# Antrag Nr. 11

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen

an die 165. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

am 22. Oktober 2015

# Einführung einer Berichterstattung über Umwelt-, Sozial- und ArbeitnehmeriNNENBELANGE IN DEN bETRIEBEN

Durch die Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/34/EU müssen große börsennotierte Unternehmen ab dem Geschäftsjahr 2017 eine sogenannte „Nichtfinanzielle Erklärung“ abgeben. Die klassische Bilanzierung wird damit um Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange erweitert, und zwar so, dass die die Aussagekraft und Vergleichbarkeit bei großen Unternehmen unionsweit erhöht wird. So wie es bei betriebswirtschaftlichen Kennzahlen jetzt schon möglich ist, kann künftig insbesondere auch bei Arbeitnehmerbelangen eruiert werden, wo das Unternehmen im Branchenvergleich steht und wohin es sich entwickeln sollte.

Vom nationalen Gesetzgeber zu präzisieren sind dabei

1. der Anwendungsbereich – welche Unternehmen sollten dieser Offenlegungspflicht unterliegen?
2. der Inhalt – über welche Indikatoren soll berichtet werden?
3. die Prüfung – soll die „Nichtfinanzielle Erklärung“ inhaltlich geprüft werden?
4. die Angaben zur Diversität – soll das Diversitätskonzept für die Besetzung von Aufsichtsrat, Geschäftsführung bzw. Vorstand mit verbindlichen Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung offengelegt werden?

Ad a) **Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert eine Berichterstattung im Sinne der Umsetzung der Richtlinie *in einem ersten Schritt* für sämtliche kapitalmarktorientierte Unternehmen, für nicht kapitalmarktorientierte Unternehmen mit dem Merkmal der „X-large“-Gesellschaft und für große Unternehmen, deren Anteile mehrheitlich im öffentlichen Eigentum stehen. *Bei relevanten Indikatoren sind Zulieferbetriebe miteinzubeziehen.***

Ad b) Der Referenzrahmen der „Nichtfinanziellen Erklärung“ soll klar und deutlich – und damit auch nachvollziehbar – definiert werden. Die Qualität der Berichterstattung hängt von der Klarheit der Indikatoren ab. Die Global Reporting Initiative (GRI) bietet hier den sinnvollsten Ansatz. Speziell in Bezug auf die aktuellen nationalen Diskussionspunkte und Problemfelder – beispielsweise hinsichtlich des Standes und der Entwicklung älterer ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu den jeweiligen Branchenquoten, Grad der Implementierung von gesundheitsfördernden Maßnahmen, dem Engagement eines Unternehmens bei der beruflichen Erstausbildung (Lehre), der Weiterbildung für Beschäftigte und Maßnahmen im Bereich der Gleichbehandlung und Diversitätsorientierung- genügt GRI aber nicht. Hier ist es erforderlich, den Indikatoren-Katalog insbesondere bei den Arbeitnehmerbelangen um spezifische für die österreichischen Beschäftigten relevante Belange zu ergänzen und zu spezifizieren. Damit soll es Arbeitnehmern und Arbeitgebern ermöglicht werden, konkrete und wichtige Anliegen und Themenstellungen durch eine passende und damit auch relevante Berichterstattung zu unterstützen. Der interessierten Öffentlichkeit könnten damit auch Informationen in diesen Belangen zur Verfügung gestellt werden, die die jeweiligen Eigendarstellungen ergänzen bzw korrigieren können.

**Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert GRI als Rahmenwerk für die „Nichtfinanzielle Erklärung“ im Gesetz festzulegen, ergänzt um einen spezifischen Indikatorenkatalog, insbesondere die Themen *Aus-, Erst- und Weiterbildung,* Gesundheit am Arbeitsplatz, Beschäftigtenverhältnisse und Arbeitszeit betreffend.**

Ad c) Die „Nichtfinanzielle Erklärung“ sollte auf „gleicher Augenhöhe“ wie die Berichterstattung über finanzielle Belange behandelt werden. Daher ist auch eine externe Prüfung der im Bericht seitens des Unternehmens gemachten Angaben erforderlich.

**Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert daher, dass diese Überprüfung in Bezug auf Form und Inhalt von den Wirtschaftsprüfern vorzunehmen ist und gleich jener der Finanzberichterstattung zu erfolgen hat.**

Ad d) Die EU-Richtlinie sieht in Art. 20 die Beschreibung eines Diversitätskonzepts vor, das bei der Besetzung von Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane auf Aspekte wie Alter, Geschlecht oder Bildungs- und Berufshintergrund achtet.

**Die Vollversammlung fordert die Offenlegung der Diversitätsstrategie *für das Unternehmen - insbesondere* für die Besetzung von Aufsichtsrat, der Geschäftsführung bzw. des Vorstands. Diese Vorgabe soll gesetzlich verbindlich gelten, indem konkrete Zielvorgaben für fachliche/persönliche Qualifikation, Altersstruktur und Internationalität sowie Maßnahmen zur Zielerreichung offenzulegen sind. Bei der „Vertretung beider Geschlechter“ gilt die Zielsetzung von mindestens 40% für das unterrepräsentierte Geschlecht.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Angenommen [ ]  | Zuweisung [ ]  | Ablehnung [ ]  | Einstimmig [ ]  | Mehrstimmig [ ]  |