo	28,07
Legrand	63,16	Siemens	61,40	Österreichische Post	28,07
Peugeot	63,16	Deutsche Post	59,65	Zumtobel	28,07
Veolie Environnement	63,16	Linde	57,89	Erste Group Bank	26,67
Vinci	63,16	Henkel	57,89	VIG	26,67
Vivendi	63,16	K+S	56,14	RBI	25,00
LafargeHolcim	59,65	Allianz	55,00	Immofinanz	22,81
L'Oréal	59,65	RWE	54,39	Voestalpine	19,30
Michelin	59,65	BASF	52,63	Lenzing	17,54
Alstom	57,89	Deutsche Bank	50,00	Buwog	kein Ergebnis*
Valeo	57,89	HeidelbergCement	49,12	Conwert	kein Ergebnis*
Orange	56,25	SAP	49,12	SBO	kein Ergebnis*
Kering	56,14	Münchener Rückversicherung	48,33	Uniq	kein Ergebnis*
Crédit Agricole	55,00	ThyssenKrupp	43,86		
Alcatel-Lucent	54,39	Deutsche Telekom	42,19		
Group Danone	54,39	Adidas	42,11		
LVMH	54,39	Lufthansa	42,11		
Renault	54,39	Commerzbank	41,67		
Engie SA	52,63	Fresenius Medical Care	38,60		
Pernod Ricard	52,63	Continental	36,84		
Sanofi	52,63	Beiersdorf	33,33		
Bouygues	49,12	Fresenius	24,56		
Carrefour	49,12	Vonovia	kein Ergebnis*		
Essilor International	49,12				
Publicis Groupe	49,12				
Solvay	49,12				
Technip	49,12				
Total	48,44				
ArcelorMittal	47,37				
AXA	45,00				
Accor	43,86				
Airbus	43,86				
Safran	38,60				

Tabelle 12: Social Disclosure Score der Unternehmen im CAC 40, DAX 30 und ATX 20

Quelle: Bloomberg (Zugriff: 8.10.2015 am Terminal der AK Wien)

*) kein Ergebnis = Unternehmen, die entweder keine entsprechenden Nachhaltigkeitsangaben machen oder von Bloomberg noch nicht analysiert wurden.

11 LITERATURVERZEICHNIS

Bloomberg (2015): Social Disclosure Score der ATX, CAC und DAX Unternehmen
(Zugriff: 8.10.2015 am Terminal der AK Wien)

Bundesministerium für Justiz (2015): Öffentliche Konsultation zur Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU (NFI-Richtlinie), abrufbar unter:
<https://www.justiz.gv.at/web2013/html/default/2c94848b4d8ffcf9014db85c84ab0482.de.html>
(Zugriff: 19.11.2015)

Enzi, Claudia / Rogl, Georg (2014): Nachhaltigkeitsberichterstattung österreichischer Top-Unternehmen Branchenschwerpunkt Energieversorgungsunternehmen, Ernst & Young, abrufbar unter:
[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Studie_zur_Nachberichtserstattung_2014_%C3%96sterreich/\\$FILE/EY-Studie-Zur-Nachhaltigkeitsberichterstattung-AT-2014-sec.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Studie_zur_Nachberichtserstattung_2014_%C3%96sterreich/$FILE/EY-Studie-Zur-Nachhaltigkeitsberichterstattung-AT-2014-sec.pdf)
(Zugriff: 19.11.2015)

Ernst & Young (2012): Jetzt geht's ums Ganze. Was Sie schon heute über Integrated Reporting wissen sollten,
[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Broschuere_-_Jetzt_gehts_ums_Ganze/\\$FILE/Brosch_IntegrReportg.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Broschuere_-_Jetzt_gehts_ums_Ganze/$FILE/Brosch_IntegrReportg.pdf)
(Zugriff: 5.11.2015)

EU-Kommission (2001): Grünbuch Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, KOM(2001) 366

EU-Kommission (2011): Eine neue EU-Strategie (2011–14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR), KOM(2011) 681

European Commission (2014): Memo/14/301: Disclosure of on-financial and diversity information by large companies and groups – Frequently asked questions, Brussels, 15. April 2014,
http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-301_en.htm
(Zugriff: 6.11.2015)

EU-Parlament und EU-Rat (2014): Richtlinie 2014/95/EU vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=DE>
(Zugriff: 19.11.202015)

Famira-Mühlberger, Ulrike / Fuchs, Stefan (2013): Unbezahlte Überstunden in Österreich, WIFO, Wien

