

# SOZIALBERICHTERSTATTUNG österreichischer Kapitalgesellschaften

Wien, 2009

Sekundärauswertung einer Studie von  
Karl Goldberg

Ulrich Schönbauer  
Christina Wieser



# 1. Einleitung

2003 analysierte die Abteilung Betriebswirtschaft der Arbeiterkammer Wien erstmals die Nachhaltigkeitsberichte österreichischer Unternehmen, wobei derartige Berichte auch bei großen Unternehmen eher die Ausnahme als die Regel waren. Überprüft werden sollte, inwiefern – gemessen an den Kriterien der GRI (Global Reporting Initiative) – aussagekräftige Angaben gemacht wurden.

Die nun in Form einer Sekundärauswertung vorgestellten Studie will einen aktuellen und etwas vertiefenden Einblick in die Nachhaltigkeitsberichterstattung in Österreich geben. Vor allem zwei Faktoren sollten diesbezüglich begünstigend wirken: Die CSR-Anstrengungen der EU, nicht zuletzt manifestiert im Grünbuch und der sogenannten „Modernisierungsrichtlinie“; und die Aufnahme von nichtfinanziellen Leistungsindikatoren in den Lagebericht durch die Novellierung des Unternehmensgesetzbuches (UGB). Die Frage ist daher, in welcher Form derzeit über soziale und ökologische Faktoren berichtet wird.

Die vorliegende Studie konzentriert sich in ihrer Analyse ausschließlich auf die GRI-Dimension „Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung“. Die dort aufgelisteten Kriterien wurden in ein eigenes Bewertungsschema übersetzt, das dann auf eine Stichprobe von 108 Unternehmen der 500 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs angewendet wurde. Diese Konzentration auf einen bestimmten Bereich ermöglichte eine tiefgreifende Analyse, als das bei der ersten Untersuchung möglich war. Wie sich bei den Best-Practice-Beispielen zeigt, wurde hier recht großzügig zugunsten der Berichtsautoren bewertet, da allzu strenge Maßstäbe kaum mehr Unterschiede fassbar gemacht hätten.

# 2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Gemäß § 222 (1) Unternehmensgesetzbuch (UGB) haben Kapitalgesellschaften in den ersten fünf Monaten des Geschäftsjahres für das vorangegangene Geschäftsjahr neben dem Jahresabschluss ebenso einen Corporate Governance-Bericht sowie einen **Lagebericht** zu verfassen. Durch entsprechende Darstellung des Geschäftsverlaufs, einschließlich des Geschäftsergebnisses und der Lage des Unternehmens muss der Lagebericht ein möglichst getreues Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens vermitteln. Von dieser Berichtslegungspflicht befreit sind kleine Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH). Demgegenüber haben große Kapitalgesellschaften sogar erweiterte Auflagen: Gemäß § 243(5) UGB sind auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren in die Analyse einzubeziehen, sofern dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage des Unternehmens dienlich ist: Ausdrücklich angeführt werden in diesem Zusammenhang Informationen über „Umwelt- und Arbeitnehmerbelange“.

Quelle dieser Regelung ist die Modernisierungsrichtlinie 2003/51/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, die über das Rechnungslegungsänderungsgesetz 2004 in österreichisches Recht umgesetzt wurde. Unbestimmt bleibt dabei allerdings, wie die Begriffe „nicht finanzielle Leistungsindikatoren“ und „Informationen über Umwelt- und Arbeitnehmerbelange“ konkret zu operationalisieren wären.

# 3. Ziel

Ziel der Studie ist die **Evaluation der Nachhaltigkeitsberichterstattung** in Österreich und zwar in Bezug auf die Berichterstattung über die **Belange der Beschäftigten** in den Lage-, Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsberichten der Unternehmen.

## 4. Methode und Datenbasis

Basis war eine Stichprobe von 108 Unternehmen, gezogen aus den 500 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich nach der Umsatzreihung im „Trend Top 500“. Analysiert wurde der Geschäftsbericht oder, so ein solcher nicht verfügbar war, der Jahresabschluss aus dem Firmenbuch. Weiters wurde noch der Nachhaltigkeitsbericht einbezogen, wenn dieser über die Firmenhomepage verfügbar war. Nach anderen Quellen wurde nicht recherchiert.

