

Hintergründe & Standards

# NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Judith Beile, wmp consult GmbH

August 2020

Fast alle großen Unternehmen berichten über ihre Nachhaltigkeitsleistungen. Was genau, wie und mit welchen Medien sie berichten, ist sehr unterschiedlich und vielfältig. Zwar existieren Standards, diese decken aber häufig nur Teile der Berichterstattung ab und ihre Verwendung ist freiwillig.

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Welche Relevanz hat das Thema für Arbeitnehmervvertretungen?</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Historischer Rückblick</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Wo berichten Unternehmen über Nachhaltigkeit?</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Was berichten Unternehmen über Nachhaltigkeit?</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Warum berichten Unternehmen über Nachhaltigkeit?</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Welche Berichtsstandards gibt es?</b>	<b>7</b>
6.1	GRI-Index	7
6.2	Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)	10
6.3	UN Global Compact	11
6.4	ISO Normen und Leitfäden	11
<b>7</b>	<b>Weiterführende Informationen</b>	<b>12</b>
	<b>Ansprechpartner im I.M.U.</b>	<b>12</b>
	<b>Über die Autorin</b>	<b>13</b>

## 1 Welche Relevanz hat das Thema für Arbeitnehmervertretungen?

In die Berichterstattung der Unternehmen über CSR wird die Arbeitnehmervertretung bisher sehr selten und nur auf freiwilliger Basis eingebunden. Allerdings fällt auch aufseiten der Betriebsräte das Interesse für die Nachhaltigkeitsberichterstattung teilweise gering aus. Es gibt aber durchaus auch Beispiele, wo Betriebsräte sich aktiv an der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts beteiligen, das Vorwort verfassen oder sich für einen Interview-Artikel zur Verfügung gestellt haben.



Spätestens mit dem Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (s. auch Modul „[Nichtfinanzielle Erklärung](#)“) rückt auch für die Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat betroffener Unternehmen durch die entsprechenden Kontrollpflichten das Thema Nachhaltigkeitskommunikation auf die Agenda.

Auch in Unternehmen, die nicht unter die Berichtspflicht fallen, kann es für die Arbeitnehmervertretungen interessant sein, die Informationen und Ausführungen, die das Unternehmen zu den verschiedenen Themenfeldern im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, einzusehen. Da die Berichterstattung das Ziel verfolgt, eine fundierte Meinungsbildung zur nachhaltigen Wirtschaftsweise von Unternehmen zu ermöglichen, können die Arbeitnehmervertretungen darauf hinwirken, dass Qualitätsprinzipien bei der Berichterstattung eingehalten werden. Hierzu gehören z. B. Wesentlichkeit, Vollständigkeit, Genauigkeit, Aktualität und Verlässlichkeit der Angaben. Voraussetzung ist natürlich, dass die Arbeitnehmervertretungen bereits vor Fertigstellung des Berichtes einbezogen werden. Außerdem können Arbeitnehmervertreter\*innen bei der Erstellung der Berichte darauf drängen, dass insbesondere Informationen zu arbeitnehmerrelevanten Themen in die Berichte aufgenommen werden, wie z. B. Veränderungen in der Anzahl der Beschäftigten oder der Beschäftigtenstruktur und grundlegende Angaben zu den Arbeitsbedingungen.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung dient auch dazu, Zweifel auszuräumen, dass es sich beim CSR-Engagement eines Unternehmens um ein reines PR- oder Marketingkonzept handelt (Greenwashing). Der Betriebsrat und die Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat können hierfür die CSR-Kommunikation mit den tatsächlichen Leistungen des Unternehmens vergleichen und auf Diskrepanzen zwischen dem öffentlich bekundeten Anspruch eines Unternehmens und der praktischen Umsetzung der sozialen, ökonomischen und ökologischen Verantwortung hinweisen. Untersuchungen zeigen, dass das in der Berichterstattung Beschriebene mit der Realität im Unternehmen teilweise nicht übereinstimmt. Arbeitnehmerver-



### 3 Wo berichten Unternehmen über Nachhaltigkeit?

Es gibt viele verschiedene mögliche Orte und Formen der Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit.

