



KENNZAHLENSTEUERUNG AUCH IN DER BETRIEBSRATSARBEIT? – DAS NaDiVeG MACHT'S MÖGLICH!

ULRICH SCHÖNBAUER



Dr. Ulrich Schönbauer ist Mitarbeiter der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien.

Seit dem Geschäftsjahr 2017 gilt das Nachhaltigkeits- und Diversitätsgesetz (NaDiVeG), das für die davon betroffenen BetriebsrätInnen neue Herausforderungen aber auch neue Chancen mit sich bringt. Große Kapitalgesellschaften, die Unternehmen von öffentlichem Interesse sind und im Jahresdurchschnitt mehr als 500 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, haben im Lagebericht oder in einem gesonderten Bericht nichtfinanzielle Informationen offenzulegen. Weiters müssen bestimmte große Aktiengesellschaften ein Diversitätskonzept vorlegen. Das Bundesministerium schätzt, dass etwa 125 Unternehmen nichtfinanzielle Informationen bereitstellen müssen und etwa 66 Unternehmen zur Veröffentlichung eines Diversitätskonzepts verpflichtet sind.

Die nichtfinanzielle Erklärung hat sich auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu beziehen, wenn dies für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit erforderlich ist. Der Gesetzgeber präzisiert zwar nicht, welchen Standards die nichtfinanzielle Erklärung zu folgen hat, jedenfalls können aber nationale, unionsbasierte oder internationale Rahmenwerke dafür herangezogen werden. Immerhin muss die Offenlegung laut Gesetz einem Konzept folgen, das die wesentlichen

Risiken und die wichtigsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren miteinbezieht.

Konkreter wird der Gesetzgeber in den Erläuterungen. Dort wird die umfassende Variante des G4 Standards der Global Reporting Initiative (GRI) als Safe Harbor definiert, also als jenes „Konzept“, das den gesetzlichen Erfordernissen jedenfalls genügt. Weiters wird in den Erläuterungen präzisiert, was unter Arbeitnehmerbelange zu verstehen ist. Die Erklärung hat demnach Angaben zur Diversity und zur Qualität der Mitbestimmung zu enthalten (sozialer Dialog, Achtung der Rechte der Gewerkschaften usw.), zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie zur Weiterbildung. Bezogen auf die Beschäftigungsverhältnisse soll in der nichtfinanziellen Erklärung über die Beschäftigtenentwicklung, differenziert nach Vertragsarten, über die Arbeitszeit, die Fluktuation und das Einkommen berichtet werden. Teilweise reichen diese Empfehlungen über GRI hinaus und ergänzen somit die GRI-Indikatoren.

Nicht von ungefähr wählt der Gesetzgeber GRI als „sicheren Hafen“ für die nichtfinanzielle Erklärung. Die GRI-Leitlinien haben sich international als der Standard der nachhaltigen Berichterstattung schlechthin etabliert. Mehr als 5.000 Unternehmen, Verbände und Organisationen aus über 70 Ländern nutzen gegenwärtig die GRI, die in ihrer umfassenden Variante immerhin mehr als 200 Indikatoren vorsieht.



www.voegb.at/IFAM



www.ifam-aufsichtsrat.at

Zusätzlich zur mangelnden Standardisierung der erforderlichen Angaben hat das NaDiVeG noch eine weitere Schwäche: Die nichtfinanzielle Erklärung ist von der Überprüfung durch den Wirtschaftsprüfer ausgenommen. Damit kommt es zu einer Ungleichbehandlung zwischen finanziellen und nichtfinanziellen Kennziffern im Lagebericht, die aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive nicht zu rechtfertigen ist. Um sich ein umfassendes Bild über die Auswirkungen der Unternehmens-tätigkeit machen zu können, braucht es selbstverständlich valide Angaben, nicht nur über Investitionen und Erträge, sondern auch über die Beschäftigungsentwicklung, Gesundheit, Prekarität (Leiharbeit) und ähnliches.

Diese „Prüflücke“ gilt aber nicht für den Aufsichtsrat. Das NaDiVeG sieht nämlich sehr wohl eine Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung durch den Aufsichtsrat vor. Damit sind die ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat in der Pflicht. Sie können jene Rahmenbedingungen einfordern, die ihnen eine ordnungsgemäße Prüfung überhaupt erst erlauben. Zum Beispiel die Anwendung von GRI als Berichtsstandard. Und sie können im Aufsichtsrat darauf drängen, dass die nichtfinanzielle Erklärung auch vom Wirtschaftsprüfer testiert wird.