In jenen Unternehmen, die sowohl über einen Geschäfts- bzw. Lagebericht als auch über einen Nachhaltigkeitsbericht verfügten, wurden die beschäftigungsrelevanten Aspekte in den beiden Publikationen zu einer „konsolidierten“ Berichterstattung zusammengeführt. Durch diese Form der Informationscompilation konnte die Berichtsqualität in einigen Fällen verbessert werden, weil damit substanzielle Zusatzinformationen gewonnen werden konnten.

In Anlehnung an die Indikatoren des **Leitfadens der Global Reporting Initiative**<sup>1</sup> wurden für die Bewertung sozialen Nachhaltigkeitsberichterstattung folgende **fünf Dimensionen** herangezogen:

1. Beschäftigung
2. Mitbestimmung
3. Aus- und Weiterbildung
4. Arbeitsschutz
5. Diversität

Diese Aspekte wurden in ein eigenes Bewertungsschema übersetzt, das die nachfolgend dargestellten **elf Parameter** beinhaltet:

### **Aspekt: Beschäftigung**

- a) Beschäftigungsentwicklung
- b) Gliederung nach Beschäftigungsgruppen

### **Aspekt: Mitbestimmung**

- a) Einbindung der innerbetrieblichen Interessenvertretung

### **Aspekt: Aus- und Weiterbildung**

- a) Bericht prinzipiell
- b) Bericht – Gliederung nach Beschäftigtengruppen
- c) Budget

### **Aspekt: Arbeitsschutz**

- a) Inzidenz
- b) Maßnahmen
- c) Organe des Arbeitsschutzes

### **Aspekt: Diversität**

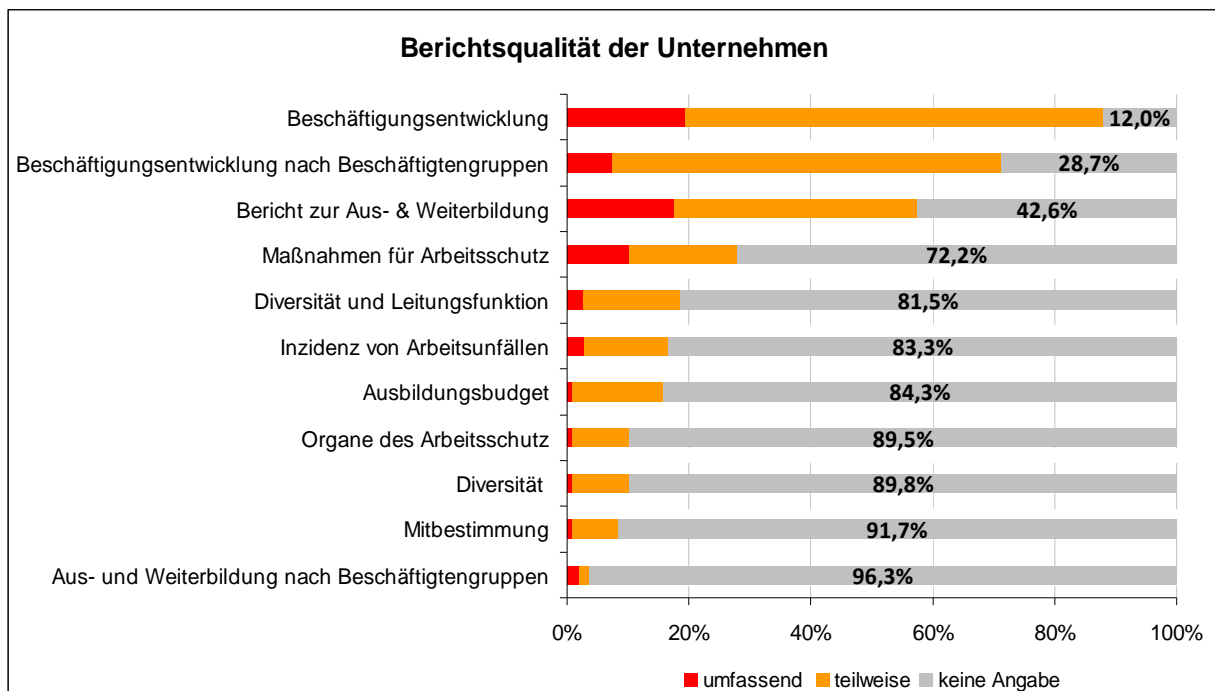
- a) Programme zur Förderung der Diversität
- b) Beschäftigungsstrukturen: geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Organe bzw. Leitungsgremien

---

<sup>1</sup> Die Global Reporting Initiative (GRI) ist ein langfristiger, viele Stakeholder einbeziehender, internationaler Prozess, dessen Auftrag es ist, einen weltweit anwendbaren Leitfaden der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu entwickeln und zu verbreiten. Der GRI Leitfaden ist für die freiwillige Anwendung durch Organisationen gedacht, die über die wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekte ihrer Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen Bericht erstatten wollen.

