

HR Reporting nach GRI Standard

1 Global Reporting Initiative (GRI)

Je höher die Wahrnehmung eines Unternehmens in der Öffentlichkeit, desto größer ist die Nachfrage nach Informationen über dieses Unternehmen.

Zu diesem Zweck können Berichte über die ökonomische Situation herangezogen werden. Die finanzielle Berichterstattung unterliegt weitestgehend gesetzlichen Regelungen. Die Fortschritte in der weltweiten Harmonisierung und Standardisierung der Bilanzierungsregeln ermöglichen eine Vergleichbarkeit der Daten.

Zur Bewertung eines Unternehmens hinsichtlich einer nachhaltigen Entwicklung¹, zur Abschätzung zukünftiger Chancen und Risiken und zur Deckung der Informationsbedürfnisse von über die Anteilseigner (Shareholder) hinausgehenden Interessengruppen (Stakeholder)² ist die finanzielle Berichterstattung nicht ausreichend.

Um die Lücken der konventionellen Berichterstattung zu schließen, hat die 1997 gegründete Global Reporting Initiative (GRI)³ einen standardisierten Berichtsrahmen vorgestellt, der neben ökonomischen Aspekten auch die Verantwortung und Leistung der Unternehmen in Umwelt- und Sozialbereichen berücksichtigt.

Ziel der GRI ist es, einen allgemein anerkannten, standardisierten Berichtsrahmen für Unternehmen und Organisationen zur Verfügung zu stellen, der diesen Aspekten Rechnung trägt und als Basis für den pro-aktiven Dialog mit den Stakeholdern dient.

Mit Hilfe eines detaillierten Leitfadens zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Vorgabe von Berichtsprinzipien soll die Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Daten sichergestellt werden. Die Elemente des Leitfadens werden kontinuierlich weiterentwickelt. Die aktuelle Version des Leitfadens (G3) wurde 2004 veröffentlicht.

Ein nach GRI-Standard erstellter Nachhaltigkeitsbericht gliedert sich in ein Profil des Unternehmens sowie in ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Leistungsindikatoren.

2 Personalkennzahlen nach GRI-Standard

Die gesellschaftliche und soziale Dimension eines Unternehmens soll die Auswirkungen des Unternehmens auf die Gesellschaft und die Rückkopplung hinsichtlich der immateriellen Vermögenswerte wie Humankapital, Reputation und Image beschreiben.

Hierzu werden für die Schlüsselaspekte Arbeitspraxis und Menschenrechte Personalkennzahlen verwendet.

Der Bereich „Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung“ wird unterteilt in die Aspekte Beschäftigung, Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, Arbeitsschutz, Aus- und Weiterbildung sowie Vielfalt und Chancengleichheit.

Aus diesem Bereich werden exemplarisch fünf Kernindikatoren vorgestellt.

¹ Nachhaltige Entwicklung, gemäß dem Leitbild der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung (Brundtland-Kommission).

² Stakeholder: Gruppen oder Personen die Ansprüche an ein Unternehmen formulieren.

³ www.globalreporting.org.

- LA1⁴ „Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region“. Ermittlung der Belegschaft (Headcount) -nach Beschäftigungsart (Vollzeit / Teilzeit), Arbeitsvertrag (befristet und unbefristet) und nach Regionen. Ziel ist es, einen Überblick über die Belegschaftsstruktur, nach Zusammensetzung und regionaler Gliederung zu erhalten, um Rückschlüsse auf die Anwendung von Standards hinsichtlich Arbeitsrecht, Arbeits- und Umweltschutz ziehen zu können.
- LA4 „Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen. Indikator zur Ermittlung der Mitarbeiter, die über einen Tarifvertrag verfügen. Gibt einen Hinweis in wie weit das Menschenrecht der Vereinigungsfreiheit in den Unternehmen Anwendung findet um einen Anhaltspunkt über das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erhalten.
- LA7 „Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe arbeitsbedingter Todesfälle nach Region“. Indikator zur Messung der Leistung der Unternehmen im Bereich Arbeitsschutz. Der Indikator gibt Auskunft über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten der Unternehmen gegenüber den Arbeitnehmern.
- LA10 „Durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde.“ Indikator aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung zur Messung der Förderung und Entwicklung des Humankapitals. Die Unterteilung nach Mitarbeiterkategorie (Aufgliederung der Arbeitnehmer anhand ihrer Position in dem Unternehmen) soll Aufschluss geben soll Auskunft über die Chancengleichheit der Mitarbeiter hinsichtlich Weiterbildungsmaßnahmen.
- LA13 „Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe und Zugehörigkeit und einer Minderheit...“. Quantitative Messung der Chancengleichheit in einem Unternehmen. anhand der Zusammensetzung der leitenden Organe und der Belegschaft.

Der Bereich Menschenrechte unterteilt sich in die Aspekte Investitions- und Beschaffungspraktiken, Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit, Sicherheitspraktiken und Rechte der Ureinwohner.

Aus dem Bereich Menschenrechte wird exemplarisch zwei Indikatoren vorgestellt werden.

- HR2⁵ „Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragsnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen.“ Indikator zur Messung des Anteils der Hauptlieferanten, die regelmäßig auf die Einhaltung der Menschenrechte hin geprüft werden. Der Indikator gibt Auskunft über das Verantwortungsbewusstsein eines Unternehmens und die Anwendung von Risikomanagementmethoden zur Vermeidung von Reputationsschäden durch Menschenrechtsverletzungen seitens der Lieferanten.
- HR4 „Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.“ Durchsetzung internationaler und nationaler Gleichbehandlungsgesetze (z.B. AGG⁶) und die Beschreibung der ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung.

⁴ Nummer des Indikators mit Präfix LA für Labour (Stand 2004).

⁵ Nummer des Indikators mit Präfix HR für Human Rights (Stand 2004).

Als Grundlage für die Auswahl der betrachteten Aspekte in diesen Bereichen dienen unter anderem internationale Vorgaben und Konventionen der ILO⁷, der UN⁸ und der OECD⁹.

3 Zusammenfassung und Ausblick

Mit dem Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt die GRI ein umfassendes Werkzeug zur Standardisierung des Berichtswesens zur Verfügung, das die Bewertung eines Unternehmens über finanzielle Aspekte hinaus ermöglicht.

Die verwendeten Personalkennzahlen vermitteln einen breit angelegten Überblick über die Strukturen des Unternehmens. In den detaillierten Definitionen werden allerdings zum Teil auslegungsbedürftige Begriffe verwendet, wodurch Interpretationsspielräume entstehen, die mit dem Ziel der Vergleichbarkeit der Daten im Widerspruch stehen.

Die eigentliche Herausforderung besteht in der Sicherstellung einer einheitlichen Datenbasis als Grundlage für den GRI-Berichtsrahmen, interne Anfragen und auch für konkurrierende Umfragen und Analysen von Behörden und Instituten.

Ein wesentlicher Bestandteil zur Unterstützung des Personalbereichs ist der Aufbau eines einheitlichen Analyse- und Berichtsystems auf Grundlage der heterogenen Quellsysteme.

Unabhängig von den operativen Systemen bietet Software4You Lösungen zur Vereinheitlichung des Berichtswesens an. Eine ausführliche Fassung des Artikels und Lösungsansätze finden Sie unter www.software4you.com/downloads.

Manfred Abele (Principal Consultant HR)

Version 1.1 vom 17.08.2007

www.software4you.com

⁶ AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

