

Beile, Judith; Kratz, Benjamin; Pohlmann, Malte; Vitols, Katrin

Book

Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich: Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der DAX-30-Unternehmen, der 50 M-Dax-Unternehmen sowie der 20 größten Familienunternehmen

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 288

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Beile, Judith; Kratz, Benjamin; Pohlmann, Malte; Vitols, Katrin (2014) : Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich: Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der DAX-30-Unternehmen, der 50 M-Dax-Unternehmen sowie der 20 größten Familienunternehmen, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 288, ISBN 978-3-86593-191-7, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/289433>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Unternehmensmitbestimmung
und Unternehmenssteuerung

Judith Beile | Benjamin Kratz
Malte Pohlmann | Katrin Vitols

Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich

Judith Beile | Benjamin Kratz | Malte Pohlmann | Katrin Vitols

Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich

**Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der DAX-30-Unternehmen,
der 50 M-Dax-Unternehmen sowie
der 20 größten Familienunternehmen**

Judith Beile | Benjamin Kratz
Malte Pohlmann | Katrin Vitols

**Nachhaltigkeitsberichte
im Vergleich**



Judith Beile, Dr. phil, ist Partnerin der Unternehmensberatung Wilke, Maack und Partner. Sie ist Projektleiterin in internationalen Kooperationsprojekten sowie in Forschungs- und Beratungsprojekten, u.a. in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Unternehmenskultur, Gender und Corporate Social Responsibility (CSR).

Katrin Vitols, Dr.sc. pol, ist Politologin und Senior Consultant bei der Unternehmensberatung Wilke, Maack und Partner. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssysteme, industrielle Beziehungen, Corporate Social Responsibility/Nachhaltigkeit und Corporate Governance.

Benjamin Kratz ist studentischer Mitarbeiter bei Wilke, Maack und Partner und studiert an der Universität Bremen den Masterstudiengang Politikwissenschaft.

Malte Pohlmann, M.A., ist Projektassistent bei Wilke, Maack und Partner und hat in Kiel Politikwissenschaft, Geschichte sowie Neuere deutsche Literatur- und Medienwissenschaft studiert.

© Copyright 2014 by Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2014

ISBN: 978-3-86593-191-7

Bestellnummer: 13288

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Methodisches Vorgehen	11
3	Branchenanalysen	19
3.1	Analyse der Automobilbranche	19
3.2	Analyse der Branche Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister	41
3.3	Analyse der Branche Chemie & Pharma	69
3.4	Analyse der Branche Konsumgüter und Einzelhandel	91
4	Schwerpunktauswertungen	111
4.1	Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Bereich Gender/Diversity	111
4.2	Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Bereich Mitbestimmung/Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen	123
4.3	Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Bereich CO ₂ -Emissionen	132
4.4	Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Bereich Lieferantenmanagement	143
5	Fazit	155
6	Glossar	159
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	165

1 Einleitung

Corporate Social Responsibility (CSR), d.h. das freiwillige soziale und ökologische Engagement von Unternehmen, gewinnt im Zuge der Globalisierung und den hiermit deutlich werdenden vorhandenen Regelungslücken zunehmend an Gewicht in der Diskussion um Unternehmensverfassungen und die Legitimität von unternehmerischem Handeln. Auch ArbeitnehmervertreterInnen in Betriebsräten und Aufsichtsräten sowie die Gewerkschaften werden zunehmend mit dem Thema CSR konfrontiert.

Die Ursachen für den Bedeutungszuwachs von CSR in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft liegen zum einen in der zunehmenden Globalisierung und der damit verbundenen abnehmenden nationalen Regulierungsfähigkeit, die Unternehmen einen Handlungsspielraum für eigene freiwillige Initiativen eröffnet. Zum anderen werden immer mehr die negativen Folgen des Wirtschaftens – wie zum Beispiel der Klimawandel – deutlich. Gleichzeitig wächst die Erkenntnis in den Unternehmen, dass soziales und umweltfreundliches Verhalten Auswirkungen auf den unternehmerischen Erfolg haben kann, zum Beispiel durch das Kundenkaufverhalten oder im Hinblick auf den Zugang zu Kapital. Zumindest in den entwickelten Industriestaaten bestimmt das soziale und ökologische Image eines Unternehmens heute auch seine Marktchancen. Auch an den Börsen spielt die Beurteilung der „Nachhaltigkeit“ eines Unternehmens heute eine sehr viel größere Rolle als früher, wie die Entwicklung einer ganzen Reihe von eigenen Aktienindizes belegt.

CSR umschreibt den freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigeren Entwicklung, der über gesetzliche Forderungen hinausgeht und auf der Eigenverantwortung des Unternehmens beruht. Was genau unter CSR fällt, ist nicht fest definiert, und die Anforderungen an CSR-Konzepte unterscheiden sich je nach Stakeholdergruppe. Da verbindliche Standards fehlen, können die Unternehmen selber entscheiden, was sie im Bereich CSR tun, wie sie ihre Aktivitäten managen und wie und ob sie darüber berichten. Die Freiwilligkeit des Konzeptes führt bei Kritikern neben Zweifeln an einem generellen Nutzen freiwilliger Verpflichtungen auch zum Vorwurf der Beliebigkeit, des „Greenwashings“ und der (Aus)Nutzung des Konzeptes für PR-Maßnahmen.

Allerdings ist der Stellenwert von CSR und einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung in den großen deutschen Unternehmen in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gewachsen. Das zeigen z. B. die mittlerweile zum Standard der Unternehmensberichterstattung gehörenden Nachhaltigkeitsberichte der Dax-30-Unternehmen. Die Unternehmen berichten in den letzten Jahren zunehmend

umfangreicher und detaillierter über Nachhaltigkeitsstrategien und -projekte in den verschiedenen Unternehmensbereichen. Außerdem haben sich in vielen Großunternehmen eigene CSR-Abteilungen gebildet. Die Zuständigkeit für CSR wurde dabei häufig direkt an den Vorstand angebunden und das Thema so auch organisatorisch verankert.

Zu nachhaltigem Wirtschaften und unternehmerischer Verantwortung gehört unabdingbar Transparenz. Das bedeutet die Offenlegung derjenigen Informationen, die für die wesentlichen Stakeholder eines Unternehmens oder einer Organisation von Bedeutung sind. Die Berichterstattung zur gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung – Corporate Social Responsibility (CSR) – wird auch vor dem Hintergrund der Forderung nach einer EU-weiten Verpflichtung zur ESG-Berichterstattung (Environmental, Social, Governance Issues) in der öffentlichen Wahrnehmung von Unternehmen wichtiger. Zudem entstehen immer mehr Initiativen von Politik und Interessengruppen, die von Unternehmen eine Berichterstattung über Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte einfordern. Für fast drei Viertel der großen deutschen Konzerne sind Nachhaltigkeitsberichte zusätzlich zu der obligatorischen Finanz- und Geschäftsberichterstattung zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskommunikation geworden.

Bislang gibt es zur inhaltlichen Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung nur wenig Forschungsliteratur. Vor dem Hintergrund der gewerkschaftlichen Forderung nach einer verpflichtenden Berichterstattung sowie mehr Compliance und Verantwortung bei CSR liegt es aber im Interesse der Arbeitnehmervertretungen, sich mit dem Inhalt der Berichte auseinanderzusetzen und auf dieser Basis Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen zu stellen.

Bei den Gewerkschaften herrschte lange Zeit große Skepsis hinsichtlich der CSR-Aktivitäten der Unternehmen. Vor allem die Sorge, dass Elemente der Mitbestimmung durch die Freiwilligkeit von CSR ausgehebelt werden könnten, waren – und sind teilweise noch – ein wichtiger Grund für die skeptische Haltung. Für Gewerkschaften ist wichtig, dass freiwillige Vereinbarungen gesetzliche Regelungen allenfalls ergänzen, sie aber nicht ersetzen dürfen.¹ Der DGB unterstreicht in seiner Stellungnahme zum Vorschlag der EU-Kommission, dass „die Offenlegungspflichten keinesfalls Ersatz für die Mitbestimmungsrechte der

1 Vgl. DGB (2009): 10-Punkte-Papier des DGB zu Corporate Social Responsibility (CSR).

Arbeitnehmer/-innen in Betrieb und Unternehmen sowie für Tarifverträge sein dürfen und sein können.“²

Schon heute nutzen Arbeitnehmervertreter die Nachhaltigkeitsberichterstattung in Unternehmen, um die Unternehmensrealität daran zu messen und im Fall von Diskrepanzen zwischen der Außendarstellung und der erlebten Realität einzuhaken und Forderungen zu entwickeln – so beispielsweise der Betriebsrat der Fraport AG.³ Ein solches Beispiel macht deutlich: Nachhaltigkeitsberichterstattung ist (noch) freiwillig, gleichwohl nicht beliebig. Sie wird von verschiedenen Stakeholdergruppen – neben den Arbeitnehmervertretern vor allem auch vom Kapitalmarkt – kritisch rezipiert und begleitet und auf ihren Wahrheitsgehalt überprüft. Diese Entwicklung sowie die zunehmende Orientierung an Standards wie dem GRI können auch ohne gesetzliche Verpflichtung zu Veränderungen in Unternehmen führen und lassen die Bedeutung der Nachhaltigkeitsberichterstattung größer werden.

Die Studie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in Deutschland soll einen umfassenden Überblick über den Stand und die Ausgestaltung der Berichterstattung deutscher Unternehmen im Hinblick auf vier Schwerpunktthemen geben. Der auf der Basis der Studienergebnisse entwickelte Handlungsleitfaden soll Arbeitnehmervertretungen dabei unterstützen, die Nachhaltigkeitsberichterstattung des eigenen Unternehmens und anderer Unternehmen zu analysieren und zu bewerten. Gegenstand der Untersuchung ist die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Dax-30-Unternehmen, der 50 M-Dax-Unternehmen sowie der 20 größten Familienunternehmen. Schwerpunkte der inhaltlichen Analyse sind die Themen Gender und Diversity, Mitbestimmung, CO₂-Emissionen und Lieferantenmanagement. Diese Schwerpunkte finden sich auch in den vier Branchenstudien wieder, für die die Ergebnisse separat ausgewertet wurden. In Branchenberichten analysiert wurden die Berichte von Unternehmen aus den vier Sektorengruppen Automobil, Chemie/Pharma, Banken/Versicherungen/Finanzdienstleister sowie Konsumgüter/ Einzelhandel.

2 DGB (2013): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates im Hinblick auf die Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Gesellschaften und Konzerne, S. 3.

3 Vgl. Judith Beile, Birte Homann, Kim Lorraine Schütze, Christine Priessner (2012): Personalberichterstattung der M-Dax-Unternehmen und der 20 größten familiengeführten Unternehmen, S 46.

Ein zentraler Befund sei vorab erwähnt, da er für das Verständnis der Berichterstattung insbesondere auch Sicht der Gewerkschaften und betrieblichen Interessensvertreter von zentraler Bedeutung ist. Die Begriffe CSR, Nachhaltigkeit und Sustainability werden von den Unternehmen weitgehend synonym verwendet. Beim Thema CSR wird die Freiwilligkeit von CSR – sowohl was die Maßnahmen als auch was die Berichterstattung angeht – von Unternehmensverbänden und Unternehmen normalerweise in Diskussionen stark betont, jede Form von Verpflichtung wird abgelehnt.⁴ In der Berichterstattung selbst allerdings wird die Trennung zwischen gesetzlicher Verpflichtung und Freiwilligkeit nicht immer aufrechterhalten. D.h. es werden unter dem Thema CSR bzw. Nachhaltigkeit auch Aktivitäten berichtet, zu denen die Unternehmen verpflichtet sind – etwa die Einbeziehung des Betriebsrates bei Befragungen von Mitarbeitern oder der Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Das ist auch der Tatsache geschuldet, dass der GRI-Berichtsstandard, der sich zunehmend durchsetzt, ein globaler Standard ist, der das deutsche Mitbestimmungsrecht nicht berücksichtigt. Es werden nach GRI teilweise Angaben eingefordert, die in vielen Ländern freiwillig sind und deshalb unter CSR fallen, in Deutschland aber gesetzlich geregelt sind und damit keine freiwillige Leistung darstellen. Die Unternehmen, die sich an dem Standard orientieren, berichten gemäß den GRI-Indikatoren und damit unabhängig von der Frage, ob die Aktivitäten mitbestimmungsrelevant sind oder nicht. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen umfasst also nicht nur freiwillige Leistungen, sondern auch Pflichtleistungen, wenn sie von den Unternehmen als nachhaltigkeitsrelevant eingestuft oder sogar vom GRI als berichtsrelevant eingefordert werden.

4 Vgl. z.B. BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2009): CSR and transparency, auch: Pressemeldung vom 17.4.2013, BDA, BDI, DIHK und ZDH: EU-Kommission mit Berichterstattungszwang zu CSR und Diversity auf dem falschen Weg.

2 Methodisches Vorgehen

Grundsätzlich sei angemerkt: Analysiert werden konnte nur, was berichtet wird. Das bedeutet: Die Unternehmen, die nicht berichten, konnten auch nicht analysiert werden. Kritik, die sich aus der Analyse ergibt, kann also nur an denen geübt werden, die sich zunächst grundsätzlich positiv dadurch hervortun, dass sie berichten.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen findet auf unterschiedlichen Wegen statt: Neben den Nachhaltigkeits- oder CSR-Berichten, die als Printprodukt und/oder Online-Version publiziert werden, sind die Webseiten eine wichtige Plattform für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Manche Unternehmen publizieren auf beiden Wegen weitgehend identische Inhalte, andere nutzen nur einen der beiden Wege oder ergänzen die Berichterstattung im Printbericht durch Informationen auf den Webseiten. Alle zur Verfügung stehenden Medienarten der 100 ausgewählten Unternehmen wurden in der Studie analysiert. Dabei wurde bei den Nachhaltigkeitsberichten der jeweils aktuellste Bericht ausgewertet, der bis Juli 2013 publiziert wurde. Beim Zugriff auf die Webseiten sowie bei Online-Berichten, die permanent aktualisiert werden, konnte der Stichtag nicht eingehalten werden, da die Untersuchungsarbeiten bis in den Februar 2014 dauerten. Das Zugriffsdatum wird bei den Quellenverweisen angegeben.