## 5. Struktur und Qualität der sozialen Berichterstattung

Die **Qualität der Berichtslegung** wurde nach den bereits dargestellten elf Kriterien wie folgt klassifiziert: umfassende Berichterstattung, teilweise Berichterstattung oder keine Berichterstattung. Ein weiteres Unterscheidungskriterium bei der Berichtsanalyse war die Art der Darstellung (Text, Zahlen oder beides). Folgende Grafik spiegelt die **evaluierten Schwer- und Schwachpunkte der Nachhaltigkeitsberichterstattung** wider:



**Quelle:** Sozialberichterstattung österreichischer Kapitalgesellschaften, 2009

### Bei den Themenfeldern

- Beschäftigungsentwicklung gesamt (88,0 %),
- Beschäftigte gegliedert nach Beschäftigtengruppen (71,3 %) sowie
- den prinzipielle Angaben zur Aus- und Weiterbildung (57,4 %).

ist die Berichterstattung als transparent im Sinne einer umfassenden bzw. zumindest teilweisen gelungenen Berichterstattung zu klassifizieren.

Die Ergebnisse machen aber auch deutlich, dass die Sozialberichterstattung der heimischen Unternehmen nur rudimentär erfolgt und bei wichtigen Indikatoren vieles offen bleibt: Zur Frage der **Diversität** berichten gerade einmal 10 % der Unternehmen. Im Bereich der **innerbetrieblichen Mitbestimmung** geben nur 8,3 % der Geschäftsberichte umfassend bzw. teilweise Aufschluss. Eine entsprechende **Spezifizierung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** nach Beschäftigungsgruppen erfolgt überhaupt nur in 3,7 % der Fälle.

## **Best-Practice-Beispiele aus der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Wie schon erwähnt, musste bei der derzeitigen Qualität von Nachhaltigkeitsberichten recht „großzügig“ bewertet werden, weil sonst überhaupt keine Unterscheidungen möglich gewesen wären. Bezogen auf die verschiedenen Dimensionen wurden folgende Berichtsansätze als umfassend klassifiziert, wobei davon ausgegangen wurde, dass die Angaben valide, also „wahrheitsgetreu“ waren:

### **Aspekt 1: Beschäftigung**

#### **a) „Beschäftigungsentwicklung“**

Ein gutes Beispiel für eine umfassende Berichterstattung zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ist der Geschäftsbericht der ÖBB.<sup>2</sup> Darin wird in einem einleitenden Überblick sowohl die Anzahl der Beschäftigten der Jahre 2006 und 2005 als auch die prozentuelle Veränderung zwischen den beiden Jahren nach Angestellten, Beschäftigten mit Definitivstellung, Lehrlingen sowie nach den Gesamtbeschäftigtenzahlen in einer Tabelle dargestellt. Die Anzahl der Beschäftigten im Jahresschnitt 2006 sowie die prozentuelle Veränderung gegenüber 2005 wird auch nach den verschiedenen Teilkonzernen gegliedert. Diese Übersichten werden an anderen Stellen im Geschäftsbericht wiederholt. Dabei werden die Beschäftigtenzahlen sowohl zum Stichtag per 31.12. als auch im Jahresdurchschnitt genannt. Der Geschäftsbericht enthält darüber hinaus in einem eigenen Kapitel Angaben zur Personalfuktuation – Neuanstellungen, Abgänge, sonstige Veränderungen – gegliedert nach den verschiedenen Teilkonzernen. Die Zahlenangaben werden im Text näher erläutert. Zusätzlich werden die Beschäftigungsstruktur und deren Entwicklung nach den verschiedenen Unternehmensbereichen an mehreren Stellen im Bericht grafisch veranschaulicht.