Gesundheit Österreich GmbH (Hrsg.) (2015): Stellungnahme der Gesundheit Österreich GmbH zum Konsultationsspapier des Bundesministeriums für Justiz betreffend die Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU, abrufbar unter:
<https://www.justiz.gv.at/web2013/html/default/2c94848b4d8ffcf9014db85c84ab0482.de.html>
(Zugriff: 25.11.2015)

Hetzel, Sabine M. (2013): CSR-Berichtestattung: Das neue EU-Recht, Bewertung des EU-Richtlinienvorschlags vom 16. April 2013 und die Rechtsbestimmungen der CSR-Vorreiter Dänemark und Frankreich, Hamburg

Kalss, Susanne (2014): Untersuchung über die Vergütung von Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft im österreichischen Recht nach den Kriterien von §78 AktG idF 2012, Wien,
http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Gutachten_Vorstandsverguetung.pdf
(Zugriff: 3.11.2015)

KPMG (2014): Integrated Reporting – Geschäftsberichte neu gedacht,
<https://www.kpmg.com/DE/de/Documents/integrated-reporting.pdf>
(Zugriff: 6.11.2015)

Global Reporting Initiative (GRI) (2013): G4 – Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, Berichterstattungsgrundsätze und Standardangaben, abrufbar unter: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G4-Part-One.pdf>
(Zugriff: 3.11.2015)

Global Reporting Initiative (GRI) (2013): G4 – Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, Umsetzungsanleitung, abrufbar unter: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G4-Part-Two.pdf>
(Zugriff: 3.11.2015)

Goldberg, Karl (2009): Sozialberichterstattung österreichischer Kapitalgesellschaften, AK-Wien

IR (2013): The International IR Framework, <http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>
(Zugriff : 8.11.2015)

Leser, Carina / Tisch, Anita / Tophoven, Silke (2013): Schichtarbeit und Gesundheit, in: IAB-Kurzbericht, 21/2013, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2113.pdf>
(Zugriff: 30.10.2015)

Miller, Aslan / Bertl, Romuald (2014): Integrated Reporting – Die Zukunft der Unternehmensberichterstattung in Österreich, <http://www.lebensart.at/images/doku/pwcwubenchmarkingstudieintegratedreporting.pdf>
(Zugriff: 6.11.2015)

Müller, Stefan / Stawinoga, Martin (2013): Unternehmensberichterstattung: Finanz-, Nachhaltigkeits- und integrierte Berichterstattung im Vergleich – Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Entwicklungsperspektiven der drei Berichterstattungskonzepte, in: Die Steuerberatung 11/2013, S. 461-466.

Nachreiner, Friedhelm / Rädiker, Britta / Janßen, Daniela / Schomann, Carsten (2005): Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e.V., Oldenburg, http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Politikthemen/Arbeit_Soziales/AZdauer_und_gesund.pdf
(Zugriff: 3.11.2015)

Oberrauter, Markus / Wieser, Christina (2014): Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen 2013/2014, AK Wien

Rat für Nachhaltige Entwicklung (2015): Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex – Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften, texte Nr. 47, http://www.nachhaltigkeitsrat.de/uploads/media/RNE_Der_Deutsche_Nachhaltigkeitskodex_DNK_texte_Nr_47_Januar_2015.pdf (Zugriff: 26.11.2015)

Peters, Knut (2014): Einblick in die Zukunft der Berichterstattung – der Integrierte Bericht, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Slota, Armin / Werner, Michael (2012): Auf dem Weg zum Integrated Reporting. Eine aktuelle Studie über die Zukunft der Unternehmensberichterstattung, PricewaterhouseCoopers (PwC), <https://www.pwc.at/publikationen/studien/pwc-studie-integrated-reporting.pdf>
(Zugriff: 5.10.2015)

Specht, Matthias (2010): Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit? In: WISO 4/2010, 95-113

Spitzer, Sonja / Wieser, Christina (2015): Frauen.Management.Report 2015, AK Wien

Stötzer, Sandra (2015): Neue Vielfalt der Nachhaltigkeitsrichtlinien, in: Nachhaltigkeitsmanagement und Nachhaltigkeitsberichterstattung öffentlicher Unternehmen, ZögU Beiheft 45, 2015, Nomos, Baden-Baden

Telekom Austria Group AG (Hrsg.) (2014): „Einsichten – Nachhaltigkeitsbericht 2013/2014“, <http://cdn1.telekomaustria.com/final/de/media/pdf/nachhaltigkeitsbericht-2013-14.pdf>
(Zugriff: 10.11.2015)

Telekom Austria Group AG (Hrsg.) (2015): „Die große Sustaincyclopädie – Nachhaltigkeitsbericht 2014/2015“, <http://cdn1.telekomaustria.com/final/de/media/pdf/nachhaltigkeitsbericht-2014-15.pdf>
(Zugriff: 10.11.2015)