Viele der vom NaDiVeG erfassten Unternehmen machten schon bisher soziale und ökologische Kennziffern transparent, wobei es nach einer Untersuchung der AK Wien (2015) bei börsennotierten Unternehmen je nach Marktsegment starke Unterschiede gibt: Die ATX- und Prime-Market-Unternehmen publizieren bereits in ihrer überwiegenden Mehrheit Nachhaltigkeitsberichte und orientieren sich dabei primär an der GRI. Die Unternehmen der übrigen Börsensegmente lassen sich hingegen eher selten in die Karten schauen. Ihnen steht im Zuge der Umsetzung des NaDiVeG der größte Nachholbedarf bevor.

Nicht nur die Quantität, auch die Qualität der publizierten Berichte lässt zu wünschen. Nimmt man den Social Disclosure Score nach Bloomberg, der insbesondere das Niveau der Berichterstattung über Arbeitnehmerbelange misst, so zeigt sich, dass lediglich 15 % der ATX-Unternehmen wenigstens die Hälfte der maximal möglichen Punkte erreichen. Beim deutschen DAX sind es immerhin 57 % und beim französischen CAC 70 %.

Damit sind auch die ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat gefordert. Sie haben darauf zu drängen,

- dass auf der Grundlage eines geeigneten Konzepts berichtet wird – der Gesetzgeber empfiehlt GRI und auch aus ArbeitnehmerInnensicht handelt es sich bei GRI um den besten Berichtsstandard,
- dass der Betriebsrat bei der Nominierung in die ExpertInnengruppe (Umsetzungsteam) berücksichtigt wird,
- dass in der GRI-Wesentlichkeitsanalyse die wesent-

lichen Aspekte der ArbeitnehmerInnenbelange berücksichtigt werden,

- und, dass die nichtfinanziellen Informationen vom Wirtschaftsprüfer testiert werden. Der Gesetzgeber schreibt die Testierung zwar nicht zwingend vor, was dies aber nicht ausschließt.

Das Um und Auf jedes GRI-Nachhaltigkeitsberichts ist die Wesentlichkeitsanalyse. Dort wird festgesetzt, welche Stakeholdergruppen von den Unternehmensaktivitäten betroffen sind – also auch die ArbeitnehmerInnen! – und welche Aspekte bei diesen Auswirkungen besonders zu berücksichtigen sind. Diese Aspekte werden sodann in sogenannte Key Performance Indicators (KPI) übersetzt, also in Messgrößen, die die Nachhaltigkeitsperformance eines Unternehmens valide abbilden. Basis dafür ist das GRI-Indikatorenset: Sollten bestimmte Indikatoren für die Beschreibung der Nachhaltigkeitsperformance keine Relevanz haben, so werden sie vernachlässigt. Andererseits können Indikatoren dann zusätzlich zu den GRI-Merkmalen aufgenommen werden, wenn sie etwas zum Verständnis der Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf wesentliche Stakeholder, zum Beispiel die ArbeitnehmerInnen, beitragen. Bezogen auf ArbeitnehmerInnenbelange könnte eine derartige Sozialbilanz folgende Kernelemente beinhalten:

Beschäftigung	Quelle
Gesamtbeschäftigung	GRI
Neueinstellungen	GRI
Abgänge	F
Fluktuation	GRI
Arbeitsverträge	
Vollzeit	GRI
Teilzeit	GRI
Leiharbeitskräfte	GRI
All-in-Verträge	Ö
„Leistungslohn“ (mehr als 25% variabel)	Ö
Durchschnittsgehalt (in €)	
jährlich (Frauen/Männer)	~ GRI
Gesundheit	
Arbeitsstunden insgesamt	Ö
Überstunden	Ö
Absentismusrate	GRI
Berufskrankheiten	GRI
Arbeitsunfallrate	GRI
Aus- & Weiterbildung	
Anzahl geschulter Beschäftigter	GRI
Schulungszeit in Stunden	GRI
Sozialer Dialog	
Kollektive Vereinbarungen	F
Meetings mit dem Management	F

GRI – Global Reporting Initiative, F – Grenelle Act II, Article 225; Frankreich
 Ö – BetriebsrätlInnenumfrage in Österreich und Gesetzeserläuterungen zum § 243b Abs 2 u 3 UGB

Nachhaltigkeitsberichte können auch ein wichtiges Tool für die Betriebsratsarbeit sein. Insbesondere wenn die Daten nach Geschlecht, Alter, Standort, Verwendungsgruppe u. ä. gegliedert werden, zeigt sich, wo besonderer Handlungsbedarf besteht. Gemeinsam mit

dem Arbeitgeber können sodann auf der gesicherten Grundlage von Maßzahlen Ziele zur Verbesserung der Arbeitssituation formuliert werden, die sich quantitativ festlegen und überprüfen lassen.