#### **b) „Gliederung nach Beschäftigtengruppen“**

Die Österreichische Post AG gibt in ihrem Nachhaltigkeitsbericht die Zahlen ihrer Beschäftigten im Jahr 2006 in den verschiedenen Geschäftsdivisionen an. Genannt werden auch die Anzahl der Führungskräfte, der Teilzeitkräfte sowie die Zahl der Frauen und ihr Anteil in den verschiedenen Divisionen.<sup>3</sup> Der Nachhaltigkeitsbericht der EVN enthält neben den Angaben zum Frauen- und Männeranteil bei den Beschäftigten außerdem Informationen zu den Zahlen der Beschäftigten mit besonderen Bedürfnissen und der Lehrlinge. Weiters werden die Ausbildungsstruktur in den verschiedenen nationalen Konzernen aber auch die Altersstruktur der Beschäftigten grafisch veranschaulicht.<sup>4</sup>

### **Aspekt 2: Mitbestimmung**

#### **a) „Einbindung der innerbetrieblichen Interessenvertretung“**

Lediglich die OMV AG verfasst einen umfassenden Bericht zur betrieblichen Mitbestimmung: Im Nachhaltigkeitsbericht der OMV AG wird sowohl die Reichweite der Interessenvertretung durch Gewerkschaften, Betriebsräte bzw. der kollektivvertraglichen Vereinbarungen sowie der kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Regelungen über den Mindestlohn erwähnt. Ebenso wird jener Prozentsatz der Beschäftigten angeführt, der für Mindestankündigungsfristen bei größeren betrieblichen Änderungen oder Umstrukturierungen gilt. Weiters wird über ein Projekt zur Sensibilisierung der Beschäftigten bezüglich ihrer Rechte berichtet. Der Nachhaltigkeitsbericht erwähnt schließlich auch die Betriebsvereinbarung der OMV über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> vgl. ÖBB-Holding AG, 2007a;

<sup>3</sup> vgl. Österreichische Post AG (2008);

<sup>4</sup> vgl. EVN AG (Hrsg.), 2007;

<sup>5</sup> vgl. OMV Aktiengesellschaft, 2008;

### **Aspekt 3: Aus- und Weiterbildung**

#### **a) „Aus und Weiterbildung – Bericht prinzipiell“**

Der Nachhaltigkeitsbericht der Telekom Austria AG enthält umfassende Angaben über das Telekom Austria Academy Programm im Bereich Festnetz. Berichtet werden der Zweck der Angebote, die Seminartage pro Kopf, die Gesamtstundenanzahl an Seminarbesuchen, Prüfungen und Fachtagungen. Ebenso wird über die Aus- und Weiterbildung bei der mobilkom Austria berichtet. Dabei wird unter anderem auf die Gesamtzahl der Trainingstage, der durchschnittlichen Ausbildungstage der Beschäftigten oder die Ausbildungsschwerpunkte aber auch auf spezifische Ausbildungsprogramme eingegangen. Darüber hinaus geht der Nachhaltigkeitsbericht umfassend auf die Lehrlingsausbildung ein. Schließlich wird über die Basisausbildung für Beschäftigte im KundInnenservice berichtet. Erwähnt werden die Dauer der Ausbildung, die Teileinheiten und die Maßnahmen.<sup>6</sup>

#### **b) „Bericht – Gliederung nach „Beschäftigtengruppen“**

Die Casinos Austria AG gibt in ihrem Nachhaltigkeitsbericht in einer Tabelle eine Übersicht über die Anzahl der Trainingsstunden für Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene, sowie für Angestellte und ArbeiterInnen.<sup>7</sup>

#### **c) „Budget“**

Eine umfangreiche tabellarische Übersicht ohne jegliche Erläuterung zum Budget für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen liefert der Nachhaltigkeitsbericht der OMV AG. Darin werden in einer Tabelle die Anzahl der Beschäftigten, die Summen der Trainingskosten sowie der Trainingsstunden je nach Beschäftigtengruppen – oberes und mittleres Management, AkademikerInnen, TechnikerInnen, Administration, Instandhaltung – in den verschiedenen Regionen, in denen die OMV tätig ist, sowie für Österreich und Italien dargestellt.<sup>8</sup>

### **Aspekt 4: Arbeitsschutz**

#### **a) „Inzidenz“**

Ein Beispiel für umfassende Berichterstattung zu diesem Aspekt bietet die Österreichische Elektrizitätswirtschafts AG. Bereits in der Einleitung des Nachhaltigkeitsberichtes 2007 wird die Unfallrate der Jahre 2005 bis 2007 grafisch veranschaulicht. Im Textteil folgt sowohl eine tabellarische Aufstellung als auch eine grafische Veranschaulichung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle, der Krankentage infolge von Arbeitsunfällen, die Unfallrate wie auch die Unfallschwere nach der Anzahl der Krankentage pro Arbeitsunfall.<sup>9</sup>

