



Bundesministerium für Justiz
Museumstraße 7
1070 Wien

KAMMER FÜR ARBEITER
UND ANGESTELLTE FÜR WIEN
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BMJ-	BW-GSt-	Ulrich Schönbauer	DW 2240 DW 42240	09.11.2016
Z10.030/0025-I	Schö/Lei	Heinz Leitsmüller	DW 2640 DW 42640	

7/2016

Bundesgesetz, mit dem zur Verbesserung der Nachhaltigkeits- und Diversitätsberichterstattung das Unternehmensgesetzbuch, das Aktiengesetz und das GmbH-Gesetz geändert werden (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz NaDiVeG)

Allgemeines

Mit dem NaDiVeG wird die Richtlinie 2013/34 EU auf nationaler Ebene umgesetzt. Bleibt die Richtlinie, insbesondere den Inhalt der geforderten Berichterstattung betreffend, sehr unklar und unbestimmt, ist nun der nationale Gesetzgeber aufgefordert, hier entsprechende Präzisierungen vorzunehmen. Auch der Anwendungsbereich der Richtlinie ist mit einer Einschränkung auf Unternehmen von öffentlichem Interesse ab einer Grenze von 500 Beschäftigten viel zu eng gefasst, sodass nur wenige Unternehmen in Österreich darunter fallen würden. Der vom BMJ vorgelegte Gesetzestext entspricht gerade einmal den Minimalanforderungen der Richtlinie 2013/34 EU, Mitgliedstaaten-Wahlrechte oder Kann-Bestimmungen werden vom BMJ durchwegs nicht wahrgenommen oder verbindlicher bzw präziser gestaltet.

Dies ist aus der Sicht der Bundesarbeitskammer nicht zufriedenstellend. Die EU-Kommission selbst hat das weitgehende Versagen der freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung als Motiv für die beschlossene Richtlinie angeführt, eine Verbesserung kann daher nur über verbindlichere und klarere Regeln führen. Zudem ist Österreich sowohl bei der Quantität als auch in der Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung, laut einer internationalen Studie von Ernst & Young, Nachzügler in der EU. Laut Ernst & Young wird selbst von den Entscheidungsträgern der Konzerne eine höhere Standardisierung als wichtiger Hebel für eine Verbesserung der Berichterstattung über nichtfinanzielle Indikatoren gesehen. Dies wird auch im Rahmen der aktuellen Konsultation der Europäischen Kommission zu den unverbindlichen Leitlinien zur Methode der Berichterstattung über nichtfinanzielle Informatio-

nen bestätigt: die RespondentInnen wollen wissen, wie bereits bestehende Rahmenwerke für die Erstellung des Berichts konkret anzuwenden sind. Im Entwurf der deutschen Bundesregierung zur Umsetzung der Richtlinie wurde dieser Problematik Rechnung getragen und im § 289c des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes konkrete Berichtsindikatoren exemplarisch benannt.

Der vorliegende österreichische Entwurf übernimmt die sehr allgemein gehaltenen inhaltlichen Indikatoren des Artikels 19a RL 2014/95/EU fast wortwörtlich. Eine Präzisierung der Anforderungen wird im Gesetzestext nicht vorgenommen.

Die Mutlosigkeit in der Umsetzung der EU-Richtlinie ist umso unverständlicher, als im Vorfeld der Erstellung des Entwurfes vom BMJ eine ausführliche Konsultation durchgeführt wurde, an der sich neben Bundesarbeitskammer, Gewerkschaften und Ministerien auch zahlreiche NGOs und WirtschaftsvertreterInnen beteiligten. Das Ergebnis der Konsultation war, dass sich die überwiegende Mehrheit für klare Indikatoren, einen erweiterten Anwendungsbereich sowie eine verbindliche externe Kontrolle ausgesprochen hat. Dieses Ergebnis spiegelt sich im vorliegenden Entwurf absolut nicht wieder. Adressaten der nichtfinanziellen Berichte sind nicht nur Gesellschafter und Aktionäre, sondern sämtliche Stakeholder der Unternehmensaktivitäten. Ihre Anforderungen werden im vorliegenden Entwurf weitgehend ignoriert.