Aufgrund der Erwartungshaltungen der Kunden, Partner und Investoren ist Nachhaltigkeit immer häufiger ein Thema in den Geschäftsberichten – auch unabhängig von der 2017 eingeführten Berichtspflicht zu nicht-finanziellen Kennzahlen (s. auch Modul „[Nichtfinanzielle Erklärung](#)“).

Schon vor der Berichtspflicht zu nicht-finanziellen Kennzahlen hat beispielsweise die Adidas AG dem Thema Nachhaltigkeit im Geschäftsbericht 2016 sechs Seiten gewidmet und im Aktionärsbrief wies der Vorstandsvorsitzende auf die Bedeutung des Themas hin (→ [adidas Geschäftsbericht](#)). Die Strategie im Bereich Nachhaltigkeit beschreibe die Verantwortung des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern, den Beschäftigten in den Zulieferbetrieben, der Umwelt und in den Gemeinden, in denen adidas tätig ist.

Im Geschäftsbericht 2019 von Fresenius ist Nachhaltigkeit sogar das dominante Thema des Briefes des Vorstandsvorsitzenden an die Aktionärinnen und Aktionäre. Darin heißt es unter anderem „Es zählt nicht mehr in erster Linie der kurzfristige Effekt und Erfolg. Immer wichtiger wird, wie sich Entscheidungen und Maßnahmen auf Dauer auswirken – auf die Menschen, auf die Wirtschaft, auf den Planeten.“ (→ [Fresenius Geschäftsbericht](#)).

Da die Nachhaltigkeitsberichterstattung bisher freiwillig war und für viele Unternehmen immer noch ist, entscheiden die Unternehmen selbst, wo und in welchem Umfang sie an welcher Stelle berichten. Häufig werden Angaben zu CSR und zur Nachhaltigkeit in einem separaten Nachhaltigkeitsbericht oder auch CSR-Bericht, Sustainability-Bericht o.ä. und nur vereinzelt im Risiko- oder Lagebericht veröffentlicht. Durch die Pflicht zur nicht-finanziellen Berichterstattung findet sich das Thema allerdings mittlerweile häufiger auch im Lagebericht. Auch hat sich bei einigen das Konzept der integrierten Berichterstattung (Integrated Reporting) als mögliche zukünftige Berichtsform bereits durchgesetzt: Dieser zufolge sollen Jahres- und Nachhaltigkeitsberichte nicht mehr getrennt veröffentlicht werden. Vielmehr soll sich das Thema Nachhaltigkeit durch den gesamten Jahresabschluss ziehen. Diese Form wählt zum Beispiel SAP.

Nachhaltigkeitsberichterstattung findet sich bei fast allen Unternehmen auf den Webseiten, in vielen Fällen zusätzlich zur Berichterstattung in anderen Berichtsformen. Hier gibt es häufig einen Reiter mit dem Titel Nachhaltigkeit, unter dem Nachhaltigkeitsleistungen aufgeführt werden. Wenn es einen Nachhaltigkeitsbericht gibt, wird er meist hier zum Download angeboten.

Themen der sozialen Nachhaltigkeit wiederum werden häufig auch unter anderen Überschriften auf den Webseiten veröffentlicht – etwa unter dem Stichwort Karriere oder Mitarbeiter.

Einige Unternehmen berichten ausschließlich auf den Webseiten und verzichten völlig auf eine feste Berichtsform, sei es als Printversion oder als pdf – die Berichterstattung kann so fortlaufend aktualisiert werden. Aller-

dings ist ein Vergleich über einen längeren Zeitraum so kaum möglich. Ältere Informationen werden vom Netz genommen und sind nicht mehr nachvollziehbar.