Untersucht wurde die Nachhaltigkeitsberichterstattung von insgesamt 100 Unternehmen, die sich zusammensetzen aus den Dax-30-Unternehmen, den 50 M-Dax-Unternehmen sowie den 20 größten Familienunternehmen. Die Familienunternehmen wurden nach dem Ranking der Stiftung Familienunternehmen ausgewählt, ausschlaggebend war nicht der Umsatz, sondern die Anzahl der Mitarbeiter.⁵ Schwerpunkte der Untersuchung bilden die Themen Gender und Diversity, Mitbestimmung, CO₂-Emissionen und Lieferantenmanagement.

Für jedes der untersuchten Unternehmen wurde ein Kurzprofil nach einheitlicher Gliederung erstellt. Die Profile werden auf einem separaten Datenträger als Beilage publiziert. Die Profile enthalten Informationen zur Unternehmenskategorie (Dax-30, M-Dax oder Familienunternehmen), zu Branche, Sektor und

5 Stand 2010, bereinigt um das insolvente Unternehmen Schlecker sowie um die im Dax-30 und M-Dax gelisteten Unternehmen, da diese ohnehin Gegenstand der Untersuchung sind. Vgl. Stiftung Familienunternehmen (2011): Die volkswirtschaftliche Bedeutung von Familienunternehmen.

Subsektor⁶, zur Anzahl der Mitarbeiter und zum Umsatz, jeweils weltweit und in Deutschland, soweit verfügbar. Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Kennzahlen in Bezug auf Mitarbeiterzahlen und Umsatz auf den 31.12.12. Nach einem kurzen Unternehmensüberblick werden das CSR-Verständnis des Unternehmens, der Anlass und die Zielgruppen der Berichterstattung genannt, soweit das Unternehmen dazu Angaben macht. Bei der Nennung internationaler Standards wurden die branchenübergreifend wichtigsten Standards berücksichtigt, also der GRI, die ILO-Kernarbeitsnormen, die OECD-Leitsätze und der Global Compact. Die formale Darstellung erläutert, in welcher Form die Unternehmen über ihr Nachhaltigkeitsengagement berichten. Im Anschluss daran wird die Berichterstattung hinsichtlich der Schwerpunktthemen für jedes Unternehmen dargestellt. Für die vier Branchenanalysen wurden die Sektorengruppen Automobil (zehn Unternehmen), Chemie/Pharma (18 Unternehmen), Banken/Versicherungen/Finanzdienstleister (15 Unternehmen) sowie Konsumgüter/Einzelhandel (14 Unternehmen) gewählt. Die Zuordnung der entsprechenden Unternehmen in die vier Untersuchungssektorengruppen basiert für die börsennotierten Unternehmen auf den Angaben der Deutschen Börse Frankfurt.⁷

Damit sind 57 der 100 insgesamt untersuchten Unternehmen einer dieser vier Sektorengruppen zuzuordnen. Nicht berücksichtigt innerhalb dieser Gruppierung bleiben in den Branchenanalysen die Sektoren mit sehr wenigen Unternehmen (Großhandel, Technologie, Software, Nahrungsmittel und Telekommunikation (jeweils 1), Facility Management, Grundstoffe und Bauindustrie (jeweils 2), Versorger (3), Transport + Logistik (4) und Medien (5)) sowie der Sektor Industriegüter (20), für den stellvertretend der Automobilsektor als besonders bedeutender Industriezweig ausgewählt wurde.

Die Schwerpunktanalysen betrachten alle Unternehmen. Es werden jeweils die GRI-Indikatoren betrachtet, die den Schwerpunkten inhaltlich zuzuordnen sind. Für den Schwerpunkt Gender/Diversity sind das die Indikatoren LA13⁸ (Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und an-

6 Eine Einordnung der 100 Unternehmen nach Branchen und/oder Sektoren erweist sich im Einzelfall als Ermessensfrage: viele große Unternehmen sind in verschiedenen Branchen tätig. Sie werden für diese Studie, soweit sie börsennotiert sind, nach der Klassifizierung der Deutschen Börse nach Sektoren untergliedert. Diese orientiert sich am Tätigkeitsschwerpunkt der Unternehmen.

7 Vgl. Fußnote 6.

8 LA steht für Labour Practices and Decent Work Performance Indicators, vgl. GRI Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung Version 3.0.

deren Indikatoren für Vielfalt), LA14 (Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie) und HR4⁹ (Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen). Für das Themenfeld Mitbestimmung wurden die Indikatoren HR5 (ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten, sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen), LA4 (Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen), sowie LA9 (Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden) berücksichtigt. Im Bereich CO₂ wurden die Indikatoren EN16¹⁰ (die gesamten direkten und indirekten Treibhausgasemissionen nach Gewicht) und EN18 (die Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen sowie erzielte Ergebnisse) analysiert, beim Themenfeld Lieferanten der Indikator HR2 (Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen).¹¹ Darüber hinaus wurden, je nach Schwerpunkt, weitere Punkte wie Programme, Maßnahmen u.a. analysiert, die in den jeweiligen Auswertungen detailliert vorgestellt werden.

Zusätzlich zu der Auswertung der schriftlichen Quellen wurden Interviews in fünf Unternehmen geführt, darunter aus jeder der näher betrachteten Branchengruppen eines. Die Interviews wurden sowohl mit Arbeitnehmervertretungen als auch mit der Arbeitgeberseite geführt, soweit dies möglich war. In jeweils einem der fünf Unternehmen wurde nur mit der Arbeitnehmer- bzw. nur mit der Arbeitgeberseite gesprochen. Im ersten Fall wurden die Interviewerinnen von der Arbeitgeberseite explizit an die Arbeitnehmervertretung verwiesen, im zweiten Fall konnte ein Termin mit der Arbeitnehmerseite aufgrund von Arbeitsüberlastung nicht stattfinden. Die Unternehmen können hier nicht namentlich genannt werden, da sie sich nur bei Zusicherung von Anonymität zu den Interviews bereit erklärten. Das hatte immerhin den Vorteil, dass die Interviews in sehr offener Atmosphäre stattfinden konnten und Aussagen auch dann getroffen wurden, wenn sie das eigene Unternehmen eher kritisch bewerteten. Die Ergebnisse der Interviews sowie Erkenntnisse aus weiteren Kontakten zu Unternehmen und Organisationen per Email und Telefon fließen in alle Berichtsteile ein. Um weitreichende Erkenntnisse für die Branchenstudien gewinnen zu können, hätte die Fallzahl der Interviews

9 HR steht für Human Rights Performance Indicators, vgl. GRI Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung Version 3.0.

10 EN steht für Environmental Performance Indicators, vgl. GRI Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung Version 3.0.

11 Vgl. GRI Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung Version 3.0.

allerdings größer sein müssen. Dies scheiterte nicht nur an Umfang und Budget der Untersuchung. Die Herstellung der Unternehmenskontakte war sehr aufwändig, Interviewanfragen nicht immer erfolgreich. Einige Gespräche kamen nur aufgrund persönlicher Kontakte zustande.

Tabelle der Unternehmen

In der folgenden Tabelle sind die 100 untersuchten Unternehmen aufgelistet. Folgende Informationen können ihr entnommen werden: der Unternehmenstyp (Dax-30, M-Dax, Fam), die GRI-Verwendung bzw. das GRI-Erfüllungslevel (A, B, C, ein „+“ kennzeichnet eine externe Prüfung des Berichts), die Teilnahme am Global Compact, die Erwähnung der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen sowie der ILO-Kernarbeitsnormen in der Berichterstattung, die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und die Teilnahme am Carbon Disclosure Project (x = veröffentlicht, - = Teilnahme verweigert, o = nicht befragt).

Tabelle 1: Standards & Initiativen nach Unternehmen (gesamt)

Unternehmen	Typ	GRI	Global Compact	OECD-Leitlinien	ILO-Kernarbeitsnormen	Charta der Vielfalt	Carbon Disclosure Project
Aareal Bank AG	M-DAX	B	x	-	-	-	-
Adidas AG	DAX-30	B	x	-	-	x	x
Adolf Würth GmbH & Co. KG	FAM	-	-	-	x	x	o
Aldi-Gruppe	FAM	-	-	-	-	-	o
Allianz SE	DAX-30	A+	x	-	-	x	x
Aurubis AG	M-DAX	C	-	-	-	-	-
Axel Springer AG	M-DAX	A+	-	-	-	-	x
B. Braun Melsungen AG	FAM	-	-	-	-	x	o
BASF SE	DAX-30	A+	x	x	x	x	x
Bayer AG	DAX-30	A+	x	x	-	x	x
Bayerische Motoren Werke AG	DAX-30	A+	x	x	x	x	x
BayWa AG vNa	M-DAX	-	-	-	-	-	-
Beiersdorf AG	DAX-30	x	-	x	x	x	x
Bertelsmann AG	FAM	B+	x	-	-	x	o
Bilfinger SE	M-DAX	B	x	-	-	x	-
Brenntag AG	M-DAX	C	-	-	-	-	o
C.H. Boehringer Sohn AG & Co. KG	FAM	-	-	-	-	x	o
Celesio AG	M-DAX	-	-	-	-	x	x

Commerzbank AG	DAX-30	A+	x	x	x	x	x
Continental AG	DAX-30	B	x	x	x	x	x
Daimler AG	DAX-30	A+	x	x	x	x	x
Deutsche Bank AG	DAX-30	A+	x	x	x	x	x
Deutsche Boerse AG	DAX-30	A+	x	x	-	x	x
Deutsche EuroShop AG	M-DAX	-	-	-	-	-	x
Deutsche Lufthansa AG	DAX-30	-	x	-	x	-	x
Deutsche Post AG	DAX-30	B+	x	-	x	x	x
Deutsche Telekom AG	DAX-30	A+	x	x	x	x	x
Deutsche Vermögensberatung Holding GmbH	FAM	-	-	-	-	-	o
Deutsche Wohnen AG	M-DAX	-	-	-	-	-	-
dm-drogerie markt GmbH + Co. KG	FAM	-	-	-	-	-	o
Dürr AG	M-DAX	-	x	-	-	-	x
Dussmann AG & Co. KGaA	FAM	-	-	-	-	-	o
E.ON Aktiengesellschaft AG	DAX-30	B+	x	-	x	x	x
EADS N.V.	M-DAX	B+	x	x	x	-	
ErlingKlinger AG	M-DAX	-	-	-	-	-	x
Fielmann AG	M-DAX	-	-	-	-	-	x
Franz Haniel & Cie. GmbH	FAM	-	-	-	-	-	o
Fraport AG	M-DAX	A+	x	x	x	x	x
Fresenius Medical Care Corporation	DAX-30	-	-	-	-	-	x
Fresenius SE & Co KGaA	DAX-30	-	-	-	-	-	x
Freudenberg & Co. KG	FAM	-	-	-	-	-	o
Fritz Dräxlmaier GmbH & Co. KG	FAM	-	-	-	-	-	o
Fuchs Petrolub AG Vz	M-DAX	-	-	-	x	-	x
GAGFAH S.A.	M-DAX	-	-	-	-	-	o
GEA Group Aktiengesellschaft	M-DAX	-	x	x	x	x	x
Gerresheimer AG	M-DAX	-	-	-	-	-	x
Gerry Weber International AG	M-DAX	-	-	-	-	-	-
Gildemeister AG	M-DAX	-	-	-	-	-	x

GSW Immobilien AG	M-DAX	C+	-	-	-	-	-
Hannover Rückversicherung AG	M-DAX	B+	x	-	x	-	x
HeidelbergCement AG	DAX-30	A+	-	x	x	x	x
Henkel AG & Co KGaA	DAX-30	B	x	x	x	-	x
HOCHTIEF AG	M-DAX	B+	x	-	x	x	x
Hugo Boss AG	M-DAX	-	-	-	x	x	-
Infineon Technologies AG	DAX-30	-	x	-	x	-	x
K+S Aktiengesellschaft	DAX-30	B	-	-	x	x	x
Kabel Deutschland Holding AG	M-DAX	-	-	-	-	-	-
Klöckner & Co SE	M-DAX	-	-	x	x	x	x
Klüh Service Management GmbH	FAM	-	-	-	-	-	o
Krones AG	M-DAX	B+	x	x	x	x	x
KUKA Aktiengesellschaft	M-DAX	-	-	-	-	-	x
Lanxess AG	DAX-30	B+	x	-	-	-	x
LEG Immobilien (M-Dax im Juli 2013)	M-DAX	-	-	-	-	-	o
Leoni AG	M-DAX	-	x	-	x	x	x
Linde AG	DAX-30	A+	x	x	x	x	x
Mahle GmbH	FAM	-	-	-	-	-	x
MAN SE St	M-DAX	A+	x	-	x	-	x
Merck KGaA	DAX-30	A+	x	-	x	x	x
METRO AG St	M-DAX	B	x	x	x	x	x
MTU Aero Engines Holding AG	M-DAX	B	x	-	-	x	x
Münchener Rückversicherungs AG	Dax-30	B+	x	-	-	x	x
Norma Group AG	M-DAX	-	-	-	-	x	-
Otto GmbH & Co KG	FAM	A+	x	x	x	x	o
ProSiebenSat.1 Media AG	M-DAX	-	-	-	-	x	-
PUMA SE	M-DAX	A+	x	-	x	x	x
Rational AG	M-DAX	-	-	-	-	-	-
Rethmann AG & Co. KG	FAM	-	-	-	-	-	o
Rheinmetall AG	M-DAX	-	-	-	x	-	-

RHÖN-KLINIKUM AG	M-DAX	-	-	-	x	-	-
Robert Bosch GmbH	FAM	C	x	-	-	x	o
RWE AG	DAX-30	A+	x	x	x	x	x
Salzgitter AG	M-DAX	B	-	-	-	-	-
Sap AG	DAX-30	A+	x	-	x	x	x
Schaeffler AG	FAM	-	-	-	-	x	o
Schwarz-Gruppe	FAM	-	-	-	-	-	o
SGL CARBON SE	M-DAX	-	-	-	-	-	-
Siemens AG	DAX-30	A+	x	x	x	x	x
Sky Deutschland AG	M-DAX	-	-	-	-	-	-
STADA Arzneimittel AG	M-DAX	-	-	-	-	-	-
Südzucker AG	M-DAX	-	-	-	-	x	-
Symrise AG	M-DAX	A	x	-	x	-	x
TAG Immobilien AG	M-DAX	-	-	-	-	-	-
Talanx	M-DAX	-	-	-	-	-	o
Tengelmann Warenhandels-gesellschaft KG	FAM	-	-	-	-	-	o
ThyssenKrupp AG	DAX-30	B	x	x	x	x	x
TUI AG	M-DAX	B	x	-	x	x	x
Voith AG	FAM	B	-	-	-	x	o
Volkswagen AG	DAX-30	A+	x	x	x	x	x
Wacker Chemie AG	M-DAX	A	x	-	-	-	x
WINCOR NIXDORF Aktiengesellschaft	M-DAX	A+	-	-	-	-	x