Seitens der Wirtschaft wird eingewendet, dass die Berichterstattung über nichtfinanzielle Leistungsindikatoren mit hohen Kosten für die betroffenen Konzerne verbunden sei. Abgesehen davon, dass Unternehmensstrategien, die auf Nachhaltigkeit setzen, im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld überwiegend als Schlüssel zum finanziellen Erfolg von Unternehmen erkannt werden, führen die Kosten der Berichterstattung zu keiner nennenswerten Belastung der betroffenen großen Konzerne. Im Vorblatt zum vorliegenden Entwurf berechnet das BMJ einen Aufwand von unter 3.000 € pro Unternehmen.

Ist die Umsetzung der Richtlinie im Gesetzestext selbst aus Sicht der Bundesarbeitskammer höchst unbefriedigend, so finden sich wenigstens in den Erläuterungen positive Aspekte. Die Kriterien, nach denen über ArbeitnehmerInnenbelange zu berichten ist, werden etwas präzisiert. Und die umfassende Variante des G4 Standards der Global Reporting Initiative (GRI) wird als „Safe Harbor“ definiert.

Zu § 243 b Abs 1 UGB: Anwendungsbereich

Der Artikel 29a der RL wird hier beinahe wortwörtlich übernommen. Die EU-Richtlinie hat den Anwendungsbereich nur für Unternehmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen vorgesehen, die noch dazu börsennotiert bzw aus dem Banken und Versicherungsbereich kommen müssen. Dies ist aus der Sicht der Bundesarbeitskammer zu eng gefasst. Jedenfalls sollten Unternehmen des öffentlichen Interesses, die die Kriterien von großen Kapitalgesellschaften gem. §221 Abs. 3 UGB überschreiten, von der Regelung erfasst werden. Dem Anwendungsbereich sollten weiters große Unternehmen, die mehrheitlich im Eigentum des Bundes stehen, sowie besonders große – nicht an der Börse notierten - Gesellschaften gem. §271a Abs. 1 UGB („XL-Unternehmen“) unterworfen werden.

Bereits jetzt müssen gemäß § 243 Abs 5 UGB große Kapitalgesellschaften die wichtigsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren in ihrem Lagebericht erfassen. Dieser Kreis ist somit bereits im Rahmen der aktuell gültigen UGB-Regelung weiter, als der nun im Zuge des vor-

liegenden Entwurfs angedachte Kreis. Laut BMJ würden bloß 125 Unternehmen unter diese Maßnahme fallen, viele von diesen Unternehmen veröffentlichen ohnedies bereits Nachhaltigkeitsberichte laut Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI), dem weltweit am meisten anerkannten Standard für derartige Berichte. Eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist somit mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf kaum zu erwarten.

Zu § 243 b Abs 2 UGB: Inhalt der Regelung

Eine der größten Schwächen der Richtlinie ist, dass bei den zu berichtenden Inhalten nur vage Überschriften im Artikel 19a (1) und 29a (1) genannt werden: Umwelt, Sozial-, ArbeitnehmerInnenbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung der Korruption und Bestechung. Den Mitgliedstaaten wird das Recht eingeräumt, dass sich das betroffene Unternehmen auf „nationale, unionsbasierte oder internationale Rahmenwerke“ stützen darf, die von den Unternehmen bloß anzugeben sind.

Das BMJ hat diese unbefriedigende, unklare Regelung beinahe wortwörtlich übernommen. Lediglich in den Erläuterungen zu § 243b Abs. 2 und 3 wird eine Präzisierung der ArbeitnehmerInnenbelange vorgenommen, indem wenigstens einige Aspekte als Soll-Bestimmung aufgezählt werden. Dass die umfassende Variante des G4 Standards der GRI nach Maßgabe der darin enthaltenen Wesentlichkeitsprüfung als „Safe Harbor“ definiert wird, ist prinzipiell positiv zu werten. Trotzdem mangelt es an genauen und zwingenden Vorgaben für die Erstellung nichtfinanzieller Berichte, sodass die in Erwägungsgrund 6 der Richtlinie geforderte Konsistenz und Vergleichbarkeit der offengelegten nichtfinanziellen Informationen nicht gewährleistet ist. Insbesondere zu den deutschen Berichten ist ein weiterer Qualitätsverlust zu befürchten. Aus der Sicht der Bundesarbeitskammer sind die in den erläuternden Bemerkungen vorgenommenen Konkretisierungen direkt in den Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung aufzunehmen und damit die erforderliche inhaltliche Klarheit der Bestimmung herzustellen.

