

GRI 405



Am Donnerstag befasst sich das BAG mit Equal Pay

Was haben das Aktenzeichen Az. 8 AZR 450/21 des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und der Berichtsstandard GRI 405 gemeinsam? Die Zahlen. Und zwar wörtlich: Am heutigen Donnerstag, 16.02.2023, wird der 8. Senat am BAG in Erfurt über eine Klage in Sachen *Equal Pay* verhandeln. Anlass, das weltweit am meisten benutzte Rahmenwerk für Nachhaltigkeitsberichterstattung – die *Global Reporting Initiative* GRI – näher anzusehen und den Standard zu „Diversität und Chancengleichheit“ am Arbeitsplatz vorzustellen.

Gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit (und Qualifikation), Frauenquoten und Leistungsgerechtigkeit werden immer wieder diskutiert. Sie beziehen sich nicht nur auf wirtschaftliche, sondern auch auf soziale Aspekte, die für die Stabilität eines Unternehmens ebenfalls bedeutsam sind.

Set oder Standard

Generell sei erinnert oder erläutert, dass die **GRI-Standards** „ein modulares System von miteinander verbundenen Standards“ sind (laut GRI). Diese Standards ermöglichen Unternehmen und Organisationen aller Größen und Branchen strukturiert über den Impact

ihrer Aktivitäten zu berichten. Die gemeinsame Sprache, die GRI mit ihren Standards geschaffen hat, bietet Stakeholdern eine höhere Transparenz und internationale Vergleichbarkeit der Angaben.

Das Besondere an GRI ist, dass es Wahlmöglichkeiten bietet. Das heißt, es gibt für Unternehmen zwei Optionen: Sie berichten entweder mit Sets für einen Nachhaltigkeitsbericht gemäß GRI oder sie nehmen ausgewählte Standards bzw. Teile von Standards, um über spezifische Informationen zu berichten, ohne einen ganzen Bericht zu erstellen. So können Firmen, die keinen (oder keinen kompletten) Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen, mit GRI dennoch wesentliche Aspekte ihrer nachhaltigen Aktivitäten transparent und strukturiert erfassen. GRI spricht somit Großunternehmen und KMU an.

Anforderungen und Empfehlungen

Jeder einzelne Standard enthält Anforderungen und Empfehlungen. Anforderungen muss das berichtende Unternehmen bei seiner Wahl angeben, während Empfehlungen vorschlagen, welche weiteren Informationen zum Thema wünschenswert wären.

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

Wenn eine Organisation „Diversität und Chancengleichheit“ als wesentliches Thema ihrer Aktivitäten identifiziert hat, muss sie zunächst offenlegen, wie sie diese handhabt. Das heißt, welchen Managementansatz sie dazu verfolgt, bevor sie den Impact darlegt:

- Managementansatz (Handhabung)

Die berichtende Firma muss zunächst laut GRI 3-3 Folgendes angeben:

Das Unternehmen kann z.B. zuerst den gesellschaftlichen Kontext beschreiben und dann darauf eingehen, wie das Unternehmen Diversität und Chancengleichheit am Arbeitsplatz aktiv fördert. Hier können Kennzahlen zu Herkunftsländern der Belegschaft, der Mehrwert an kreativer und innovativer Teamarbeit, nachhaltige Personalpolitik als Teil der Unternehmensstrategie, Maßnahmen zum Diversity-Bekenntnis wie z.B. Mentoring-Programme, einen Verhaltenskodex etc. angegeben werden.

- GRI 405-1 (themenspezifische Angaben)

Als **Anforderungen** muss die berichtende Organisation folgende Informationen offenlegen: Den jeweiligen „Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen der Organisation nach Geschlecht, Altersgruppe und ggf. anderen Diversitätsindikatoren“ (lt. GRI, Details siehe GRI 405-1). Anschließend muss die berichtende Organisation dieselben Informationen zu ihren Angestellten offenlegen.

Als **Empfehlung** weist GRI unter 405-1 darauf hin, dass die berichtende Organisation „Daten von Angabe 2-7 (Allgemeine Angaben) verwenden (sollte), um die Gesamtzahl der Angestellten zu ermitteln“ (lt. GRI).

Konkret könnte das wie folgt aussehen:

Nach einer Beschreibung zur Position und zu den Zielen des Unternehmens bezüglich Diversität und Chancengleichheit sollte das berichtende Unternehmen die geforderten Zahlen zu Mitarbeiterkategorien (z.B. Führungskräfte

und Gesamtbelegschaft) hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppen und Altersstruktur der Belegschaft anführen. Außerdem kann es z.B. Daten zum Frauenanteil in Führungspositionen darstellen.

- GRI 405-2 (themenspezifische Angaben)

Als **Anforderungen** muss die berichtende Organisation folgende Informationen offenlegen: „Das Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern für jede Angestelltenkategorie“ (lt. GRI).

Als **Empfehlung** merkt GRI an, dass das berichtende Unternehmen „die Vergütung auf Grundlage der durchschnittlichen Bezahlung für Männer und Frauen innerhalb jeder Angestelltenkategorie angeben“ (lt. GRI) sollte.

Konkret könnte das wie folgt aussehen:

Das berichtende Unternehmen kann zunächst beschreiben, auf welcher Basis es seine Mitarbeitenden entlohnt und wie es vermeidet, dass geschlechtsspezifische Nachteile bei der Entlohnung entstehen. Schließlich kann das Unternehmen erläutern, wie ggf. tatsächliche Unterschiede bei der Entlohnung zustande kommen, z.B. aufgrund von Schichtarbeiten.

Ausgangspunkt für Nachhaltigkeit

Das Fundament der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist, dass Organisationen ihren Impact auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft identifizieren und priorisieren. Gemäß GRI wird der Impact identifiziert und bewertet. Eine **unabhängige Prüfung der Informationen** – beispielsweise durch die SQS Deutschland GmbH – trägt zu ihrer Glaubwürdigkeit maßgeblich bei.

Laut soziologischen Studien hängen gesellschaftliches Ansehen und beruflicher Erfolg in Deutschland stark von sozialen Aspekten ab. Das macht einen offenen Umgang mit GRI 405 langfristig relevant. – Das Urteil aus Erfurt wird dazu richtungsweisend sein.