



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