3 Branchenanalysen

3.1 Analyse der Automobilbranche

1. Branchenüberblick

Die deutsche Wirtschaft ist im Vergleich mit anderen Staaten der EU nach wie vor stark industriell geprägt. Der Anteil der Erzeugung industrieller Güter an der Bruttowertschöpfung machte im Jahr 2012 22,6 Prozent aus. Die umsatzstärkste Branche war dabei die Automobilindustrie, bestehend aus produzierenden Unternehmen von PKW, LKW und Bussen sowie aus Zulieferern. Insgesamt konnten 2012 circa 359,8 Milliarden Euro von den deutschen Automobilproduzenten und Zulieferern umgesetzt werden. Die Anzahl der Beschäftigten wuchs im Vergleich zu 2011 um 3,1 Prozent auf 742.200 an. Mit einem Warenwert von 190,54 Milliarden Euro an exportierten Gütern stellte die Branche nach Angaben des Statistischen Bundesamtes außerdem die exportstärkste der deutschen Wirtschaft dar, gefolgt von den Branchen Maschinen (164,59 Milliarden Euro) und Chemische Erzeugnisse (104,84 Milliarden Euro).¹² Trotz der anhaltenden Absatzkrisen in Westeuropa mit einem Rückgang der PKW-Verkäufe um 8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr und sinkenden Nachfragen bei Nutzfahrzeugen konnten die Umsätze insgesamt konstant gehalten werden.¹³ Die Branche profitiert dabei vor allem von den starken Zuwächsen außerhalb der europäischen Märkte, wie beispielsweise in China und den USA.

Für die vorliegende Analyse wurden insgesamt zehn Unternehmen der Automobilbranche untersucht: die vier Dax-30-Konzerne BMW, Continental¹⁴, Daimler und Volkswagen, die vier größten familiengeführten Unternehmen der Branche Fritz Dräxlmaier, Mahle, Bosch und Schaeffler sowie die beiden im M-Dax-50 gelisteten Unternehmen Leoni und ElringKlinger. Innerhalb dieses Samples befinden sich somit drei Hersteller (BMW, Daimler und Volkswagen) sowie sieben Zulieferer. Die Auswahl der Unternehmen erfolgte anhand der Brancheneinteilung

12 destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Aussenhandel/Handelswaren/Tabellen/EinfuhrAusfuhrGueterabteilungen.html/ [Zugriff am 10.10.2013].

13 VDA 2013: Jahresbericht 2013, S.16.

14 Die Continental AG veröffentlichte ihren neuen GRI-Bericht am 13. Oktober 2013. Dies lag jedoch hinter dem Stichtag der vorliegenden Analyse für die Automobilindustrie, sodass der GRI-Bericht 2013 nicht mehr berücksichtigt werden konnte.

der Deutschen Börse¹⁵, die als Grundlage die Tätigkeitsschwerpunkte der Unternehmen anhand der Angaben in den Geschäftsberichten nimmt (siehe Tabelle 2).¹⁶ Im internationalen Vergleich der Nachhaltigkeitsperformance schneiden die deutschen Autobauer bei den Ergebnissen des Rankings der Nachhaltigkeits-Ratingagentur RobecoSAM besonders gut ab.¹⁷ So ist BMW weltweit führend, Volkswagen hält den vierten Rang, Daimler belegt Platz fünf.¹⁸ Als Trends der Branche hebt die Ratingagentur hervor, dass die Hersteller vor allem aufgrund schärferer Regelungen im Bereich CO₂-Emissionen in der Zukunft vor größeren Herausforderungen stehen.¹⁹ Dabei geht es vor allem um den maximalen CO₂-Grenzwert in Gramm pro gefahrenen Kilometer der europäischen Fahrzeugflotte, den die Europäische Union vorgibt. Das aktuelle Sparziel sieht bis zum Jahr 2015 einen Flottendurchschnitt von 130g vor. Die europäische Kommission setzte diesen Grenzwert im Herbst 2013 jedoch bis zum Jahr 2021 auf 95g herab.²⁰ Die Maximalgrenzen werden dabei für jede Fahrzeugflotte der Hersteller individuell errechnet, wodurch sich individuelle Obergrenzen und Reduktionsziele ergeben. Berechnungsgrundlage sind dabei das Gewicht der Fahrzeugflotten und der Verbrauch.

Aufgrund dieser Anforderungen ergreifen alle Unternehmen Strategien zur Senkung der CO₂-Emissionen. Möglichkeiten, die Reduktionen zu erreichen, sehen die Unternehmen in der Entwicklung alternativer Antriebskonzepte in Form von Hybrid- und Elektrofahrzeugen, in der Reduktion des Fahrzeuggewichtes sowie in aerodynamischen Optimierungen (siehe Abschnitt CO₂-Emissionen). Bereits im Jahr 2011 machten die internen Ausgaben der Automobilbranche für Forschung und Entwicklung mit 15,77 Milliarden Euro rund ein Drittel der Ausgaben der gesamten deutschen Wirtschaft aus.²¹ Die Automobilindustrie ist jedoch weltweit stark fragmentiert und vom Outsourcing ganzer Entwicklungs- und Produktionsarbeiten geprägt. Dies bedeutet, dass nicht nur Hersteller selbst, sondern auch Groß-Zulieferer wie Bosch, Continental, Schaeffler oder Mahle die Forschung und Entwicklung

15 boerse-frankfurt.de/de/wissen/indizes/sectorindizes [Zugriff am 10.Juni 2013].

16 Nicht berücksichtigt wurden somit beispielsweise die Unternehmen BASF und ThyssenKrupp des Dax-30, die ebenfalls einen Anteil von 10-20 Prozent ihres Umsatzes in der Automobilbranche machen, jedoch nach der Einstufung der Deutschen Börse anderen Branchen zugeteilt wurden.

17 RobecoSAM 2013: The Sustainability Yearbook 2013, S.48.

18 Bewertet wurde die Nachhaltigkeitsperformance von insgesamt 31 Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Ökonomie.

19 RobecoSAM 2013: The Sustainability Yearbook 2013, S.48.

20 Europäische Kommission 2014: Reducing CO₂-Emissions from passenger cars. ec.europa.eu/clima/policies/transport/vehicles/cars/index_en.htm [Zugriff am 14.01.2014].

21 Wissenschaftsstatistik im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2013: FuE-Aufwendungen der Wirtschaft mit Rekordsteigerungen, S1, In: facts, Zahlen und Fakten aus der Wissenschaftsstatistik GmbH im Stifterverband. Februar 2013.

ganzer Fahrzeugmodule und im Anschluss die Fertigung dieser übernehmen.²² Diesen Zulieferern vorgelagert sind wiederum zahlreiche Subzulieferer, die einzelne Standardteile fertigen, sowie Dienstleister verschiedener Art.

Diese Division von Arbeitsschritten ist ebenfalls ein wichtiges Thema in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Hersteller berichten beispielsweise verstärkt über Prozesse und Strukturen zur Kontrolle von Zulieferern. Für Unternehmen, die nach dem Standard der GRI berichten, ergibt sich die Anforderung, Kennzahlen zur Kontrolle von Zulieferern offen zu legen. Anforderungen an Zulieferer enthalten dabei immer stärker auch Kriterien wie Umweltpformance und die Einhaltung von Sozialstandards (siehe Lieferantenmanagement). Ein weiteres wichtiges Thema im Bereich des Lieferantenmanagements ergibt sich durch die Kontrolle von Konfliktrohstoffen. Dabei handelt es sich um die Verwendung von Materialien, die aus Risikoländern kommen und bei deren Förderung Menschenrechtsverstöße auftreten können. In den USA besteht im Rahmen des „Dodd-Frank-Act“ ab dem 31. Mai 2014 für das Geschäftsjahr 2013 die gesetzliche Pflicht börsennotierter Unternehmen, ihre gesamte Lieferkette offenzulegen.²³ Darüber hinaus muss für als Konfliktmaterialien im Gesetz deklarierte Rohstoffe ein Herkunftsnachweis erbracht werden. Zwar bestand im untersuchten Berichtszeitraum noch keine Nachweispflicht für europäische Unternehmen. Doch plant die EU-Kommission, diese ebenfalls einzuführen.²⁴ Aktuell sind deutsche Unternehmen immer dann betroffen, wenn sie ein börsennotiertes Unternehmen in den USA beliefern und somit Teil der Lieferkette sind. Von den hier untersuchten Unternehmen thematisierten diese Entwicklung Daimler und Leoni in ihren Nachhaltigkeitsberichten. Auch das Thema Leih- und Zeitarbeit spielt in der Branche eine besondere Rolle. Laut Angaben des VDA waren Anfang des Jahres 2013 circa 60.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der Automobilindustrie beschäftigt. Von den hier untersuchten Unternehmen befassen sich vier Unternehmen mit dem Thema in ihrem Nachhaltigkeitsbericht. So gibt Continental die Zahl aller global beschäftigten Leiharbeitnehmer/-innen exakt an (13.971). Volkswagen berichtet den Abschluss der „Charta der Zeitarbeit“, die gemeinsam zwischen Konzernleitung, Europä-

22 Friedrich Ebert Stiftung 2010: Zukunft der deutschen Automobilindustrie. Herausforderungen und Perspektiven für den Strukturwandel im Automobilsektor, S.16.

23 Gabler Wirtschaftslexikon (2013): Dodd Franc Act. wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/611744045/dodd-frank-act-v1.html [Zugriff am 01.01.2013] .

24 European Commission (2013): EU calls for Input on trade minerals. trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=882 [Zugriff am 01.11.2013]; Zentralverband der Elektroindustrie (2012): „Konfliktrohstoffe“ im Visier des Gesetzgebers. zvei.org/MaerkteRecht/Aussenwirtschaft/Seiten/Konfliktrohstoffe-im-Visier-des-Gesetzgebers.aspx [Zugriff am 01.11.2013].

ischem Konzernbetriebsrat und Weltkonzernbetriebsrat geschlossen wurde und Zeitarbeit konzernweit regelt. Daimler berichtet, dass die mit den Sozialpartnern ausgehandelten Quoten von um die 8 Prozent eingehalten würden. BMW gibt an, dass sich die Vergütung der Zeitarbeiter an den Vorgaben aus den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie orientiere und nicht aus den Tarifverträgen der Zeitarbeitsfirmen abgeleitet würde.

Der Einsatz von Werkverträgen wird dagegen von keinem Unternehmen im Nachhaltigkeitsbericht thematisiert. Wie viele Arbeitnehmer nach diesem Modell in der Automobilindustrie beschäftigt sind, ist unklar.²⁵ In den Medien wird das Thema dennoch diskutiert. Vorwürfe wegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung kamen im Mai 2013 beispielsweise gegen Daimler auf, als bekannt wurde, dass das Unternehmen Arbeitnehmer über Werkverträge direkt in der Produktion neben regulär beschäftigten Arbeitern einsetzte.²⁶ Das Unternehmen reagierte im Oktober 2013 mit einer vom Betriebsrat abgelehnten Verabschiedung sozialer Mindeststandards für werkvertraglich Beschäftigte.²⁷ Die VW-Unternehmenstochter Audi lässt beispielsweise nach Medieninformationen ein Gebäude außerhalb des Werksgeländes errichten, um dem Vorwurf illegaler Arbeitnehmerüberlassung zu entgehen und die in Werkverträgen festgelegten Leistungen räumlich getrennt erfüllen zu lassen.²⁸ Es bleibt somit abzuwarten, ob die Unternehmen der Automobilbranche in den nächsten Nachhaltigkeitsberichten zum Thema Stellung beziehen, wie dies aktuell schon für das Thema Zeitarbeit üblich ist.

Insgesamt beschäftigten die untersuchten Unternehmen im Jahr 2012 circa 714.000 Mitarbeiter in Deutschland und über 1,6 Milliarden Menschen weltweit.²⁹ Damit deckt das Sample über 90 Prozent der in Deutschland Beschäftigten der Automobilbranche ab. Die meisten davon sind weltweit in der Gruppe der Dax-30-Konzerne mit knapp 1,1 Milliarden Arbeitnehmern zu finden. Größter Arbeitgeber ist Volkswagen mit rund 500.000 Mitarbeitern, gefolgt vom Familienunternehmen Bosch mit circa 306.000 Mitarbeitern weltweit und Daimler mit rund 275.000 Mitarbeitern. Im Verhältnis von in Deutschland Beschäftigten zu im Ausland Beschäf-

25 igmetall.de/werkvertraege-ig-metall-geht-gegen-dumpingmethoden-vor-10410.htm [Zugriff am 10.10.2013].

26 daserste.de/information/reportage-dokumentation/dokus/sendung/swr/06052013-hungerlohn-am-fluessband-wie-tarife-ausgeholt-werden-100.html [Zugriff am 10.10.2013].

27 handelsblatt.com/unternehmen/industrie/werkvertraege-daimler-betriebsrat-geht-auf-die-barrikaden/8898460.html [Zugriff am 14.10.2013].

28 wiwo.de/unternehmen/industrie/autobauer-werkvertraege-sind-schlummernde-zeitbomben/8750794.html [Zugriff am 14.10.2013].