§ 243b Abs 6 UGB: Vorlage an den Aufsichtsrat

Positiv ist zu bewerten, dass der Bericht nicht nur dem Aufsichtsrat vorgelegt sondern von diesem auch geprüft werden muss. Wird der NFI-Bericht getrennt vom Lagebericht erstellt, muss sichergestellt sein, dass sämtliche Fristen und Beschlüsse analog den Erfordernissen des Lageberichts gelten.

§ 243c Abs 2 UGB: Diversitätskonzept

Eine aktuelle Untersuchung in den ATX-Unternehmen zeigt, dass derzeit großer Aufholbedarf bei der Qualität des Reportings von Diversitätskonzepten besteht. Mit der Pflicht zur Offenlegung des Diversitätskonzeptes, das im Zusammenhang mit der Besetzung des Vorstands und Aufsichtsrats verfolgt wird, soll die Vielfalt im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund erhöht werden. Hier ist anzumerken, dass zudem der Aspekt der „Internationalität“ – der auch im § 87 Abs. 2a Aktiengesetz angeführt ist – zu berücksichtigen ist.

Für die Offenlegung des Diversitätskonzeptes sollten bestimmte Standards festgelegt werden, die eine hohe Qualität sowie die Vergleichbarkeit der Berichte sichern und gewährleisten sollen:

- **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 z.B. 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.

Zudem schlägt die Bundesarbeitskammer vor, § 243c Abs. 2 wie folgt zu konkretisieren: „... welche Maßnahmen hinsichtlich Rekrutierung, Karriereentwicklung und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Unternehmensführung und Unternehmenskultur zur Förderung von Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) gesetzt werden, um die Zielquote von 40 % für das unterrepräsentierte Geschlecht zu erreichen.“

§ 273 Abs 1 UGB: Überprüfung durch externen Prüfer

Die Richtlinie sieht im Artikel 19 Abs 6 die Möglichkeit vor, dass der Bericht von einem „unabhängigen Erbringer von Bestätigungsleistungen“ überprüft wird. Im Entwurf der nationalen Umsetzung wird lediglich eine Prüfung verlangt, ob der Bericht vorgelegt wurde, also keine inhaltliche Prüfung. In der vorliegenden Fassung des § 273 Abs. 1 UGB wird somit vom Mitgliedstaaten-Wahlrecht nicht Gebrauch gemacht. Das BMJ beschränkt sich auf die Minimalvorgabe der Richtlinie. Aus der Sicht der Bundesarbeitskammer ist eine Validierung des Berichts durch einen unabhängigen Prüfer dringend erforderlich. Nur dadurch wird die in der Richtlinie im Erwägungsgrund 6 intendierte Konsistenz und Vergleichbarkeit der Berichterstattung möglich. Der Wunsch nach mehr Reliabilität kommt auch von Unternehmerseite, wie die aktuelle Umfrage der Kommission zu den Leitlinien der RL-Umsetzung zeigt. Aus der Sicht der Bundesarbeitskammer sollte daher das MS-Wahlrecht des Artikels 19 Abs 6 in Anspruch genommen werden und eine verpflichtende inhaltliche Überprüfung durch einen unabhängigen Prüfer vorgenommen werden.

§ 267a UGB: konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung bzw Bericht

Sämtliche Anmerkungen der Bundesarbeitskammer, betreffend die Berichterstattung über nichtfinanzielle Leistungsindikatoren im Einzelabschluss von Gesellschaften, beziehen sich auch auf konsolidierte Konzernabschlüsse.

Mit freundlichen Grüßen

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Gerhard Bröthaler
iV des Direktors
F.d.R.d.A.