#### **b) „Maßnahmen des Arbeitsschutz“**

Unter den umfassend berichtenden Unternehmen ist die Österreichische Bundesbahnen Holding AG (ÖBB) besonders hervorzuheben. Sowohl der Geschäftsbericht als auch der Nachhaltigkeitsbericht der ÖBB ist ein vorzügliches Beispiel für eine ausgeprägte Berichterstattung zu den Maßnahmen für Unfallvermeidung. Die Berichte beschreiben außerdem Maßnahmen in den einzelnen Teilkonzernen.<sup>10</sup>

#### **c) „Organe des Arbeitsschutzes“**

Das zum Aspekt „Organe des Arbeitsschutzes“ umfassend berichtende Unternehmen ist die Siemens AG Österreich. Der Geschäftsbericht gibt die Einrichtung einer eigenen Intranetseite für Führungskräfte zum Thema Arbeitssicherheit an: Dort besteht die Downloadmöglichkeit eines entsprechenden Online-Handbuches und der Sicherheitsgrundregeln. Vor allem aber wird über die

---

<sup>6</sup> vgl. Telekom Austria AG, 2007

<sup>7</sup> vgl. Casinos Austria AG, 2008

<sup>8</sup> vgl. OMV Aktiengesellschaft, 2007

<sup>9</sup> vgl. Österreichische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft (Verbund), 2008;

<sup>10</sup> vgl. ÖBB-Holding AG, 2007a; ÖBB-Holding AG, 2007b

zehn Sicherheitsfachkräfte bei Siemens Österreich berichtet, die 2007 257 Schulungen, Begehungen, Unterweisungen und Beratungen durchführten. Schwerpunkt der Maßnahmen der Sicherheitsfachkräfte waren Schulungen für Lehrlinge von Siemens. Vor allem im Vergleich mit der Berichterstattung der anderen Unternehmen erscheinen die Siemens-Angaben umfangreich.<sup>11</sup>

### **Aspekt 5: Diversität**

#### **aa) „Programme zur Förderung der Diversität – Programme zur Frauenförderung“**

Die ÖBB Holding AG führt im Nachhaltigkeitsbericht 2006 ihr Diversity Management an, mit dessen Hilfe auf die vielfältigen Bedürfnisse der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen wie etwa Frauen eingegangen werden soll. Der Bericht erwähnt eine Seminarreihe und Vernetzungstreffen für Frauen als erste Schritte. Weiters wird über die Schwerpunktorientierung auf junge Frauen bei der Lehrlingssuche berichtet, um das Ziel der Hebung des Frauenanteils auf 10% bis 2010 verwirklichen zu können. In diesem Rahmen wird auf die Teilnahme der ÖBB am 6. Wiener Töchterttag eingegangen. In Summe ist die Berichterstattung der ÖBB zu Frauenförderprogrammen nicht gerade sehr ausführlich, im Vergleich zu den anderen Unternehmen ist diese Art der Berichterstattung noch am ehesten als „best practice“ zu bewerten.<sup>12</sup>

#### **ab) „Programme zur Förderung der Diversität – Programme zur Förderung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen/mit multikulturellen Hintergrund“**

Der Geschäftsbericht der RHI AG führt beispielsweise die Ausbildung von neun Jugendlichen mit körperlichem Gebrechen im Rahmen geförderter Projekte an, von denen drei in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Im Geschäftsbericht der Lenzing AG wiederum werden die Lenzing Principles angegeben, die dem unterschiedlichen kulturellen Hintergrund der Beschäftigten in der Lenzing Gruppe Rechnung tragen soll. Der Bericht weist auf die Grundziele dieser Principles hin und deren Kommunikation an die Beschäftigten über verschiedenste Maßnahmen. Worin die Principles konkret bestehen, wird jedoch nicht erläutert.<sup>13</sup>

#### **ba) „Beschäftigungsstrukturen – Geschlechtsspezifische Beschäftigungsstrukturen“**

Ein Beispiel für einen umfassenden Bericht zu den geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstrukturen im Unternehmen bietet der Nachhaltigkeitsbericht der österreichischen Post AG. Darin wird zu den Beschäftigtenzahlen in den verschiedenen Geschäftsbereichen aber auch bei den Teilzeitkräften sowie den Führungskräften sowohl die Gesamtzahl als auch der Anteil der Frauen angegeben. Gleiches erfolgt bei der Übersicht über die Altersstruktur der Beschäftigten der Post. Eine weitere Aufstellung gibt einen Überblick über die Geschlechterstruktur nach den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2005 der ASFINAG enthält wiederum eine grafische Darstellung des Frauenanteils der Jahre 2003 bis 2005. Unter Angabe von Zahlen wird berichtet, dass der Frauenanteil im Unternehmen leicht rückläufig ist. Dagegen weist der Bericht unter Anführung entsprechender Zahlen einen Anstieg des Frauenanteils in der ersten und zweiten Managementebene aus. Die einzelnen Berichtstellen im ASFINAG-Nachhaltigkeitsbericht sind für sich genommen nicht besonders umfassend, verglichen mit der Berichterstattung der anderen Unternehmen können die Angaben der ASFINAG insgesamt als ausreichend gewertet werden.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> vgl. Siemens AG Österreich, 2007a;