29 Eigene Berechnung. Angaben fehlten für Deutschland zum Teil in den Geschäftsberichten und basieren teilweise auf Medieninformationen.

tigten ist die Gruppe der Dax-30-Konzerne mit 49,75 Prozent am ausgeglichensten. In beiden anderen Gruppen sind deutlich weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt (M-Dax 34 Prozent, Fam. elf Prozent)

Durchschnittlich setzten die analysierten Konzerne circa 49,3 Milliarden Euro pro Unternehmen bei einem Gesamtumsatz von 493,35 Milliarden Euro weltweit um. Den größten Umsatz erwirtschaftete Volkswagen mit 192,67 Millionen Euro in 2012. Am umsatzstärksten war die Gruppe der Dax-30-Konzerne mit einem durchschnittlichen Umsatz von 104,1 Milliarden Euro, gefolgt von der Gruppe der Familienunternehmen mit 17,97 Milliarden Euro. Bosch mit rund 52 Milliarden Euro Umsatz im Jahr 2012 sticht dabei besonders hervor. Im Verhältnis Umsatz pro erwirtschafteten Mitarbeiter ist die Gruppe der Dax-30-Konzerne mit durchschnittlich 380.000 Euro pro Mitarbeiter am erfolgreichsten. Den besten Wert erreicht dabei BMW mit einem Wert von 726.000 Euro pro Mitarbeiter.

Weshalb und für wen Nachhaltigkeitsberichte veröffentlicht werden, wird von den Unternehmen unterschiedlich genau definiert. Unternehmenübergreifend werden meist die Gruppen Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter und die Gesellschaft als wesentliche Stakeholder identifiziert. Im Vergleich zu den Zulieferern geben die drei Hersteller BMW, Daimler und Volkswagen ihre Stakeholder präziser an und berichten umfassend, wie die Themen in den Nachhaltigkeitsberichten gesetzt werden. So stellt der Volkswagenkonzern seine Stakeholder im sogenannten „Stakeholderuniversum“ sehr umfassend dar. Dort werden Organisationen und Gruppen, mit denen der Konzern in Kontakt steht, präzise benannt. Daimler berichtet beispielsweise über ein zunehmendes Interesse von Nicht-Regierungsorganisationen, das bei der Themenauswahl stärker berücksichtigt werden muss.

Wie die Themen der Nachhaltigkeitsberichterstattung gesetzt werden, berichten die drei Hersteller in Form von Wesentlichkeits- oder Materialitätsanalysen. Ermittelt werden dabei die wesentlichen Themen durch Mitarbeiterbefragungen, Dialoge mit verschiedenen Gruppen, offene Onlineumfragen sowie durch Workshops. BMW präsentiert dazu beispielsweise den Ablauf der Materialitätsanalyse in Form eines dreigliedrigen Prozesses.³⁰ In der Gruppe der Familien- und M-Dax-Unternehmen lassen sich dagegen keine Aussagen darüber treffen, warum Informationen zum Nachhaltigkeitsengagement veröffentlicht oder wie Themen der Berichterstattung gesetzt werden. Nur Bosch präsentiert in Form von elf Experteninterviews einen verkürzten Stakeholderdialog.

Alle der hier untersuchten zehn Unternehmen identifizieren Nachhaltigkeit oder unternehmerische Verantwortung als Bestandteil ihres Handelns. Bosch,

30 BMW (2013): Sustainable Value Report 2012, S.14.

BMW, Continental, Fritz Dräxlmaier und Schaeffler definieren diese Begriffe aus Sicht ihrer Unternehmen. ElringKlinger verweist in der eigenen Definition auf die Begriffsbestimmung der Brundtland-Kommission und bezieht somit eine externe Quelle ein. Darüber hinaus erklärt der Vorstandsvorsitzende des Unternehmens die Bedeutung des Begriffs für das Unternehmen.³¹ Ähnlich stellt Daimler die Bedeutung des Begriffs dar, indem alle Vorstandsmitglieder des Daimlerkonzerns die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche erklären.³² Der Volkswagenkonzern erläutert die Bedeutung von Nachhaltigkeit auch entlang der Lieferkette.³³ Eine kurze Beschreibung, was unter dem Begriff Nachhaltigkeit verstanden wird, findet sich somit mit Ausnahme von Leoni und Mahle in allen untersuchten Berichterstattungen. Allerdings schwankt der Detailgrad der Definition von Unternehmen zu Unternehmen stark, und sie sind nicht immer eindeutig als solche vom Leser erkennbar.

Trotz dieser wirtschaftlich teilweise ähnlichen Kenngrößen über Unternehmensgruppen hinweg variieren Standardisierung und Detailgrad in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen stark nach Zuordnung in die jeweiligen Gruppen und industriespezifischen Kategorien: So berichten BMW, Daimler und Volkswagen nach dem Standard der Global Reporting Initiative 3.0 oder 3.1 am ausführlichsten. Alle drei Unternehmen haben nach externer Prüfung das höchste GRI-Anwendungslevel „A+“ erhalten. Auch Continental berichtet nach der Version 3.0 der GRI, bewertet die eigene Anwendungsebene jedoch nur mit „B“. Hier dienen die Leistungsindikatoren des GRI maßgeblich zur Vorgabe der Struktur des Berichts, indem Themen direkt den Indikatoren zugewiesen sind. Bei BMW, Daimler und Volkswagen besteht dagegen ein gesonderter GRI-Bericht mit Seitenangaben, in dem innerhalb der publizierten Nachhaltigkeitsberichte die Leistungsindikatoren des GRI veröffentlicht werden.

Aus der zusammengefassten Gruppe der Familien- und M-Dax-Unternehmen berichtet nur Bosch nach den Standards der GRI.³⁴ ElringKlinger und Schaeffler geben an, sich an diesen zu orientieren. Der Zulieferer Leoni berichtet im Format der Fortschrittsmitteilung, die sich aus der Mitgliedschaft des Global Compact

31 elringklinger.de/de/nachhaltigkeit/verantwortung/was-ist-nachhaltigkeit [Zugriff am 26.07.2013].

32 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S.10-11.

33 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeit 2012, S. 5.

34 Im Untersuchungszeitraum dieser Studie präsentierte Bosch noch GRI-Indikatoren auf der Website. Später wurden die eindeutigen Zuweisungen von GRI-Indikatoren zurückgenommen. Auf Anfrage bestätigte Bosch, weiterhin nach 18 GRI-Indikatoren zu berichten und in den folgenden Jahren, weitere Indikatoren hinzuzufügen zu wollen. Gründe für dieses Vorgehen wurden nicht genannt.

ergibt. Diese kann aufgrund des Umfangs als verkürzter Nachhaltigkeitsbericht gesehen werden. Die Familienunternehmen Mahle und Fritz Dräxlmaier berichten dagegen überhaupt nicht oder nur sehr verknüpft auf der Unternehmenswebsite zum Thema Nachhaltigkeit. Tendenziell lässt sich erkennen, dass es vor allem die nach Umsatz und Mitarbeiterzahl großen Unternehmen sind, die ausführlich und nach GRI berichten. Inwieweit der Detailgrad der Berichterstattung in Zusammenhang mit der Einteilung Hersteller/Zulieferer steht, lässt sich für die vorliegende geringe Fallzahl nicht sagen.

Alle vier untersuchten Dax-30-Konzerne sowie Leoni und die Bosch Gruppe sind Mitglieder des UN-Global Compacts. Schaeffler gibt an, die Prinzipien der Initiative zu achten, ist jedoch kein Mitglied. Der Global Compact wird somit auch in der Automobilbranche als wichtiger Standard und als Nachhaltigkeitsnetzwerk wahrgenommen. Die Erstellung gesonderter Fortschrittsmitteilungen erfolgt nur bei Leoni. Alle anderen Global Compact-Mitglieder berichten ihre Fortschritte auf den Themengebieten der Prinzipien integriert in ihren Nachhaltigkeitsbericht.³⁵

Tabelle 2: Standards & Initiativen nach Unternehmen (Automobilbranche)

	Typ	Lieferkette	GRI	Global Compact	OECD-Richtlinien	Int. Rahmenabkommen	Charta der Vielfalt	Carbon Disclosure Project
BMW	DAX-30	Hersteller	A+	✓	✓	✓	✓	✓
Continental	DAX-30	Zulieferer	B	✓	✓	-	✓	✓
Daimler	DAX-30	Hersteller	A+	✓	✓	✓	✓	✓
Volkswagen	DAX-30	Hersteller	A+	✓	✓	✓	✓	✓
Fritz Dräxlmaier	FAM	Zulieferer	-	-	-	-	-	-*
Mahle GmbH	FAM	Zulieferer	-	-	-	-	-	✓
Bosch	FAM	Zulieferer	C	✓	✓	✓	✓	-*
Schaeffler	FAM	Zulieferer	-	-	-	-	✓	-*
EirringKlinger	M-Dax	Zulieferer	-	-	-	-	-	✓
Leoni	M-Dax	Zulieferer	-	✓	-	✓	✓	✓

*nicht durch das Carbon Disclosure Project befragt

2. Gender und Diversity

Die Charta der Vielfalt ist in Deutschland auf nationaler Ebene eine wichtige Initiative im Bereich Gender und Diversity. An dieser beteiligen sich sieben der

35 Dies ist nach den Anforderungen des Global Compacts auch in Ordnung.

untersuchten Unternehmen. In der Umsetzung der Programme im Bereich Gender und Diversity und der Summe an berichteten Kennzahlen unterscheiden sich die Angaben jedoch stark. Dies wird bei der Analyse der Leistungsindikatoren des GRI HR4, LA 13 sowie LA 14 deutlich.

Der Leistungsindikator HR 4 gibt Aufschluss über die Fälle von Diskriminierungen innerhalb eines Unternehmens. Genaue Kennzahlen hierzu berichtet nur BMW.³⁶ Volkswagen gibt an, dass es bei 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu personellen Maßnahmen aufgrund von Compliance-Verstößen gekommen sei. Hierunter zählen jedoch auch Themengebiete wie Korruption. Es ist somit nicht ersichtlich, wie viele Diskriminierungsvorfälle tatsächlich stattgefunden haben. Daimler berichtet, dass im Zeitraum 2012 keine Vorfälle aufgetreten seien.³⁷ Bosch berichtet den Indikator ohne Erklärung gar nicht, und Continental führt aus, dass durch den Code of Conduct, Diskriminierungen verboten seien, Kennzahlen derzeit jedoch noch nicht erfasst würden.³⁸ Alle weiteren Unternehmen der Analyse veröffentlichen keine Kennzahlen. Als Erklärung für die geringe Publikationsquote von Diskriminierungsfällen kann die Aussage eines Experten aus der Automobilbranche hilfreich sein. Dieser sagte, dass die Erfassung von Diskriminierungsfällen für global agierende Unternehmen über alle Standorte hinweg sehr schwer zu bewerkstelligen sei.³⁹

Der Leistungsindikator GRI LA 13 fordert die Unternehmen auf, die Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich des Geschlechts, der Altersgruppe, der Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt aufzuführen. Vier nach GRI berichtende Unternehmen (außer Continental) sowie ElringKlinger publizieren den Frauenanteil in der Belegschaft. Dieser beträgt bei ElringKlinger 30,5 Prozent⁴⁰, bei BMW je nach Standort zwischen 8 Prozent und 33 Prozent⁴¹, bei Bosch 24 Prozent⁴², bei Daimler 16,2 Prozent⁴³, und bei Volkswagen 15 Prozent⁴⁴. Die Dax-Konzerne und Bosch berichten zudem den prozentualen Anteil von Frauen in Führungspositionen und geben hier Ziele vor. Continental möchte beispielsweise die Quote von Frauen in Führungspositionen bis zum Jahr 2020 von derzeit 8,1

36 BMW (2013): Sustainable Value Report 2012, S.18.

37 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 68.

38 Continental (2012): GRI-Bericht 2011, S. 27.

39 Das Experteninterview wurde anonymisiert.

40 ElringKlinger (2012): Nachhaltig mobil. Der CSR-Bericht 2011.

41 BMW (2013): Sustainable Value Report 2012. Ziele, Kennzahlen und Fakten, S.34ff.

42 Bosch (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 20.

43 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 68.

44 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S.139-140.

Prozent verdoppeln, und auch im Aufsichtsrat sollten nach den nächsten Wahlen mindestens 15 Prozent Frauen vertreten sein. Daimler gibt an, das Jahresziel mit einem Frauenanteil von derzeit 11,8 Prozent in Führungspositionen auf dem Weg zum Zielwert von 20 Prozent im Jahr 2020 erreicht zu haben. Auch Bosch strebt einen Wert von 20 Prozent bis zum Jahr 2020 an. Schwierig gestaltet sich jedoch die Beurteilung, für welche Hierarchieebenen die Unternehmen Ziele aussprechen, da die Hierarchieebenen und somit die Benennung der Führungspositionen von Konzern zu Konzern unterschiedlich definiert sind. BMW nennt beispielsweise einen Zielwert für außertariflich bezahlte Mitarbeiterinnen von 15-17 Prozent und bleibt damit bezüglich der Hierarchieebene vage.⁴⁵

Hinsichtlich der Programme und Maßnahmen zur Erreichung der Ziele im Bereich Frauenförderung gehen die Unternehmen unterschiedliche Wege. BMW beispielsweise macht Zielvorgaben für interne Förderprogramme und gibt für die Erhöhung des Frauenanteils in bestehenden Programmen Quoten vor. Auch Volkswagen hat Frauenquoten bei Einstellungen von Absolventen eingeführt: So müssen zehn Prozent aller neuen Mitarbeiter der Fächer Maschinenbau und Elektrotechnik sowie 50 Prozent aller neueingestellten Betriebswirtschaftler weiblich sein.⁴⁶ Häufig bestehen auch spezielle Frauenfördernetzwerke innerhalb der Dax-30-Konzerne. Über das Projekt Diversity versucht Continental die Rahmenbedingungen zu identifizieren, die die bestehende Situation von Frauen in der Arbeitswelt beeinflussen.⁴⁷ Auch Daimler, Bosch und sieben weitere Unternehmen unterschiedlicher Branchen versuchen in Kooperation mit der Fraunhofer-Gesellschaft die Bestimmungsfaktoren zu ermitteln, die den Aufstieg von Frauen in der Arbeitswelt verhindern und den geringen Frauenanteil in Führungsetagen erklären können.⁴⁸ Als einziges betrachtetes Unternehmen der Automobilbranche berichtet Daimler über eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat zur betrieblichen Qualifizierung seiner Mitarbeiter.^{49 50}

Angaben zu Menschen mit Behinderung im Unternehmen werden ebenfalls von den fünf nach GRI berichtenden Unternehmen gemacht, jedoch unterschied-

45 BMW (2013): Sustainable Value Report 2012. Ziele, Kennzahlen und Fakten, S.99-100.

46 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S.77-78.