## 4 Was berichten Unternehmen über Nachhaltigkeit?

Es gibt zwar – jenseits der Berichtspflicht für bestimmte Großunternehmen – keine Vorschrift, welche Inhalte eine Nachhaltigkeitsberichterstattung aufweisen muss. Es haben sich allerdings, nicht zuletzt über die Verwendung von Standards (s. auch „[Berichtsstandards](#)“), einige Bestandteile herauskristallisiert, die in den meisten Nachhaltigkeitsberichten bzw. auf den Webseiten zur Nachhaltigkeit zu finden sind. Dazu gehören:

- Vorwort der Unternehmensleitung
- Nachhaltigkeitsverständnis
- Profil und Geschäftsmodell
- Vision und Strategie
- Managementsysteme
- Nachhaltigkeitsleistungen in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales
- Ggf. (selten) Statement des Betriebsrates oder Interview mit dem Betriebsrat

Bei den Nachhaltigkeitsleistungen, die in der Regel den umfangreichsten Teil darstellen, variiert der Inhalt (s. auch Modul "Nachhaltigkeit und CSR, [Inhalte von CSR](#)") stark. Er ist von verschiedenen Faktoren abhängig, u.a. von der Branche, dem Geschäftsmodell und dem Grad der Internationalisierung (das gilt insbesondere für das Thema Menschenrechte). Chemieunternehmen und Automobilhersteller etwa legen aus naheliegenden Gründen großen Wert auf das Thema Ökologie und Treibhausgasemissionen, während der Stellenwert dieses Themas in vielen Dienstleistungsbereichen geringer ist. Menschenrechte werden besonders dann thematisiert, wenn das Unternehmen in Regionen der Welt produziert bzw. seine Lieferkette dort hat, wo Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte in Gefahr sind. Das Thema Compliance ist ebenfalls da von besonderer Relevanz, wo Korruption und die mangelhafte Durchsetzung von Gesetzen in Lieferländern zu Problemen führen.

## 5 Warum berichten Unternehmen über Nachhaltigkeit?

Was motiviert Unternehmen dazu, freiwillig über ihre Nachhaltigkeitsleistungen öffentlich zu berichten?

Ein Auslöser sind allgemeine politische Anforderungen an die Unternehmen im Rahmen der Diskussionen um Nachhaltigkeitsthemen wie Klima-

wandel, Menschenrechte und Gleichstellung, auf die die Unternehmen durch Darstellung ihrer Beiträge zur Nachhaltigkeit reagieren, um damit der Diskussion über gesetzlich zwingende Maßnahmen zuvorzukommen.

Ein weiterer Grund ist gerade bei stark am Endverbraucher orientierten Unternehmen sicher auch die Erfahrung einzelner Unternehmen, die wegen ihres wenig nachhaltig orientierten Verhaltens im Einzelfall in die öffentliche Kritik geraten sind. Im Zeitalter von Internet und Social Media werden solche Fälle schnell kommuniziert und können zu erheblichen Reputationsschäden führen.

Nachhaltigkeitsberichterstattung kann auch eine präventive Maßnahme sein, um Glaubwürdigkeit, Vertrauen und ein positives Image aufzubauen.

Eine wichtige Zielgruppe sind die Akteure und Institutionen des Kapitalmarktes. Mit der zunehmenden Bedeutung von sogenannten Nachhaltigen Kapitalfonds und der Einführung von solchen Entscheidungskriterien in der Anlagepolitik von institutionellen Kapitalanlegern wie Pensionsfonds gewinnt das Image und die Berichterstattung der Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit eine größere Bedeutung (s. auch Modul „Sustainable Finance“).

Nachhaltigkeitsberichterstattung ist eine wichtige Informationsquelle für Anbieter von Börsen-Indizes, für Fondmanager und für die Unternehmensbewerter in den Ratingagenturen. Damit ist sie ein ergänzender Bestandteil der Geschäftsberichterstattung und der Investor-Relations geworden.

## 6 Welche Berichtsstandards gibt es?

Es gibt diverse Standards, die entweder die gesamte Nachhaltigkeitsberichterstattung oder Teilaspekte davon betreffen. Die Verwendung solcher Standards ist freiwillig, manche Unternehmen verwenden mehrere Standards, manche gar keine.