IFAM WORKSHOP: NaDiVeG – ERSTE SCHRITTE ZUR SOZIALBILANZ

Um auf die neuen Aufgaben im Aufsichtsrat durch das NaDiVeG gut vorbereitet zu sein, bietet IFAM gemeinsam mit Georg Rogl, Experte für Sustainability Services bei Ernst & Young einen Workshop mit folgenden Schwerpunkten an:

- Was ist die Global Reporting Initiative und warum sollte im Aufsichtsrat darauf gedrängt werden, dass nach GRI berichtet wird?
- Wie können die Berichtskriterien so definiert werden, dass sie sich auch als Steuerungsinstrument für die Betriebsratsarbeit eignen?

- Wie kann man im Aufsichtsrat am besten der Prüfpflicht nachkommen.

Zielgruppe:

ArbeitnehmervertreterInnen, deren Unternehmen vom NaDiVeG betroffen sind

7. Juni, 14.00 – 18.00 Uhr

Bildungszentrum AK Wien, Raum 28A+B

Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

Anmeldung unter: Sylvia.Steinbach@akwien.at

VIELFALT STATT EINFALT – DAS NEUE DIVERSITÄTSGESETZ

SONJA SPITZER



Sonja Spitzer ist Volkswirtin und Projektmitarbeiterin der AK Wien

„Männlich, gebildet, älter, Inländer“ – die meisten Führungskräfte in Österreich erfüllen diese Merkmale. Menschen mit Migrationshintergrund schaffen es nur halb so oft in die Führungsetage wie solche ohne. Unter den AkademikerInnen ist der Unterschied noch größer: Nur 9 % aller MigrantInnen mit Studienabschluss, aber 24 % aller Hochqualifizierten ohne Migrationshintergrund rücken in den

Chiefsessel vor. Ähnlich homogen gestaltet sich die Führungsspitze in Bezug auf das Geschlecht: Dem akademischen Siegeszug der Frauen zum Trotz bleiben Managementpositionen vorrangig Männern vorbehalten, obwohl österreichische Frauen öfter als Männer über einen Studienabschluss verfügen und ihr Anteil an den Erwerbstätigen mittlerweile 46,8 % ausmacht. In den umsatzstärksten Unternehmen des Landes sind nur 18,1 % der Aufsichtsratsmandate mit Frauen besetzt. Auch in der Geschäftsführung macht der Frauenanteil nur 7,2 % aus. Eine Ebene darüber sind es noch weniger, nur 3,6 % aller CEOs sind weiblich. Auf klassische Geschlechterrollen ausgerichtete Karrierepfade und Arbeitspraktiken führen dazu, dass der Frauenanteil mit jeder Hierarchieebene abnimmt.

„Wenn wir die Augen schließen und an das Wort Kompetenz denken, haben wir noch viel zu oft einen weißen

männlichen Manager vor uns, der irgendwo in Nord-europa aufgewachsen ist“, so Sofia Falk von der schwedischen Initiative „Battle of the numbers“. Das Problem: Homogene Teams laufen Gefahr, mit Scheuklappen zu arbeiten – und das kann schwerwiegenden Folgen haben: 2011 veröffentlichte der Internationale Währungsfonds (IWF) einen unabhängigen Prüfbericht. Die Evaluierung sollte feststellen, weshalb der IWF die Finanzkrise von 2008 nicht eher vorausgesehen hatte. Eine der Antworten: „Die Führung versagte [...] aufgrund ihrer eigenen Homogenität, die überwiegend aus Männern aus entwickelten Wirtschaftssystemen und mit sehr ähnlichen Ausbildungshintergründen und Lebensläufen bestand“.

Neue alte Regelung

Es gibt in Österreich bereits bestehende Regelungen, die für mehr Vielfalt und weniger Gruppendenken in den Führungsebenen sorgen sollen. So steht etwa im Aktiengesetz § 87 Abs 2a zur Wahl der Aufsichtsratsmitglieder geschrieben: „Weiters sind Aspekte der Diversität im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur sowie bei börsennotierten Gesellschaften auch im Hinblick auf die Internationalität der Mitglieder angemessen zu berücksichtigen“. Zusätzlich sind Maßnahmen für mehr Diversität in den Führungsetagen börsennotierter Unternehmen im Corporate Governance Kodex geregelt. Dieser ist jedoch „[...] als unverbindliche Empfehlung für die Unternehmen zu qualifizieren, die auch keine Rechtssicherheit in Hinblick auf die Regeln

schaft, die ein Unternehmen einhält“. Aus diesem Grund haben die bisherigen Bestimmungen wenig bis keinen Effekt gezeigt. Dies könnte sich demnächst ändern, hat doch das nationale Recht durch die europäische Gesetzgebung eine Novelle erfahren.