47 Continental (2013): Frauen fördern, continental-corporation.com/www/csr_com_de/themen/mitarbeiter/chancengleichheit/frauen_foerdern_de.html [Zugriff am 11.10.2013].

48 Fraunhofergesellschaft (2012): Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. publica.fraunhofer.de/eprints/urn:nbn:de:0011-n-217149-15.pdf [Zugriff am 11.10.2013].

49 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 64.

50 Für weitere Informationen zu Betriebsvereinbarungen mit CSR-Bezug siehe: Maschke, Manuela/Zimmer, Reingard (2013): CSR – Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, Hans Böckler Stiftung, Bund Verlag, Frankfurt am Main.

lich detailliert. So erklärt Continental⁵¹ lediglich, die bestehende gesetzliche Vorgabe in Deutschland von 5 Prozent beschäftigter Menschen mit Behinderung an der Gesamtbelegschaft zu erfüllen, und bewegt sich damit auf dem gleichen Niveau wie Daimler⁵² mit ebenfalls 5 Prozent. BMW⁵³ gibt einen leicht höheren Anteil schwerbehinderter Menschen an der Gesamtbelegschaft von 6 Prozent an, bei Volkswagen⁵⁴ beträgt dieser Wert 7,22 Prozent. Konkrete Fördermaßnahmen werden beispielsweise von Volkswagen berichtet. So wird die Beseitigung von Barrieren in Kantinen und Waschräumen sowie direkt am Arbeitsplatz genannt. Bosch präsentiert neben nationalen Maßnahmen außerdem ein Projekt in einem indischen Werk.⁵⁵

Angaben zum Anteil von Ausländer/-innen im Unternehmen machen BMW, Daimler, ErlingKlinger und Volkswagen. Dabei wird jedoch meist nur die Anzahl der Nationen berichtet, aus denen die Mitarbeiter stammen. Prozentuale Angaben, welchen Anteil bestimmte Gruppen an der Arbeitnehmerstruktur ausmachen, bestehen nur bei Daimler für den Anteil an der Gesamtbelegschaft in Deutschland.⁵⁶ Maßnahmen bestehen beispielsweise bei Bosch in Form von Netzwerken zur Förderung von Mitarbeitern aus Kamerun oder der Türkei.⁵⁷

Der Umgang mit älteren Arbeitnehmern wird von den fünf nach GRI berichtenden Unternehmen und Schaeffler thematisiert. Für Schaeffler spielt beispielsweise die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen angesichts der demografischen Entwicklung eine zentrale Rolle im Rahmen des Gesundheitsmanagements.⁵⁸ Bosch, Daimler und Volkswagen berichten über Programme, durch welche pensionierte Arbeitnehmer zurück in das Unternehmen geholt werden, um bestehendes Wissen zu erhalten. Volkswagen versucht beispielsweise durch das Programm „Work2Work“ „leistungsgewandelten“ Beschäftigten andere Perspektiven im Unternehmen zu eröffnen.⁵⁹

Der Leistungsindikator GRI LA 14 gibt Aufschluss über das Verhältnis des Grundgehaltes von Männern und Frauen. Dieser wird von allen nach GRI berichtenden

51 Continental (2012): GRI-Bericht 2011, S. 27.

52 Daimler (2013): Diversity, nachhaltigkeit.daimler.com/reports/daimler/annual/2013/nb/German/3040/diversity.html#212 [Zugriff am 11.10.2013].

53 BMW (2013): Sustainable Value Report 2012. Ziele, Kennzahlen und Fakten, S. 35.

54 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 73.

55 Bosch (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 15.

56 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 63.

57 Bosch (2013): Kulturelle Internationalität, your.bosch-career.com/de/web/de/de/arbeiten_bosch/vielfalt_chancengleichheit/kulturelle_vielfalt/kulturelle-vielfalt [Zugriff am 11.10.2014].

58 Schaeffler (2012): Aus Überzeugung handeln. Gemeinsam bewegen wir die Welt 2011, S. 24.

59 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 74.

Unternehmen aufgeführt, mit Ausnahme von Bosch. BMW, Daimler, Continental und Volkswagen berichten in ähnlicher Weise, dass Vergütungskriterien nach Leistung gewählt seien. Durch tarifvertragliche Regelungen mit den Partnergewerkschaften sei sichergestellt, dass die Vergütung frei von Diskriminierung sei. BMW verweist darauf, dass auch 2012 global Befragungen mit den BMW-Gesellschaften durchgeführt worden seien, um sicherzustellen, dass die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen weltweit implementiert wurde.⁶⁰ Auch außertarifliche Mitarbeiterinnen würden nach gleichen Leistungsindikatoren vergütet. Keins der untersuchten Unternehmen präsentiert Kennzahlen zum Verhältnis des Grundgehältes zwischen Männern und Frauen. Dies ist nach den Bestimmungen der Global Reporting Initiative aber auch nicht explizit verlangt. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn sich die Unternehmen hier transparenter zeigen würden.

Insgesamt lässt sich für den Bereich Gender und Diversity zusammenfassen, dass in einigen Fällen nationale Kennzahlen an Stelle von weltweiten berichtet wurden oder Angaben aus anderen Gründen unvollständig sind.

3. Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung

Im Schwerpunktthema Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung wurden die beiden Kernindikatoren der Global Reporting Initiative HR 5 und LA 4 sowie der optionale Indikator LA 9 betrachtet. Außerdem wurde die Berichterstattung der Unternehmen auch hinsichtlich der Fragen untersucht, ob und in welchem Zusammenhang die Unternehmen über die Existenz von Betriebsräten berichten, ob internationale Rahmenabkommen bestehen und darüber auch berichtet wird sowie ob und wie die Mitarbeiter/-innen am Stakeholderdialog beteiligt werden.

Eine starke Einbindung der Interessenvertretung in das Thema Corporate Social Responsibility scheint bei Volkswagen gegeben. Dies wird durch das gemeinsame Vorwort des Vorstandsvorsitzenden Martin Winterkorn und des Gesamtbetriebsrats- und Konzernbetriebsratsvorsitzenden Bernd Osterloh deutlich. Eine stärkere formale Einbindung ist, zumindest auf Basis der formalen Analyse, bei keinem der untersuchten Unternehmen in der Automobilbranche zu erkennen. Darüber hinaus findet bei den Dax-30-Konzernen, bei Bosch sowie bei Leoni eine Nennung des Betriebsrates innerhalb der Nachhaltigkeitsberichte statt. Die Unternehmen benennen Interessenvertreter in Form von Euro-, Welt- und Konzernbetriebsräten im Zusammenhang mit Konzernbetriebsvereinbarungen und, wo bestehend, auch in Bezug auf globale Rahmenabkommen in der Nachhal-

60 BMW (2013): Sustainable Value Report 2012, S. 90.

tigkeitsberichterstattung. Die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung für junge Beschäftigte (JAV) wird in keinem Bericht erwähnt.

In fünf der untersuchten Unternehmen bestehen internationale Rahmenabkommen, die gemeinsam zwischen der Unternehmensleitung, den Konzernbetriebsräten und dem globalen Gewerkschaftsbund der Metall-, Chemie- und Textilindustrie, IndustriALL, geschlossen wurden.⁶¹ Neben den drei Dax-30-Konzernen BMW, Daimler und Volkswagen haben auch Leoni und Bosch ein Rahmenabkommen geschlossen. Unterschiedlich ist jedoch der Stellenwert, den die Unternehmen den Rahmenabkommen in der aktuellen Nachhaltigkeitsberichterstattung zukommen lassen. So verfügt BMW zwar über ein Rahmenabkommen, berichtet jedoch im Nachhaltigkeitsbericht 2012 nur indirekt darüber: Daimler hat gemeinsam mit dem Betriebsrat die Grundsätze der sozialen Verantwortung in die Richtlinie für integeres Verhalten integriert und damit im Jahr 2012 das bestehende Rahmenabkommen überarbeitet.⁶² Leoni verfasste als eines der ersten Unternehmen weltweit gemeinsam mit dem Betriebsrat und dem globalen Gewerkschaftsverband IMF eine Sozialcharta, über die auch im aktuellen Fortschrittsbericht an den Global Compact berichtet wird.⁶³ Volkswagen entwickelte die bestehenden Erklärungen zu sozialen Rechten weiter und verabschiedete darüber hinaus im Herbst 2012 gemeinsam mit dem europäischen Konzern- und dem Weltbetriebsrat eine Charta der Zeitarbeit, in der die Grundsätze der Zeitarbeit im Konzern festgelegt werden.⁶⁴ Bosch verfügt mit den Prinzipien sozialer Verantwortung seit 2004 über ein Rahmenabkommen, welches im Fortschrittsbericht an den Global Compact erwähnt wird.⁶⁵

Sehr unterschiedlich erfüllen die nach GRI berichtenden Unternehmen den Indikator LA4, welcher den Prozentsatz von Mitarbeitern erfasst, die unter Kollektivverträge fallen. Gemäß des GRI-Protokolls soll dieser Indikator Aufschluss über die tatsächliche Umsetzung des Rechts auf Kollektivvereinbarungen in der Praxis geben. Da bereits der Titel des Indikators „Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen“ eindeutig vorgibt, welche Kennzahlen zu erbringen sind, ist umso überraschender, wie die Unternehmen der Automobilbranche diesen interpretieren. Von den untersuchten zehn Fällen berichtet nur Daimler Kennzahlen zur Tarifbindung der eigenen Belegschaft (60 Prozent für alle

61 Faktisch wurden die fünf genannten Rahmenabkommen mit der globalen Gewerkschaft Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMF) geschlossen. Dieser fusionierte jedoch im Juni 2012 mit den internationalen Gewerkschaftsbünden der Chemie (ICEM) und Textilindustrie (ITGLWF).

62 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 57.

63 Leoni (2013): Fortschrittsbericht 2013, S. 7.

64 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 74.

65 Bosch (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 20.

global beschäftigten Mitarbeiter/-innen) und erfüllt somit den Indikator nach GRI vollständig.⁶⁶ Continental berichtet, dass 71 Prozent aller Mitarbeiter in OECD-Ländern beschäftigt seien und somit davon ausgegangen werden könne, dass das Recht auf Kollektivverhandlungen geachtet würde. Faktisch wird der Prozentsatz aller tariflich gebundenen Mitarbeiter so jedoch nicht berichtet und demnach der Indikator nicht vollständig erfüllt. BMW nennt ebenfalls keine Kennzahlen zur tariflichen Bindung der Mitarbeiter, auch nicht national. Auch der Volkswagen-Konzern publiziert diese Kennzahl nicht, obwohl sonst sehr ausführlich zu tarifvertraglichen Regelungen und Prozessen berichtet wird. Beispielsweise wird angegeben, dass 2012 über 35 Tarifverhandlungen weltweit geführt worden seien. Neben Daimler publiziert somit nur der nicht nach GRI berichtende Zulieferer ElingKlinger in seinem Nachhaltigkeitsbericht eine nationale Kennzahl zur Tarifbindung (63,4 Prozent aller Mitarbeiter in Deutschland).

Den von der Global Reporting Initiative als zusätzlich eingestuftem Indikator LA9 bezüglich „Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden“ und ebenfalls das Recht auf freie Kollektivvereinbarungen abdecken, berichten mit BMW, Daimler und Volkswagen nur drei Konzerne. Volkswagen bietet die bestehenden Arbeitsschutzvereinbarungen zum Download an.⁶⁷ Daimler berichtet über Betriebsvereinbarungen zu den Themen Gefährdungsbeurteilung und Bildschirmarbeit im Bereich der Arbeitsschutzvereinbarungen und nennt darüber hinausgehend Vereinbarungen zur Qualifizierung der Belegschaft.⁶⁸

4. CO₂-Emissionen

Betrachtet wurden die Erfüllung der GRI-Kernindikatoren EN 16 (Gesamte Treibhausgasemissionen) und EN 18 (Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse) sowie die von den Unternehmen gesetzten Ziele, die angegebenen Basisjahre und Programme, die Beteiligung am Carbon Disclosure Project und dem damit verbundenen Status der Veröffentlichung der Kennzahlen, der Einsatz von Umweltmanagementsystemen innerhalb des Unternehmens sowie die Forderung an die Zulieferer, ebenfalls zertifizierte Umweltmanagementsysteme einzusetzen.

66 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, GRI-Index, S. 4.

67 Volkswagen (2013): Weltweit gültiger Rahmen für den Arbeitsschutz. volkswagen.de/de/Volkswagen/nachhaltigkeit/management_und_daten/management/arbeitschutzpolitik.html [Zugriff am 11.11.2013].

68 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 65.

Alle nach GRI berichtenden Unternehmen veröffentlichen Kennzahlen gemäß des Indikators GRI EN 16 zu direkten und indirekten Treibhausgasemissionen nach Gewicht. Daimler gibt die direkten Emissionen in Höhe von 3.165t CO₂ mit einer Einsparung von 0,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum an.⁶⁹ Continental verzeichnete im betrachteten Berichtszeitraum eine Steigerung von 9 Prozent vom Jahr 2010 auf das Jahr 2012 und begründet dies mit einem gesteigerten Produktionsvolumen.⁷⁰ Schaeffler berichtet ebenfalls Kennzahlen, jedoch nur für Produktionsstandorte und somit nicht für den gesamten Konzern. Auch Bosch berichtet absolute Kennzahlen für das Jahr 2012 und gibt eine Verringerung von 5 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2007 an.⁷¹ Volkswagen und BMW berichten ebenfalls ausführlich.