Aus Arbeitnehmersicht ist vor allem der GRI-Index positiv zu bewerten, da er Nachhaltigkeitsthemen sehr umfassend integriert und für Arbeitnehmer\*innen besonders relevanten Themen wie beispielsweise Arbeitnehmerbelangen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und internationalen Arbeitsstandards großen Stellenwert beimisst.

### 6.1 GRI-Index

Die Global Reporting Initiative (→ GRI) ist ein internationales Netzwerk, das Unternehmen dabei unterstützt, ihre Nachhaltigkeitsleistung zu messen, zu verstehen, zu verbessern und darüber zu berichten. Grundlage dafür ist ein kontinuierlich weiterentwickelter Berichtsrahmen, der als Leitfaden für die Unternehmen verfügbar ist. Die Basis einer Berichterstattung nach GRI ist Transparenz, ihr Ziel ist Standardisierung und Vergleichbarkeit.

Der GRI-Index enthält eine Reihe von ökonomischen, ökologischen und sozialen Indikatoren, die ein Unternehmen im Rahmen seines Nachhaltigkeitsberichts beantworten soll. Wenn Unternehmen sich an ihm orientieren, findet sich ein Abdruck des GRI-Index häufig am Ende eines Nachhaltigkeitsberichts (→ Beispiel [SAP](#)).

Der Index soll dem Leser eine erste Orientierung bieten, worüber und an welcher Stelle das Unternehmen zu den unterschiedlichen Themen berichtet. Einige Unternehmen veröffentlichen den GRI-Index als Orientierungshilfe separat und versehen ihn mit Links, die zu den entsprechenden Elementen der Berichterstattung führen (→ Beispiel [BMW](#)). Andere erstellen – neben einen Nachhaltigkeitsbericht - einen GRI-Report, in dem der Gliederung und Systematik des GRI gefolgt wird (→ Beispiel [Fraport](#)). Dabei wird häufig parallel auf verschiedene Berichtsformate verwiesen, z.B. auf den Jahresbericht, den Nachhaltigkeitsbericht oder Webseiten.

Seit Juli 2018 gilt eine neue GRI-Version (GRI Standards), die den bisher gültigen Standard „G4“ ablöst. Die folgende Übersicht zeigt den Aufbau der Standards. Der erste Teil enthält die Anforderungen an universelle Angaben, die unterteilt werden in

- Grundlagen (Ausgangspunkt für die Anwendung der GRI-Standards)
- Allgemeine Angaben (Bericht über die kontextbezogenen Informationen einer Organisation)
- Managementansatz (Bericht über den Managementansatz der einzelnen wesentlichen Themen)

Der zweite Teil beschreibt die themenspezifischen Standards, die unterteilt werden in

Wirtschaft

- Ökologie
- Soziales

**Tabelle: Aufbau der GRI Standards**

Überblick über die GRI-Standards

	GRI 101	Grundlagen
Universelle Standards	GRI 102	Allgemeine Angaben
	GRI 103	Managementansatz
	GRI 200	Wirtschaft
Themenspezifische Standards	GRI 300	Ökologie
	GRI 400	Soziales

Quelle: Darstellung wmp consult GmbH nach GRI Standards

Die themenspezifischen Standards sind wiederum in Unternehmen gegliedert. Im Bereich Soziales sind das folgende Themen:



## Tabelle: GRI Standards im Themenbereich „Soziales“

### GRI 400 Soziales

---

401: Soziales

---

402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

---

403: Arbeitssicherheit und Gesundheit

---

404: Aus- und Weiterbildung

---

405: Vielfalt und Chancengleichheit

---

406: Gleichbehandlung

---

407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

---

408: Kinderarbeit

---

409: Zwangs- und Pflichtarbeit

---

410: Sicherheitspraktiken

---

411: Recht der indigenen Völker

---

412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

---

413: Lokale Gemeinschaften

---

414: Soziale Bewertung der Lieferanten

---

415: Politische Einflussnahme

---

416: Kundengesundheit und Kundensicherheit

---

417: Marketing und Kennzeichnung

---

418: Schutz der Kundendaten

---

419: Sozioökonomische Compliance

---

Quelle: Darstellung wmp consult GmbH nach GRI Standards

Die Themen wiederum sind in verschiedene Angaben unterteilt. Beim Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Nr. 403 im themenspezifischen Standard Soziales) werden beispielsweise zusätzlich zu den Angaben zum Managementansatz folgende themenspezifischen Angaben gefordert:

- Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
- Arbeitsbedingte Verletzungen
- Arbeitsbedingte Erkrankungen

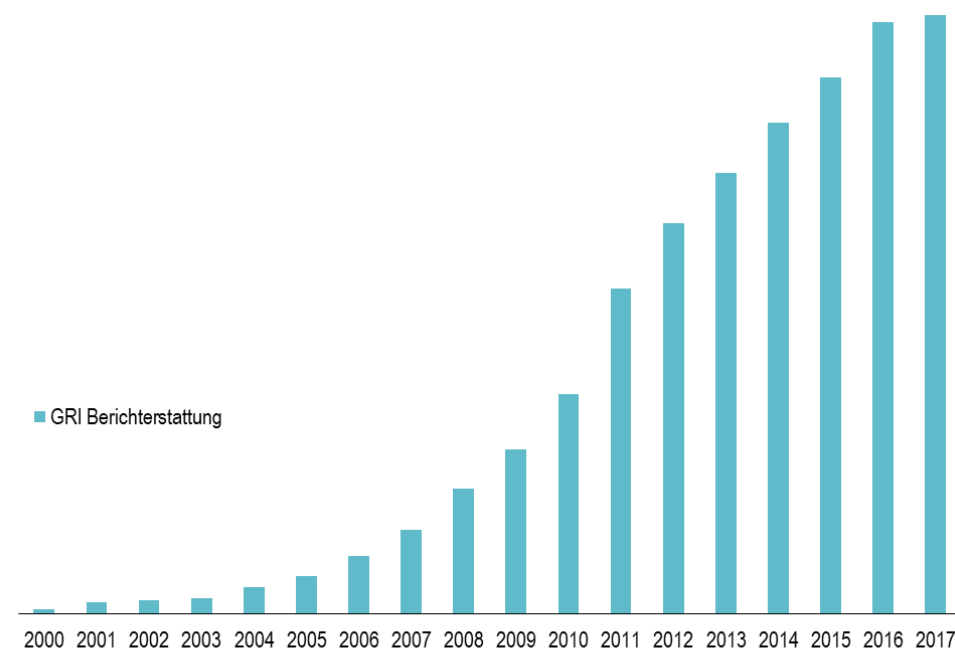
Eine generelle Verpflichtung für Unternehmen zur Nutzung der GRI-Standards gibt es nicht, ihre Anwendung ist freiwillig. Allerdings muss eine Organisation, die einen Bericht offiziell "in Übereinstimmung mit den GRI-Standards" erstellt (dabei gibt es die beiden Optionen „Kern“ oder „Umfassend“), gewisse definierte Mindestkriterien für die gewählte Option erfüllen und einen GRI-Inhaltsindex in ihren Bericht aufnehmen, in dem alle angewandten GRI-Standards und alle offengelegten Angaben aufgeführt sind - so verlangt es GRI selbst.

Der GRI wird – wie auch der Deutsche Nachhaltigkeitskodex – in der Gesetzesbegründung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes als ein zur Erfüllung der Berichtspflicht geeigneter Standard genannt.

Weltweit ist die Zahl der Organisationen, die den freiwilligen Standard GRI für ihre Berichterstattung nutzen, stark angestiegen – im Jahr 2017 waren es bereits über 7.000 Organisationen.