<sup>12</sup> vgl. ÖBB-Holding AG, 2007b;

<sup>13</sup> vgl. Lenzing Aktiengesellschaft, 2008; RHI AG, 2008;

<sup>14</sup> Österreichische Post AG, 2007; Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft, 2006;

**bb) „Beschäftigungsstrukturen – Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Organe bzw. Leitungsgremien“**

Das umfassend berichtende Unternehmen, die Österreichische Lotterien GmbH, stellt in seinem Nachhaltigkeitsbericht 2007 den Frauen- und Männeranteil im Vorstand, in den Haupt- und Stabsabteilungsleitungspositionen, in den Abteilungs- und Fachbereichsleitungspositionen sowie bei den Gruppenleitungspositionen in einer Tabelle dar. Die Berichterstattung der Österreichischen Lotterien GmbH ist auf den ersten Blick nicht unbedingt erschöpfend – doch auch hier zählt der Vergleich!<sup>15</sup>

**bc) „Beschäftigungsstrukturen – Anteile der Beschäftigten mit besonderen Bedürfnissen/mit multikulturellen Hintergrund“**

In dieser Frage ist die Berichterstattung selbst bei den berichtenden Unternehmen keinesfalls befriedigend. Eines, die Österreichische Bundesbahnen - Holding AG, gibt zumindest die Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung an. Im Nachhaltigkeitsbericht 2003/2004 der Flughafen Wien AG sowie im Nachhaltigkeitsbericht 2005 der ASFINAG wird sogar Selbstkritik geäußert, da die Quote nach dem Behinderteneinstellungsgesetz nicht erreicht werden konnte.<sup>16</sup>

---

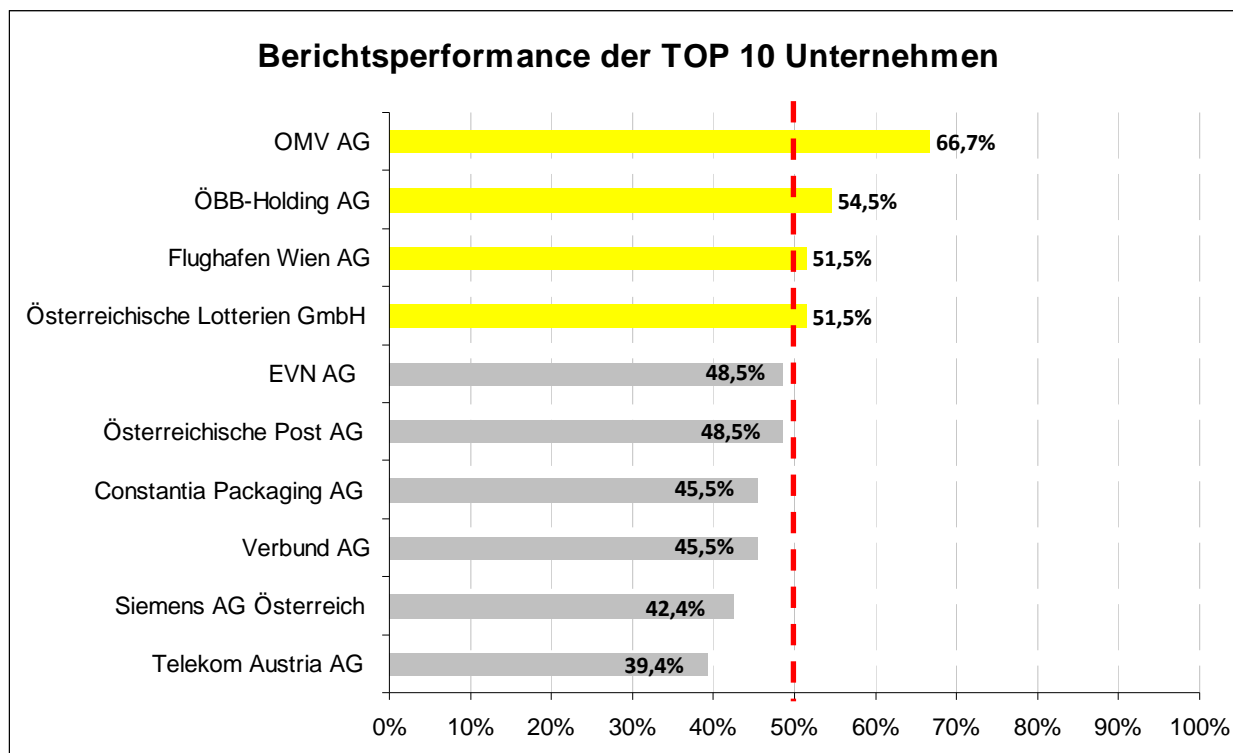
<sup>15</sup> Österreichische Lotterien Gesellschaft m.b.H. , o.J.