Um die Zahlen der drei Automobilproduzenten vergleichen zu können, bietet sich die Betrachtung der CO₂-Emissionen in Tonnen nach produzierten Fahrzeugen an. Bei BMW ist dieser Wert von 0,86 Tonnen im Jahr 2010 auf 0,68 Tonnen im Jahr 2012 und somit um 21 Prozent zurückgegangen.⁷² Daimler berichtet spezifische Kennzahlen für die Produktgruppen Cars, Vans, Trucks und Busse. Für die Gruppe Cars gab es von 2010 mit 1,24 Tonnen bis 2012 mit 1,003 Tonnen einen Rückgang von 19,1 Prozent.⁷³ Volkswagen konnte ebenfalls einen Rückgang von 1,079 Tonnen im Jahr 2010 auf 0,89 Tonnen in 2012 verzeichnen, was einer Verringerung von 17,5 Prozent entspricht.⁷⁴

Die Unternehmen setzen sich für ihre gesamten Treibhausgasemissionen unterschiedliche hohe Reduktionsziele verbunden mit variierenden Basisjahren: So gibt der Daimler-Konzern an, seine absoluten CO₂-Emissionen für die europäischen Produktionsstandorte für den Zeitraum von 1990 bis 2012 um 20 Prozent senken zu wollen.⁷⁵ BMW formuliert keine direkten Reduktionsziele, will jedoch bis zum Jahr 2020 federführend im Einsatz regenerativer Energien in der Produktion sein. Der höhere CO₂-Ausstoß des Unternehmens insgesamt im Jahr 2012 im Vergleich zum Vorjahr wird auf die gesteigerte Fahrzeugproduktion zurückgeführt. Continental gibt an, bis 2015 die CO₂-Emissionen im Herstellungsprozess um zwölf Prozent senken und nur noch 800kg pro Produkt in Tonnen ausstoßen zu wollen. Bosch gibt das Reduktionsziel vor, den relativen Ausstoß der Wertschöp-

69 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 76.

70 Continental (2012): GRI-Bericht 2011, S. 20.

71 Bosch (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S.7 und S. 18.

72 BMW (2013): Sustainable Value Report 2012, S. 2.

73 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 2.

74 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S.143.

75 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 17, 95.

fung gegenüber 2007 um 20 Prozent verringern zu wollen. Volkswagen möchte den CO₂-Ausstoß bis zum Jahr 2018 gegenüber 2010 um 15 Prozent reduzieren. Für die Automobilhersteller können im Bereich der CO₂-Einsparungen in der Produktion keine einheitlichen Basisjahre festgestellt werden. Es besteht somit auch nicht die Möglichkeit, vorgegebene Einsparziele miteinander zu vergleichen. Volkswagen und BMW berichten jedoch über die Entwicklungen des Handels von CO₂-Zertifikaten innerhalb der Europäischen Union. BMW berichtet Kennzahlen für die Standorte, die am europäischen Emissionshandel teilnehmen, und benennt die Verbindung von ökologischen und ökonomischen Faktoren im Rahmen der Berichterstattung über CO₂-Zertifikate.⁷⁶

Einen besonderen Stellenwert in der Berichterstattung nimmt der durchschnittliche CO₂-Ausstoß der Fahrzeugflotten ein (siehe Branchenüberblick). Die Europäische Union formulierte in diesem Bereich den Zielwert von 130g CO₂/km im europäischen Durchschnitt der Fahrzeugflotten bis zum Jahr 2015. Die Hersteller nannten im analysierten Berichtszeitraum bereits darüber liegende Ziele und machten Angaben zu schon erreichten Reduktionen. So lag der Ausstoß der Fahrzeugflotte der BMW Group 2012 bei 138g CO₂/km, was einer Einsparung von 30 Prozent im Vergleich zum Jahr 2007 entspricht. Bis 2020 soll der Wert der CO₂-Emissionen im Vergleich zum Jahr 1995 um 50 Prozent gesenkt werden, wobei keine genaue Angabe der Kennzahlen erfolgt.⁷⁷ Daimler berichtet von einem durchschnittlichen Wert der europäischen PKW-Fahrzeugflotte von 140g CO₂/km. Bis 2016 soll dieser Wert auf 125g CO₂/km gesenkt werden.⁷⁸ Der Volkswagenkonzern hat einen aktuellen CO₂-Emissionswert der europäischen Neuwagenflotte von 134g CO₂/km. Bis zum Jahr 2015 soll der Zielwert von unter 120g CO₂/km erreicht sein, bis 2020 soll der CO₂-Ausstoß der europäischen Fahrzeugflotte unter 95g CO₂/km gesenkt werden.⁷⁹ Volkswagen entspricht damit den neuen Vorgaben der Europäischen Kommission vom November 2013, wonach bis zum Jahr 2021 der Grenzwert für die gesamte europäische Fahrzeugflotte auf durchschnittlich 95g CO₂/km festgelegt wurde.⁸⁰

Besonders im Fokus stehen innerhalb der Branche die drei Hersteller BMW, Daimler und Volkswagen, da diese unmittelbar von den Grenzwerten der EU betroffen sind. Alle drei Hersteller entwickeln daher alternative Fahrzeugkon-

76 BMW (2013): Sustainable Value Report 2012, S. 62.

77 BMW (2013): Sustainable Value Report 2012, S. 2, 34, 38.

78 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 15, 68.

79 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 11, 93, 94.

80 Europäische Kommission 2014: Reducing CO₂-Emissions from passenger cars. ec.europa.eu/clima/policies/transport/vehicles/cars/index_en.htm [Zugriff am 14.01.2014].

zepte wie Hybrid- und Elektrofahrzeuge. BMW benennt beispielsweise auch die Verbesserung der Aerodynamik als Maßnahme, um den CO₂-Ausstoß der Flotte zu senken. Von allen drei Herstellern wird auch die Senkung des Fahrzeuggewichtes als wichtige Maßnahme aufgegriffen. Dabei sind sie auf die Entwicklung leichter Fahrzeugkomponenten der Zulieferer angewiesen. Fritz Dräxlmaier gibt beispielsweise Maßnahmen an, um eine Gewichtsreduzierung der Produkte zu erreichen und diese somit an die Hersteller weitergeben zu können.⁸¹ Continental als Hersteller von Antriebskomponenten benennt die Minimierung von Reibungswiderständen bei Motoren, Getrieben und Reifen zur Einsparung von Treibstoff und somit zur Senkung des CO₂-Ausstoßes.⁸²

Fast alle Unternehmen berichten über Programme und Maßnahmen zur Verminderung des CO₂-Ausstoßes in der Produktion. Am häufigsten werden dazu Investitionen in erneuerbare Energien genannt. Auch umweltgerechte Gebäudesanierungen und Planungen sowie Green-IT werden beispielsweise von Bosch, BMW und Leoni berichtet.

Über CO₂-Ausgleichsmaßnahmen berichtet nur Volkswagen. So werde beispielsweise im Bereich der Green IT eine Partnerschaft mit dem Naturschutzbund Deutschland vorbereitet. Allerdings werden Kompensationsprojekte zum Ausgleich von in der Produktion verursachten CO₂-Emissionen von keinem Unternehmen erwähnt. Die Herstellung von Klimaneutralität stellt in der Branche somit kein Ziel der Unternehmen dar. Bezüglich des Handels von CO₂-Emissionsberechtigungen gibt beispielsweise BMW an, über wie viele Zertifikate der Konzern verfügt. Auch Volkswagen berichtet zum Thema Emissionshandel und stellt die aktuelle Entwicklung in der Europäischen Union und die Folgen für das Unternehmen dar. Das Thema wird allgemein in der aktuellen Berichterstattung jedoch nicht besonders beachtet.

Über den Einsatz der Umweltmanagementsysteme EMAS (in Europa) und ISO 14001 berichten alle Unternehmen mit Ausnahme des Zulieferers Fritz Dräxlmaier. So gibt Continental an, bereits 87,4 Prozent aller Standorte nach ISO 14001 zertifiziert zu haben.⁸³ Auch Schaeffler habe bereits 100 Prozent seiner Produktionsstandorte nach EMAS und entsprechend ISO 14001 zertifiziert.⁸⁴ Der Zulieferer Mahle, der insgesamt nur in geringem Umfang berichtet, gibt an, 95 Prozent seiner Standorte entweder nach der ISO Norm oder EMAS zertifiziert zu

81 draexlmaier.com/unternehmen/nachhaltigkeit/umwelt.html [Zugriff am 28.10.2013].

82 Continental (2012): GRI-Bericht 2011, S. 19.

83 Continental (2012): GRI-Bericht 2011, S. 18.

84 Schaeffler (2012): Aus Überzeugung handeln. Gemeinsam bewegen wir die Welt 2011, Vorwort

haben. Die drei Hersteller BMW, Daimler und Volkswagen haben ihre Umweltmanagementsysteme entweder nach EMAS oder nach ISO 14001 zertifiziert. Darüber hinaus geben BMW, Daimler und Volkswagen an, als Standard zur umweltgerechten Produktentwicklung die ISO-Norm TR 14062 anzuwenden. Bosch setzt mit „Design for Environment“ ebenfalls ein Konzept zur Senkung des Energie- und Ressourcenverbrauches bei der Entwicklung neuer Produkte ein.⁸⁵

Am Carbon Disclosure Projekt (CDP) nahmen 2012 sechs der zehn untersuchten Unternehmen teil und gaben die Veröffentlichung ihrer Ergebnisse frei.⁸⁶ Nicht befragt wurden die Unternehmen Bosch, Fritz Dräxlmaier, Mahle und Schaeffler. Bosch gibt jedoch an, auch als Nicht-Mitglied des CDP die Ziele des Projekts zu verfolgen.⁸⁷ In der aktuellen Berichterstattung beziehen BMW, Continental, Daimler, Leoni und Volkswagen ihre Teilnahme am Projekt ein.

5. Lieferantenmanagement

Im Bereich des Lieferantenmanagements wurden der GRI Indikator HR2 (Angabe des Prozentsatzes wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen) sowie Programme, Standards und Sanktionsmechanismen in die Analyse einbezogen. Im Wesentlichen geht es um die Überprüfung der Einhaltung von Standards im Bereich Umwelt und Soziales in der Lieferkette der Unternehmen. BMW, Daimler, Continental und Volkswagen berichten Kennzahlen nach dem GRI Indikator HR2, und auch Leoni und Schaeffler machen Angaben zum Thema Lieferantenmanagement.

VW erklärt verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte zur Grundlage der Vertragsbedingungen mit den Lieferanten. 2012 seien insgesamt Waren und Dienstleistungen von 21.917 Lieferanten im Berichtszeitraum bezogen worden.⁸⁸ 30 Prozent aller Hauptlieferanten würden laut Überprüfungen ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 anwenden und insgesamt 7.812 Lieferanten seien durch Fragebögen überprüft worden.⁸⁹ Ebenfalls wird das finanzielle Volumen dieser Kontakte beziffert. BMW gibt die Anzahl der Zulieferer mit circa 12.000 an. Die Erfüllung des „BMW Group Nachhaltigkeitsstandards für das Lieferanten-

85 Bosch (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 10.

86 Carbon Disclosure Project (2013): Investieren im Kontext von Klimaschutz. CDP Deutschland, Österreich, Schweiz 350 Klimawandel-Bericht 2012.

87 Bosch (2013): Nachhaltigkeit. researchinfo.bosch.com/de/com/sustainability/issues/environment_climate/climate_protection/climateprotection.html [Zugriff am 25.06.2013].

88 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 35.

89 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 36.

netzwerk“ wird dabei als Maßstab für die Auswahl der Zulieferer festgelegt. Diese würden noch vor Vertragsabschluss überprüft. Dazu werde ein dreistufiger Prozess angewendet, wobei die erste Stufe die Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken der Lieferanten vorsieht. In der dritten Stufe sind bei Lieferanten mit erhöhten Risiken auch Audits vorgesehen.⁹⁰ Wie viele dieser Audits jedoch wirklich durchgeführt wurden, wird nicht benannt.

Continental verfügt über einen eigenen Verhaltenskodex für Zulieferer. Von den 5.400 Lieferanten seien 2.800 auf Einhaltung dieser Standards überprüft worden. Allerdings dienten diese Überprüfungen dazu, den Stand der Umsetzung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 zu überprüfen, welches keine Menschenrechtsstandards enthält. Ergänzend wird erklärt, dass 72 Prozent der Zulieferer aus Mitgliedsstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) stammen würden und somit keine Menschenrechtsverstöße zu erwarten seien.⁹¹ Eine Überprüfung durch Continental wird nicht berichtet.

Daimler macht keine genaue Angabe zur Anzahl der Zulieferer, gibt jedoch an, im Berichtszeitraum Schulungen mit 200 Lieferanten durchgeführt zu haben. Inhalte waren die Vermittlung der Nachhaltigkeitsstandards des Unternehmens. Zudem seien weltweit über 63.000 Partner, Lieferanten und Joint Ventures mit der Broschüre „Ethisches Verhalten im Geschäftsverkehr“ über die eigenen ethischen Grundsätze informiert worden.⁹²

Auch Schaeffler setzt einen Verhaltenskodex für Zulieferer ein, welcher beispielsweise die Einhaltung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt beinhaltet. Zur Beurteilung der Lieferanten würden diese einer Potenzialanalyse unterzogen, und aktuell werde an neuen Überprüfungskonzepten gearbeitet. Kennzahlen werden jedoch nicht berichtet.⁹³ Bosch verfügt über Einkaufsrichtlinien zur Auswahl der Zulieferer. Für das Jahr 2013 wurde der Zielwert von 240 Zuliefereraudits weltweit festgelegt.⁹⁴ Im Berichtszeitraum 2011 seien 180 Zulieferer überprüft worden. Leoni berichtet, bei seinen Lieferanten durch Selbstauskunft die Einhaltung der zehn Prinzipien des Global Compacts zu überprüfen. Eine Freigabe des Zulieferer sei dann von der Zustimmung zur Einhaltung der zehn Prinzipien des Global Compacts oder der Zustimmung der Leoni Sozialcharta abhängig.⁹⁵

90 BMW (2013): Lieferantenmanagement. bmwgroup.com/bmwgroup_prod/d/0_0_www_bmw-group_com/verantwortung/svr_2012/lieferantenmanagement.html [Zugriff am 18.11.2013].

91 Continental (2012): GRI-Bericht 2011, S. 28.

92 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 15, 68.