---

## Anstieg der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI weltweit



Quelle: Darstellung wmp consult nach Daten der Sustainability Disclosure Database, <https://database.globalreporting.org>

### 6.2 Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Der Deutsche Nachhaltigkeits-Kodex (→ DNK) wurde 2010 vom Rat für Nachhaltige Entwicklung entwickelt. Um den DNK zu erfüllen, erstellen Unternehmen eine Entsprechungserklärung zu 20 Kriterien und untermauern diese mit ausgewählten quantifizierbaren Leistungsindikatoren (u. a. auf Basis von GRI). Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex wird – wie der GRI – in der Gesetzesbegründung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes als ein zur Erfüllung der Berichtspflicht geeigneter Standard genannt. Allerdings sind die Anzahl der Kriterien und der Umfang der Berichterstattung im Vergleich zu GRI deutlich geringer.

2018 wurden die Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in die Berichtsanforderungen integriert. Unternehmen können nun auf freiwilliger Basis zusätzlich zu den Inhalten des DNK in Kriterium 17 auch die wesentlichen Inhalte zum → Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte berichten und vom DNK-Büro auf formale Vollständigkeit prüfen lassen (→ DNK und NAP).

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex wird häufig als Einstiegserklärung von Unternehmen verwendet, die sich erst seit kurzem mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung auseinandersetzen oder aufgrund ihrer Größe nicht über die Kapazitäten für eine umfassendere Berichterstattung verfügen. Er ist besonders im Finanzdienstleistungssektor unter den Unternehmen verbreitet.

tet, die unter die Berichtspflicht fallen und davor noch gar nicht berichtet haben.

### 6.3 UN Global Compact

Der → **UN Global Compact** ist eine Initiative der Vereinten Nationen mit dem Ziel, die Weltwirtschaft gerecht und nachhaltig zu gestalten. Alle Unternehmen im UN Global Compact sind verpflichtet, ihren Fortschritt bei der Umsetzung der 10 Prinzipien und ihre Aktivitäten zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung zu berichten. Dieser jährliche Communication on Progress (COP) richtet sich an die Stakeholder des Unternehmens, also an Investoren, Geschäftspartner, Kunden und Lieferanten, Organisationen der Zivilgesellschaft und staatliche Stellen. Damit will der UN Global Compact Transparenz fördern, unternehmerische Aktivitäten kontinuierlich verbessern, die Integrität des UN Global Compact und der Vereinten Nationen sichern und das gegenseitige Lernen durch die Verbreitung von Good Practices fördern. Die Verantwortung für die Inhalte der Berichte und der Umsetzung der 10 Prinzipien liegt allein bei den Unternehmen. Fehlerhafte Inhalte werden kaum sanktioniert, weshalb die Gefahr von Greenwashing durch die Mitgliedschaft im Global Compact relativ hoch ist. Für KMU mit weniger als 250 Mitarbeiter\*innen gibt es die Möglichkeit einer deutlich vereinfachten Form der Berichterstattung mit dem sogenannten Express-COP.

### 6.4 ISO Normen und Leitfäden

#### ISO 14001

→ **ISO 14001** ist eine international gültige Norm, die Organisationen dabei unterstützt, eine betriebliche Umweltpolitik zu implementieren, Umweltziele zu formulieren und diese mithilfe eines Umweltmanagementsystems umzusetzen.

#### ISO 50001

→ **ISO 50001** ist eine international gültige Norm, die Organisationen durch Vorgaben für ein systematisches Energiemanagement dabei helfen soll, Energiekosten, Treibhausgase und andere Umweltauswirkungen zu reduzieren.

#### ISO 26000

Der → **ISO 26000-Leitfaden** wurde im November 2010 veröffentlicht. Er soll Orientierung und Empfehlungen geben, wie Organisationen sozial verantwortlich agieren können. Gemeint ist damit ethisches und transparentes Handeln, das zur Gesundheit und zum Wohl der Gesellschaft beiträgt. In Deutschland wurde diese Norm als DIN ISO 26000 im Januar 2011 veröffentlicht. ISO 26000 ist keine zertifizierbare Managementsystem-Norm wie beispielsweise ISO 9001 oder ISO 14001. D.h. sie ist, da sie Orientierung geben soll und keine Anforderung beschreibt, für Zertifizierungszwecke

oder für die Nutzung in staatlichen Regelsetzungen oder Verträgen nicht geeignet.