Ab dem Geschäftsjahr 2017 wird folglich für Österreich ein neues Gesetz gelten, in dem die EU Richtlinie 2014/95/EU zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen und der Diversität umgesetzt wird: Es wurde im Dezember 2016 vom Nationalrat beschlossen und nennt sich „Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz“ kurz NaDiVeG. Die Bestimmung sieht eine Erweiterung der nichtfinanziellen Berichterstattung vor, nämlich um „eine Beschreibung des Diversitätskonzepts, das im Zusammenhang mit der Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft in Bezug auf Aspekte wie Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund verfolgt wird, der Ziele dieses Diversitätskonzepts sowie der Art und Weise der Umsetzung dieses Konzepts und der Ergebnisse im Berichtszeitraum“.

Für welche Unternehmen gilt das neue Diversitätsgesetz?

Das Gesetz bezüglich des Diversitätskonzepts gilt für Unternehmen, die auch zur Erstellung eines Corporate Governance Berichts verpflichtet sind, sprich für börsennotierte Aktiengesellschaften. Weiters fallen große Aktiengesellschaften im Sinne des § 221 Abs 3 Satz 1 unter die neue Verpflichtung, also Unternehmen, die mindestens zwei der drei Merkmale dargestellt in der folgenden Abbildung überschreiten.



Zahnloser Tiger und Marketinggag?

Die Diversitätsberichte sind offenzulegen und vom Aufsichtsrat zu prüfen. Nicht-Offenlegung muss nach dem

Comply-or-Explain Prinzip begründet werden, Sanktionen sind jedoch keine zu erwarten. Darum ist fraglich, ob die neuen Berichte tatsächlich zu einer Steigerung der Diversität in der Führungsebene beitragen können, oder ob sie von Unternehmen vorrangig als Marketinginstrument eingesetzt werden. Um trotz der mangelnden Sanktionen ein erfolgreiches Diversity Management zu ermöglichen, sollten schon bei der Erstellung des Konzepts möglichst viele Blickwinkel einfließen wie jene der ArbeitnehmerInnenvertretung oder von MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen demographischen Merkmalen aus den verschiedensten Bereichen und Hierarchieebenen. Auch die Nominierung einer/s Diversity Verantwortlichen kann helfen, die Strategie effizient durchzusetzen, genauso eine gute interne und externe Kommunikation der Strategie. Zwar gibt es keine konkreten Regeln die Gestaltung der neuen Berichtselemente betreffend, die Unternehmensberatung factor-D hat jedoch gemeinsam mit der Erste Group versucht, die wichtigsten Inhaltselemente und -prinzipien zusammenzufassen.

Diese Kriterien könnten als Orientierung für die Berichtsgestaltung dienen:

- **Strategie, Ziele und Umsetzung:** Das Konzept soll zeigen, wie Diversität im Unternehmen und insbesondere im Management sowie im Überwachungsorgan gefördert wird, welche Ziele gesetzt werden und mit welchen Maßnahmen diese erreicht werden sollen.
- **Mehrdimensionalität:** Das Konzept sollte inklusiv ausgerichtet sein und mindestens drei Diversitätsaspekte, wie zum Beispiel Alter, Geschlecht und Internationalität berücksichtigen.
- **Übersichtlichkeit und Umfang:** Die Informationen über das Diversitätskonzept sollten übersichtlich in einem gesonderten Kapitel gestaltet sein.
- **Ergebnisse und Kennzahlen:** Das Diversitätskonzept sollte Informationen über die Fortschritte bzw. Ergebnisse im Berichtszeitraum beinhalten. Die Kennzahlen (z. B. Angaben gemäß GRI-Reporting G3-LA13 oder G4-LA12) sollten mindestens drei Diversitätsaspekte abdecken.

P.b.b. Zulassungsnummer: 02Z034644 M
Erscheinungsort Wien, Verlagspostamt 1040 Wien

Herausgeber, Verleger, Medieninhaber:
Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
Gestaltung: Barbara Ebeling
Alle Fotos: AK Wien, Abteilung Betriebswirtschaft
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Offenlegung nach § 25 Mediengesetz:
siehe <http://wien.arbeiterkammer.at/impressum.html>