93 Schaeffler (2012): Aus Überzeugung handeln. Gemeinsam bewegen wir die Welt 2011, S. 43.

94 Bosch (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 20.

95 Leoni (2013): Fortschrittsbericht 2013, S. 9.

Sanktionsmaßnahmen im Falle von Verstößen gegen die Vereinbarungen durch Zulieferer werden von BMW, Bosch, Daimler, Leoni und Volkswagen berichtet. Häufigste Maßnahme, um die Einhaltung von Standards sicherzustellen, sind dabei Audits und Lieferantenbefragungen. Werden auf diesen oder anderen Wegen Verstöße festgestellt, gibt BMW an, mit den Zulieferern einen konkreten Maßnahmenplan zu entwickeln. In letzter Konsequenz sei bei Nichtumsetzung der vereinbarten Maßnahmen die Beendigung der Geschäftsbeziehungen möglich. Gleiches gilt für Bosch und Leoni. Auch Daimler berichtet von einem etablierten Eskalationsprozess, der im Falle von Verstößen gegen Menschenrechte eine Einbindung von Arbeitnehmersvertretern vorsieht und im Extremfall ebenfalls zur Beendigung der Zusammenarbeit führen kann.⁹⁶ Volkswagen berichtet, weitere Maßnahmen im Falle von Verstößen einzuleiten, wird jedoch nicht konkret.

Die Unternehmen der Branche betonen vor allem die Umsetzung von Umweltmanagementsystemen, am häufigsten der ISO 14001-Norm, zum Schutz der Umwelt als wichtiges Kriterium in der Überprüfung der Zulieferer. Als Basis von Lieferantenbeziehungen wird aber auch der Global Compact genannt. Leoni bezieht über die Sozialcharta beispielsweise auch direkt die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO mit ein.⁹⁷ Insgesamt wären noch mehr konkrete Kennzahlen der Unternehmen wünschenswert. So ist auffällig, dass die Unternehmen der Branche häufig die Anzahl von durch Fragebögen überprüften Zulieferern angeben. Wie viele Lieferanten durch Audits überprüft wurden, wird dagegen nur dreimal berichtet. Zahlen zur Umsetzung von Sanktionsmechanismen fehlen komplett. Auffällig ist auch der unterschiedliche Einsatz von Überprüfungsmechanismen der Zulieferer. Ein Experte der Branche teilte dazu mit, dass von den Zulieferern immer stärker die Forderung aufkomme, einheitliche Anforderungen an sie zu stellen.⁹⁸ Insbesondere große Zulieferbetriebe müssen demnach durch die aktuelle Heterogenität der Verhaltenskodizes einen hohen Aufwand betreiben, um die Standards aller Unternehmen zu erfüllen.

96 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 80.

97 Leoni (2013): Fortschrittsbericht 2013, S. 9.

98 Das Interview wurde anonymisiert.

Exkurs:

Nachhaltigkeitsberichterstattung der US-Autobauer General Motors und Ford

Mit 17.300 Beschäftigten in Deutschland bei Ford und 10.250 bei der General Motors (GM)-Tochter Opel zählen auch die beiden Automobilhersteller aus den USA zu den großen Arbeitgebern in der Branche. Wie die deutschen Hersteller, berichten auch die beiden US-Unternehmen zum Thema Nachhaltigkeit und verkürzt zu ihrem Engagement in Deutschland.

Die Berichterstattung zum Standort Deutschland ist eher knapp gehalten und geht nicht über kurze Abschnitte auf den deutschsprachigen Unternehmensseiten hinaus. So berichtet Opel beispielsweise nur über alternative Antriebskonzepte im Modellportfolio. Ford berichtet ausführlicher im Bereich Diversity über Netzwerke für Migranten sowie homo- und bisexuelle Beschäftigte. Darüber hinaus besteht ein Disability Management an den Ford-Standorten in Deutschland.

Umfassender und deutlich breiter gefasst sind dagegen die regulären Nachhaltigkeitsberichte der Unternehmen zu ihrem globalen Engagement. Beide Unternehmen berichten nach GRI 3.0. General Motors gibt kein Anwendungs-Level an, Ford stuft das eigene Engagement mit „A“ ein und befindet sich damit fast auf dem gleichen Niveau wie die drei deutschen Hersteller. Auch bei den US-Unternehmen zeigt sich, dass trotz GRI der Grad an Informationen und an Transparenz deutlich schwanken kann. Vor allem Ford berichtet zu allen Nachhaltigkeitsdimensionen sehr umfassend. Es bestehen unter anderen strategische Ansätze für die Bereiche Umwelt und Lieferantenmanagement. In jeder Rubrik lassen sich Kennzahlen aufbereitet in Tabellen oder in Form von Graphen finden, sodass insgesamt viele soziale und Umweltkennzahlen ausführlich berichtet werden. Im Vergleich berichtet General Motors deutlich weniger.

Im Bereich Gender und Diversity berichten beide Unternehmen keine genauen Kennzahlen (Ford) oder gar keine Kennzahlen (GM) zu Diskriminierungsvorfällen im Unternehmen (GRI HR4). Beide Unternehmen formulieren keine genauen Zielvorgaben in diesem Bereich. Frauenförderprogramme werden von beiden Unternehmen berichtet. Ebenfalls bestehen in beiden Unternehmen Förderprogramme und Netzwerke für Minderheiten. Ford setzt dazu insgesamt elf Employee Resource Groups ein.⁹⁹

Die Zusammenarbeit mit der größten Gewerkschaft im amerikanischen Automobilsektor, United Auto Workers (UAW), wird von beiden Unternehmen als positiv beschrieben. Bezüglich der Mitarbeiter/-innen, die von Kollektivverträgen abgedeckt sind (GRI LA4), machen beide Unternehmen Angaben: So sind bei GM circa 80 Prozent aller Beschäftigten abgedeckt.¹⁰⁰ Ford berichtet, dass 95 Prozent aller nach Stunden abgerechneten Mitarbeiter von Tarifvereinbarung abgedeckt würden, zwei Prozent der nach Gehalt entlohnten. Darüber hinaus wird berichtet, dass 99 Prozent davon bei UAW organisiert seien und die Belegschaft insgesamt durch 39 Gewerkschaften vertreten sei.¹⁰¹ Ford verfügt dazu über ein internationales Rahmenabkommen. Im Gegensatz zu den amerikanischen Standorten der deutschen Autobauer, die im als gewerkschaftsfeindlich eingestuftem Süden angesiedelt sind, befinden sich die

99 corporate.ford.com/microsites/sustainability-report-2012-13/people-workplace-employees-diversity-inclusive [Zugriff am 14.02.2014].

100 General Motors 2013: Sustainability Report 2012, S. 48.

101 corporate.ford.com/microsites/sustainability-report-2012-13/people-workplace-employees [Zugriff am 14.02.2014].

Standorte der US-Autobauer im Norden. Dort besteht ein gewerkschaftsfreundlicheres Klima.¹⁰²

Angaben zu direkten und indirekten Treibhausgasemissionen machen beide Unternehmen ausführlich (GRI EN16).^{103 104} GM will bis zum Jahr 2017 500.000 Fahrzeuge mit einer Form von Elektroantrieb auf die Straße bringen. Darüber hinaus soll der Flottenverbrauch in den USA ebenfalls bis 2017 um 15 Prozent gesenkt werden, für Opel um 27 Prozent bis 2020. Ford möchte unter anderem bis 2025 im Vergleich zum Jahr 2010 eine Reduktion des CO₂-Ausstoßes in den Fabriken um 30 Prozent erreichen und den Energieverbrauch der Fahrzeuge von 2011 auf 2016 um 25 Prozent senken. Darüber hinaus berichtet das Unternehmen, wie die Klimastrategie errechnet wurde.¹⁰⁵

Einen großen Stellenwert in beiden Berichten nimmt das Thema Lieferantenmanagement ein. Hier berichtet Ford ebenfalls sehr umfassend. So wird die Gesamtzahl an Überprüfungen der Zulieferer exakt dargestellt sowie die Anzahl zu abgehaltenen Trainings, getrennt nach Themen, berichtet.¹⁰⁶ Darüber hinaus setzt das Unternehmen ein Menschenrechtsprogramm bei Zulieferern um und verfügt über ein Diversity-Entwicklungsprogramm für Lieferanten. GM finanziert Trainings bei Lieferanten, welche von den amerikanischen Automotiven Industrie Action Group (AIAG) durchgeführt werden.¹⁰⁷

Ähnlich wie die deutschen Autobauer berichtet Ford umfassende Kennzahlen, GM - auch aufgrund des geringen GRI-Anwendungslevels - weniger umfassend. Der Vergleich zu den deutschen Unternehmen zeigt, dass in ähnlicher Form berichtet wird und Kennzahlen an einigen Stellen nationalen Bezug zum Herkunftsland haben.

6. Fazit

In der Branche der Automobilindustrie ist der Global Compact der am stärksten beachtete Standard, wie die Mitgliedschaft von sechs Unternehmen zeigt. Nach GRI berichten dagegen nur fünf der untersuchten Unternehmen. Findet ein Standard Anwendung, lassen sich die meisten Kennzahlen, Programme und Inhalte aus den Berichten ziehen. Berichten Unternehmen dagegen gar nicht standardisiert, dann gibt es auch nur wenige Kennzahlen. Eine vollständige Integration des Themas Nachhaltigkeit in den Geschäftsbericht hat bisher kein Unternehmen der Branche durchgeführt.

102 Fichter, Michael/ Stevis, Dimitris (2013): Global framework agreements in a union-hostile environment: The case of the USA. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

103 General Motors 2013: Sustainability Report 2012, S. 99.

104 corporate.ford.com/microsites/sustainability-report-2012-13/environment-data-energy [Zugriff am 14.02.2014].

105 corporate.ford.com/microsites/sustainability-report-2012-13/environment-climate-strategy-targets [Zugriff am 14.02.2014].

106 corporate.ford.com/microsites/sustainability-report-2012-13/supply-data [Zugriff am 14.02.2014].

107 General Motors 2013: Sustainability Report 2012, S. 58.

Das Thema Umwelt ist in der Berichterstattung der Automobilbranche am stärksten hervorgehoben. Dieses umfasst Aspekte wie Elektromobilität, CO₂-Emissionsgrenzen für PKW, aber auch den hier nicht analysierten Aspekt umweltschonender Ressourcen in der Produktion. Die zum Thema Umwelt publizierten Kennzahlen lassen sich insgesamt nur bedingt vergleichen, da beispielsweise bezüglich die des CO₂-Ausstoßes nach produzierten Tonnen Ware oder aber bei den Herstellern pro PKW berichtet wird. Auch bezüglich der Reduktionsziele lassen sich keine einheitlichen Trends erkennen.

Die gängigsten Umweltmanagementsysteme der Branche sind ISO 14001 und EMAS. Die drei Fahrzeughersteller zertifizieren zudem verschiedenste Prozesse nach weiteren ISO-Normen. So wird beispielsweise der Standard ISO TR 14062 zur Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien von Produkten von den drei Fahrzeugherstellern eingesetzt. Darüber hinaus wird jedoch über viele unterschiedliche Standards berichtet. Als einziges der untersuchten Unternehmen verfügt Continental über eine tabellarische Übersicht, mit der der Einsatz der ISO-Normen und der Stand der Umsetzung nachvollzogen werden kann. Diese bietet einen guten Überblick und wäre auch bei anderen Unternehmensberichten wünschenswert. Zudem könnte so mehr Vergleichbarkeit zwischen den Unternehmen hergestellt werden. Bezüglich der Berichterstattung nach GRI ist auffällig, dass die untersuchten Unternehmen in einigen Fällen angeben, ein GRI-Kriterium sei vollständig erfüllt. De facto werden jedoch hin und wieder nationale Kennzahlen verwendet, wo globale zu finden sein sollten.¹⁰⁸ Einige Unternehmen geben dazu Hinweise, dass es sich nicht um internationale Kennzahlen handelt, andere verzichten jedoch darauf. Oder aber es wird im GRI-Bericht auf Seitenzahlen verwiesen, auf welchen beispielsweise Kennzahlen zu verwandten Indikatoren stehen und der eigentlich zu berichtende Wert nicht benannt wird. Eine Rückfrage bei einem Unternehmensvertreter ergab, dass GRI eine in dieser Analyse als nicht vollständig erachtete Angabe akzeptiert habe. Insofern stellt sich die Frage, inwieweit die von der GRI durchgeführten Überprüfungen präziser sein könnten. In Bezug auf den Indikator GRI LA4, den nur Daimler vollständig berichtet, ist auffällig, dass sich die Unternehmen der Automobilbranche hier sehr intransparent zeigen. Insbesondere aufgrund der von der Global Reporting Initiative dargestellten Relevanz des Indikators für die effektive Umsetzung und Einhaltung des Rechtes auf Kollektivvereinbarungen ist dies verwunderlich. Auf Anfrage teilte die Nachhaltigkeitsabteilung eines Konzerns des Samples mit, dass die genaue prozentuale Angabe zwar nicht gemacht werde, die GRI habe die berichteten Werte des Indikators

108 Dies trifft nicht auf alle untersuchten Unternehmen zu.

jedoch im „Application Level Check“ formal akzeptiert. Inwieweit von Seiten der GRI die exakte Einhaltung der Vorgaben zur Berichterstattung eingefordert werden, kann auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse in Frage gestellt werden.¹⁰⁹ Betrachtet nach dem Informationsgehalt der Berichterstattung, lässt sich für die Automobilbranche feststellen, dass die Gruppe der Dax-30-Unternehmen die meisten Kennzahlen bietet. Noch deutlicher lässt sich ein Unterschied zwischen der Gruppe der Zulieferer und der Hersteller bezüglich der Transparenz feststellen. Die drei großen Hersteller BMW, Daimler und Volkswagen bieten den höchsten Grad an Informationen. Zu den Gründen für diese Unterschiede lassen sich auf Basis dieser Studie keine Aussagen treffen. Ein Aspekt könnte jedoch die direkte Konsumentenorientierung und der damit verbundene mediale Fokus der Unternehmen sein.

3.2 Analyse der Branche Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister

1. Branchenüberblick

Der Sektor Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister nimmt durch seine Schlüsselfunktion für das Funktionieren der Wirtschaft und seine zentrale Bedeutung für die Aufrechterhaltung der Finanzkreisläufe eine äußerst wichtige Rolle ein. Fehlentscheidungen und Risiken in diesem Sektor wirken sich auf alle Teile der Wirtschaft und Gesellschaft aus und können zu erheblichen Beeinträchtigungen führen. Durch den bedeutenden Einfluss der Unternehmen des Sektors kommt ihnen in Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung eine ganz besondere Rolle zu, die es positiv zu nutzen gilt.