ISO 26000 beschreibt die Anerkennung der gesellschaftlichen Verantwortung und die Identifizierung und Einbringung der Anspruchsgruppen als wesentliche Praktiken zur Verankerung gesellschaftlicher Verantwortung. Zu den sieben Kernthemen Organisationsführung, Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Umwelt, faire Betriebs- und Geschäftspraktiken, Konsumentenanliegen und Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft werden jeweils Handlungsfelder aufgeführt und entsprechende Handlungserwartungen an gesellschaftlich verantwortliche Organisationen formuliert.

### **ISO 30414 Human Capital Reporting**

Die → **ISO Norm 30414** für Human Capital Reporting wurde im Dezember 2018 veröffentlicht. Sie stellt einen freiwilligen Standard für den Teil der Nachhaltigkeitsberichterstattung dar, der sich mit den Mitarbeiter\*innen beschäftigt. Die darauf basierende deutsche DIN-ISO-Norm bietet unter dem Titel „DIN ISO 30414 Personalmanagement – Leitlinien für das interne und externe Human Capital Reporting“ einen Leitfaden, wie Organisationen über ihre Mitarbeiter\*innen berichten können. Die Leitlinie kann von Organisationen jeglicher Art (z.B. Unternehmen, Regierung und Verwaltung) und Größenordnung angewandt werden und enthält Empfehlungen dazu, wie Organisationen intern und extern kennzahlenbasiert Auskunft über zentrale Kernbereiche der Personalarbeit, wie zum Beispiel zu Unternehmenskultur, Personalbeschaffung, Produktivität, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Führung, geben können. Für jede dieser Kernberichtsthemen bietet die Leitlinie ein Kennzahlengerüst und erläutert, warum eine Kennzahl wichtig ist, für welchen Berichtszweck sie verwendet werden soll, wie die Kennzahl konkret definiert ist und wie sie berechnet werden kann. Insgesamt werden 58 Kennzahlen zur Verfügung gestellt.

## **7 Weiterführende Informationen**

**Beile, Judith** (2018): [Neue GRI-Version ab 2018 verpflichtend](#), HBS Mitbestimmungsportal

**Beile, Judith / Jahnz, Sebastian / Wilke, Peter** (2006) [Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich – Auswertung und Analyse von Zielsetzungen, Aufbau, Inhalten und Indikatoren in 25 Nachhaltigkeitsberichten](#), Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungsförderung (11/2006)

**Beile, Judith / Kratz, Benjamin / Pohlmann, Malte / Vitols, Katrin** (2014): [Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich](#), edition Hans-Böckler-Stiftung

**GRI → I GRI** <https://www.globalreporting.org>

## **Ansprechpartner im I.M.U.**

Dr. Oliver Emons

Referatsleiter

Fusionen und Übernahmen, Nachhaltigkeit und Mitbestimmung,  
Jahresabschlussanalyse

---

## Über die Autorin

Dr. Judith Beile, ist Geschäftsführerin und Beraterin bei der Unternehmensberatung wmp consult – Wilke Maack GmbH. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen u.a. in den Bereichen Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Corporate Social Responsibility/Nachhaltigkeit und Personalentwicklung.

## Kontakt

---

## Impressum

Erschienen im Mitbestimmungsportal, dem Infoservice der Hans-Böckler-Stiftung für die Mitbestimmungspraxis.

Online-Fassung und weitere Themen unter [www.mitbestimmung.de/werkzeug](http://www.mitbestimmung.de/werkzeug)

### Kontakt:

Michael Stollt  
Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Str. 18  
40474 Düsseldorf  
[mitbestimmungsportal@boeckler.de](mailto:mitbestimmungsportal@boeckler.de)

Hans-Böckler-Stiftung,  
August 2020