<sup>16</sup> vgl. ÖBB-Holding AG, 2007a; Flughafen Wien AG (Hrsg.), 2004; Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft, 2006;



## Top Ten der sozialen Nachhaltigkeitsberichterstattung in Österreich

Ein **Ranking der Top 10 Unternehmen** in Bezug auf die Sozialberichterstattung zeigt, dass kein Unternehmen auch nur annähernd die zu vergebende Höchstpunktzahl erreicht hat: Angeführt wird die Reihung von der OMV, die immerhin zwei Drittel der Maximalpunkte erzielt, gefolgt von den ÖBB, den Österreichischen Lotterien und dem Flughafen Wien. Lediglich diese vier Unternehmen konnten mehr als die Hälfte der Gesamtpunkte erzielen.



**Quelle:** Sozialberichterstattung österreichischer Kapitalgesellschaften, 2009

Für umfassende Informationen zu einem bestimmten Themenbereich (Indikator) wurden drei Punkte, für teilweise Informationen ein Punkt und im Falle eines fehlenden Berichts null Punkte verliehen; die maximal erreichbare Punkteanzahl beträgt 33 Punkte.

Das Ranking macht deutlich, dass es **großen Aufholbedarf** in Bezug auf die Berichterstattung zu den relevanten Indikatoren gibt und es zudem weitgehend an der notwendigen Transparenz für eine entsprechende Evaluierung fehlt.

## 6. Fazit

In der AK Studie 2003 zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in Österreich wird in der Schlussbemerkung darauf hingewiesen, dass der erst beginnende Berichterstattungsprozess über diese komplexen Themenkreise erwartungsgemäß noch große Schwächen aufweise. Mit dem Aufzeigen bestehender Berichtslücken wurde damals die Hoffnung verbunden, die Entwicklungspotenziale zukünftiger Berichte besser sichtbar zu machen.

Aus diesem Blickwinkel betrachtet lässt sich konstatieren, dass in den letzten Jahren zwar die Anzahl jener Unternehmen, die Nachhaltigkeitsberichte legen, zugenommen hat, die Qualität der Nachhaltigkeitsberichte aber noch einiges zu wünschen lässt. Dies ist umso verwunderlicher, als zwischenzeitlich durch die Modernisierungsrichtlinie 2003/51/EG des Europäischen Parlaments und des Rates, die über das Rechnungslegungsänderungsgesetz 2004 in österreichisches Recht umgesetzt wurde, die rechtlichen Rahmenbedingungen ungleich günstiger sind: Große

Kapitalgesellschaften haben nach § 243(5) UGB unter bestimmten Voraussetzungen auch über nichtfinanzielle Leistungsindikatoren zu berichten. Die Krux ist nur, dass die Art und Weise, in der dieser Veröffentlichungspflicht nachgekommen werden soll, offen bleibt.

In Anlehnung an das Schema der Global Reporting Initiative und unter Bezugnahme auf das „Eisbergmodell“ des Netzwerks Soziale Verantwortung (NESOVE) wären für die Spezifizierung der Sozialberichterstattung die nachfolgenden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren ein Berichtsrahmen, wobei bei der operativen Umsetzung auf maximale Vergleichbarkeit sowohl im Zeitverlauf als auch zwischen Unternehmen zu achten ist:

### **Beschäftigung**

- Struktur der MitarbeiterInnen nach Vertragsformen (Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Geringfügige Beschäftigung, Befristete Beschäftigung, freie Dienstverhältnisse, Werkverträge, Leiharbeit, aufgeschlüsselt nach Hierarchieebene und Geschlecht)
- Fluktuation: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer insgesamt und aufgeschlüsselt nach, Vertragstyp, Geschlecht, Hierarchieebene; Aufschlüsselung der Beendigungsarten
- Durchschnittlicher Lohn/Gehalt nach Vertragstyp, Geschlecht, Hierarchieebene
- Anteil variabler Einkommensteile nach Hierarchieebene

### **Arbeitsbedingungen**

- Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden aufgeschlüsselt nach Vertragstyp, Geschlecht, Hierarchieebene im Vergleich zu den vereinbarten Arbeitszeiten
- Anzahl der geleisteten Überstunden
- Vorhandensein von Arbeitszeitmodellen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Lebenswelt
- Vorhandensein einer Arbeitszufriedenheitsbefragung (bezüglich Zufriedenheit mit Arbeitszeit, Beschäftigungsverhältnis, Entlohnung, interner Information und Kommunikation, ArbeitnehmerInnenschutz, Führung;)
- Vorhandene Datenschutzmaßnahmen (Betriebsvereinbarungen, Organisationsanweisungen, Datenschutzbeauftragter)

### **Mitbestimmung im Betrieb**

- Vorhandensein eines Betriebsrates, ZBR, KBR, EBR
- Prozentsatz der Beschäftigten, die vom Kollektivvertrag erfasst sind
- Anzahl der Beschäftigten, die von KV-Änderungen im letzten Jahr erfasst waren
- Vorhandensein von Betriebsvereinbarungen (Themen und Begünstigte)
- Beschreibung der Zusammenarbeit mit dem BR bei Umstrukturierungen/Auslagerungen (z.B.: BV zu Betriebsänderungen, Sozialplan)

### **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

- Anzahl der Arbeitsunfälle, tödliche Arbeitsunfälle, krankheitsbedingte Abwesenheiten, arbeitsbezogene Erkrankungen aufgeschlüsselt nach Unternehmensstandorten
- Betriebsärztin/Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson in den Unternehmensstandorten
- Vorhandensein von Gesundheitspräventionsprogrammen an allen Standorten

### **Aus- und Fortbildung**

- Anzahl der Ausbildungsplätze im Unternehmen
- Weiterbildungsmaßnahmen als Tage Pro MitarbeiterIn aufgeschlüsselt nach Vertragstyp, Hierarchieebene, Geschlecht und nach Standorten
- Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen aufgeschlüsselt wie oben
- Maßnahmen für Karriereförderung der MitarbeiterInnen

## **Vielfalt und Chancengleichheit**

- Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht, Altersgruppen, ethnischer Zugehörigkeit/Staatsbürgerschaft, Menschen mit Behinderung
- Zusammensetzung der Unternehmensgremien und des Managements aufgeschlüsselt wie oben
- Vorhandensein von expliziten Grundsätzen im Umgang mit Vielfalt und Chancengleichheit und entsprechende Umsetzungsprogramme
- Vorhandensein von diskriminierungsfreien Rekrutierungsprozessen
- Barrierefreier Zugang zu Gebäuden und Informationen

Nimmt man diese Kriterien als Maßstab, so bleibt noch viel zu tun, wie selbst die vorgestellten Best-Practice-Beispiele zeigen.

In der AK Studie 2003 wurde die Hoffnung formuliert, dass über die Nachhaltigkeitsberichterstattung ein Schritt in Richtung verantwortungsvolle, transparente und integrierte Berichterstattung zum Nutzen aller Stakeholder gesetzt wird. Damit dies gelinge, sollten längerfristig auf drei Ebenen die entsprechenden Maßnahmen in Angriff genommen werden:

1. In Anlehnung an die seit 1.1. 2005 für alle an Europäischen Börsen notierenden Unternehmen geltenden IFRS (Rechnungslegungs- und Bilanzierungsstandards) sollte für die gleiche Gruppe eine verpflichtende Erstellung von integrierten Nachhaltigkeitsberichten nach international vergleichbaren Standards angedacht werden.
2. Die Angaben im Bericht sollten durch externe, zertifizierte PrüferInnen testiert werden.
3. Der Jahresabschlusses (Financial Report) sollte nur ein Teil einer umfassenden integrierten Berichterstattung sein: Genauso viel Gewicht muss auf die ökologischen und gesellschaftlichen Leistungsindikatoren gelegt werden.

Diesen zentralen Forderungen ist heute, auch sieben Jahre später, nichts hinzuzufügen.