Die Bilanzsumme aller Bankengruppen in Deutschland belief sich im September 2013 auf rund 7.760,1 Milliarden Euro¹¹⁰, und die Zahl der Beschäftigten im Kreditsektor betrug am 31.12.2012 648.950 Mitarbeiter.¹¹¹ Die Versicherungswirtschaft beschäftigte im Jahr 2012 in Deutschland 554.700 Personen¹¹², ihre Verdienste aus Brutto-Beiträgen beliefen sich im Jahr 2011 auf 222.472 Millionen

109 Die Autoren dieser Analyse sind sich im Klaren darüber, dass auch die Mitarbeiter der GRI nur stichprobenartig Überprüfungen der Indikatoren vornehmen.

110 de.statista.com/statistik/daten/studie/75598/umfrage/bilanzsumme-der-banken-nach-gruppen-in-deutschland-november-2009/ [Zugriff am 30.09.3013].

111 agvbanken.de/AGVBanken/Statistik/_doc_Statistik/Statistik_Besch%C3%A4ftigte.pdf [Zugriff am 30.09.3013].

112 Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (2013): Statistisches Taschenbuch der Versicherungswirtschaft 2013. Berlin, S. 1.

Euro.¹¹³ Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) gibt hierzu an, dass auf die Versicherungsbranche zwar nur 1,4 Prozent der Erwerbstätigen entfallen, sie aber für rund ein Achtel des gesamten Wirtschaftswachstums in Deutschland verantwortlich ist.¹¹⁴ Die Immobilienwirtschaft gehört auch zu den wichtigen Branchen in Deutschland. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes erzielte der Wirtschaftsbereich „Grundstücks- und Wohnungswesen“ im Jahr 2010 einen Umsatz von mehr als 106 Milliarden Euro. Der größte Umsatz wurde dabei durch die Vermietung und Verpachtung von eigenen oder geleasteten Immobilien erwirtschaftet. Die Anzahl der Beschäftigten betrug 2010 in der Immobilienwirtschaft 440.747 Personen.¹¹⁵ Das Grundstücks- und Wohnungswesen insgesamt hatte im Jahr 2012 mit 268,67 Milliarden Euro einen Anteil von 11,4 Prozent an der Bruttowertschöpfung in Deutschland.¹¹⁶

Unter den zwanzig größten Finanzdienstleistern in Europa befinden sich mit Allianz, Deutsche Bank, Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft und der Landesbank Baden-Württemberg vier deutsche Unternehmen, ferner stammen sechs Unternehmen aus Großbritannien und fünf aus Frankreich.¹¹⁷

Der Sektor Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister wird aus 15 Unternehmen des Untersuchungssamples der hundert größten deutschen Unternehmen gebildet. Hierunter befinden sich fünf Dax-30-Unternehmen – Allianz SE, Commerzbank AG, Deutsche Bank AG, Deutsche Börse AG und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft AG – und neun M-Dax-Unternehmen – Aareal Bank AG, Deutsche EuroShop AG, Deutsche Wohnen AG, GAGFAH S. A., GSW Immobilien AG, Hannover Rückversicherung AG, LEG Immobilien AG, TAG Immobilien AG und Talanx AG. Das einzige Familienunternehmen unter den hundert größten Unternehmen im Finanzdienstleistungssektor ist die Deutsche Vermögensberatung Holding GmbH (siehe Tabelle 3).

Mit einer Bilanzsumme von 2.012,0 Millionen Euro war die Deutsche Bank 2012 die größte Bank Deutschlands, gefolgt von der Commerzbank mit 635,9

113 Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (2013): Statistisches Taschenbuch der Versicherungswirtschaft 2013. Berlin, S. 1.

114 Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. GDV (2013): Die Bedeutung der Versicherungswirtschaft für den Wirtschaftsstandort Deutschland: Auswirkungen auf die ökonomische Aktivität einer modernen Gesellschaft. Berlin, S. 4.

115 destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/08/PD12_268_474.html [Zugriff am 30.09.2013].

116 Statistisches Bundesamt (2013): Fachserie 18, Reihe 1.4, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen 2012. Wiesbaden, S. 60.

117 en.wikipedia.org/wiki/List_of_European_financial_services_companies_by_revenue [Zugriff am 30.09.2013].

Millionen Euro Bilanzsumme. Die Hypothekenbank Aareal verbuchte eine Bilanzsumme von 43,20 Millionen Euro, die Deutsche Börse erwirtschaftete einen Umsatz von 2,15 Millionen Euro und der Finanzdienstleister Deutsche Vermögensberatung 1,18 Millionen Euro. Unter den Versicherungen verbuchte die Allianz mit 106,38 Millionen Euro den mit Abstand größten Umsatz, gefolgt von Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft (Bruttobeiträge: 51,97 Millionen Euro), Talanx (Umsatz: 26,70 Millionen Euro) und Hannover Rückversicherung (Umsatz: 13,77 Millionen Euro). Die Immobilienunternehmen verbuchten demgegenüber eher kleine Umsätze: Die Einnahmen aus der Vermietung von als Finanzinvestitionen gehaltenen Immobilien betrug bei GAGFAH 0,83 Millionen Euro, die Erlöse aus Vermietung und Verpachtung bei LEG 0,50 Millionen Euro, der Umsatz der Deutsche Wohnen 0,45 und der der TAG 0,25 Millionen Euro. Das Ergebnis aus Vermietung und Verpachtung betrug bei GSW 0,16 Millionen Euro.

Insgesamt wurden in den hier untersuchten Unternehmen 375.421 Personen beschäftigt, das entspricht einem Durchschnitt von 25.028 Beschäftigten pro Unternehmen. Die fünf Dax-30-Unternehmen hatten insgesamt 345.055 Mitarbeiter und 69.011 Beschäftigte im Durchschnitt, die neun M-Dax-Unternehmen insgesamt 30.292 Beschäftigte und 3.366 im Durchschnitt. Das Familienunternehmen Deutsche Vermögensberatung Holding GmbH verfügte im Jahr 2012 nur über 74 Mitarbeiter, da es größtenteils mit Freiberuflern zusammenarbeitet. Die Angaben beziehen sich auf weltweite Konzerndaten; Umsatz und Beschäftigtenzahlen für Deutschland werden von den Unternehmen im Sektor Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister kaum ausgewiesen.

Kreditinstitute verwalten Spareinlagen, vergeben Kredite und übernehmen den Handel mit Wertpapieren auf nationalen und internationalen Finanzmärkten. Durch ihre Finanzdienstleistungen ermöglichen sie Konsum- Investitions- und Produktionsaktivitäten und tragen damit zum Funktionieren der Wirtschaft bei. Ihnen obliegt damit eine große Verantwortung, die, wenn sie nicht wahrgenommen wird, zu schwerwiegenden Problemen führen kann, wie die letzte Finanzkrise deutlich zeigte.¹¹⁸ Banken müssen sich deshalb ihrer Aufgaben bewusst sein und zum Beispiel ein umfassendes Risikomanagement betreiben. Unternehmerische Nachhaltigkeitskonzepte können dabei helfen, das Risikomanagement zu verbessern, denn CSR verlangt die systematische Berücksichtigung von sozialen, ökolo-

118 Bergset, Linda; Gebauer, Jana; Timme, Stephan (2009): Branchenkriterien Banken. In: IÖW/future (Hrsg.): Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung: Kriterien und Bewertungsmethode im IÖW/future-Ranking. Berlin, Münster, S. 53-65.

gischen und ökonomischen Risiken des Kerngeschäfts in der Strategiefindung.¹¹⁹ Durch die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Finanzdienstleistungen können Banken darüber hinaus aber auch eine Lenkungswirkung zugunsten sozial und ökologisch nachhaltiger Aktivitäten anderer Organisationen entfalten.¹²⁰

Die neueren Nachhaltigkeitsleistungen deutscher und internationaler Banken sind von Versuchen gekennzeichnet, das Vertrauen der Anleger im Anschluss an die Finanzkrise wiederherzustellen.¹²¹ Meist werden hierzu Selbstverpflichtungen im Rahmen von Verhaltenskodizes betont, oder es werden eine verbesserte Transparenz und ein umfangreiches Risikomanagement in eigenen Prozessen bei den Nachhaltigkeitsleistungen ganz allgemein stärker hervorgehoben.¹²² In Bezug auf die Gründe für das Nachhaltigkeitsengagement ergab eine Umfrage unter 42 Bankvorständen aus 29 Ländern, dass „Vertrauen, Reputation und der Markenname“ hier bei Weitem die größte Bedeutung beigemessen wird (78 Prozent), gefolgt von Möglichkeiten zur Gewinnsteigerung (44 Prozent) und Entwicklungschancen für das Unternehmen (39 Prozent).¹²³

Den größten Bereich in den Handlungsfeldern für CSR-Aktivitäten der Banken nehmen nachhaltige Finanzprodukte ein. Finanzdienstleister bieten inzwischen zahlreiche nachhaltige Produkte an, die nicht nur auf eine möglichst hohe Rendite abzielen, sondern auch ethische, soziale und ökologische Aspekte bei der Titelauswahl berücksichtigen. Nach einer Umfrage wollen zukünftig 43 Prozent der Deutschen ihre Geldanlage nach Nachhaltigkeitskriterien auswählen.¹²⁴ *Die Gründe, in nachhaltige Geldanlagen zu investieren*, sind u. a. die gestiegenen Anforderungen

119 Loew, Thomas; Clausen, Jens (2010): Wettbewerbsvorteile durch CSR. Eine Metastudie zu Wettbewerbsvorteilen von CSR und Empfehlungen zur Kommunikation an Unternehmen. Berlin, Hannover, S. 10

120 Bergset, Linda; Gebauer, Jana; Timme, Stephan (2009): Branchenkriterien Banken. In: IÖW/future (Hrsg.): Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung: Kriterien und Bewertungsmethode im IÖW/future-Ranking. Berlin, Münster, S. 53-65.

121 Accenture (2011): Towards a New Era of Sustainability in the Banking Industry. UN Global Compact-Accenture CEO Study, S. 4. accenture.com/SiteCollectionDocuments/PDF/Accenture_UNGC_Banking_Industry.pdf [Zugriff am 30.09.2013].

122 Bertelsmann Stiftung (2012): CSR WeltWeit: Ein Branchenvergleich: Die gesellschaftliche Verantwortung deutscher Unternehmen im Ausland. Gütersloh, S. 31-32.

123 Accenture (2011): Towards a New Era of Sustainability in the Banking Industry. UN Global Compact-Accenture CEO Study, S. 18. accenture.com/SiteCollectionDocuments/PDF/Accenture_UNGC_Banking_Industry.pdf [Zugriff am 04.03.2014].

124 Steria Mummert Consulting (2013): Studie „Branchenkompass Kreditinstitute“ von Steria Mummert Consulting in Zusammenarbeit mit dem F.A.Z.. presseportal.de/pm/50272/2224083/studie-banken-setzen-verstaerkt-auf-nachhaltigkeit [Zugriff am 04.03.2014].

und das neue Interesse der Nachfrageseite an diesen Produkten im Zuge einer stärker verinnerlichteten ethischen Verantwortung der Bevölkerung gegenüber sozialen und ökologischen Risiken.¹²⁵ Der Markt für nachhaltige Produkte in Deutschland gilt dabei gegenüber dem Ausland noch als stark wachstumsfähig.¹²⁶ In Deutschland sind ca. 57 Milliarden Euro in nachhaltigen Geldanlagen investiert. Das Segment wuchs im Jahr 2012 um 23 Prozent an, während konventionelle Geldanlagen ein Wachstum von 7 Prozent verzeichneten.¹²⁷ Zum nachhaltigen Produktangebot gehören z. B. die Indizes ÖkoDAX, DAXglobal Alternative Energy, DAXglobal Sarasin Sustainability Germany, STOXX ESG Leaders-Indexfamilie u.v.m. der Deutschen Börse. Die Deutsche Börse bietet über das Online-Informationsportal für nachhaltige Wertpapiere auch Unternehmensstammdatenblätter an, die neben den Finanzdaten auch Nachhaltigkeitskennzahlen für 1.800 weltweite Aktiengesellschaften aufführen. Die Anlagestrategie „Zukunft-Plus“ von Talanx enthält nachhaltige und ökologische Investments. Bei der Commerzbank durchlaufen alle von der Bank empfohlenen Aktien einen verbindlichen Nachhaltigkeits-Check, wobei Wertpapiere, die Grundnahrungsmittel und Agrarrohstoffe enthalten, ausgeschlossen werden.¹²⁸ Vom Commerzbank-Nachhaltigkeitsdepot werden außerdem Aktien von Unternehmen ausgeschlossen, die gegen UN-Konventionen verstoßen, z. B. weil sie Antipersonen-Minen oder Streubomben herstellen. Die Deutsche Bank bietet dagegen (wieder) Finanzprodukte auf Basis von Agrarrohstoffen an.¹²⁹ Nach eigenen Angaben hat die Bank aber 2013 die Geschäftsbeziehungen mit Streubombenherstellern gekündigt.¹³⁰ Oekom research hat herausgefunden, dass nachhaltige Kapitalanlagen und Nachhaltigkeitsratings Unternehmen verstärkt

125 Experten von der Initiative Principles for Responsible Investment (PRI) der Vereinten Nationen sprechen hier von einem „Kulturwandel“. nachhaltigkeitsrat.de/index.php?id=4762 [Zugriff am 30.09.2013].

Siehe auch: Harding, Rebecca (o. J.): *Socially Responsible Investment in Europe: the policy challenges*. Delta Economics.

126 Eurosif (2012): *European SRI Study 2012*. Brüssel, S. 39-41, siehe auch: Deutsche Bank Research (2010): *Responsible Investments: Mehr als eine Modeerscheinung*. 17. Mai 2010., Schäfer, Henry (o. J.): *Socially Responsible Investments (SRI) in Deutschland – Stellungnahme und Empfehlungen*. Universität Stuttgart, Betriebswirtschaftliches Institut, Abteilung III: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Finanzwirtschaft.

127 Steria Mummert Consulting (2013): *Studie „Branchenkompass Kreditinstitute“* von Steria Mummert Consulting in Zusammenarbeit mit dem F.A.Z.-Institut, presseportal.de/pm/50272/2224083/studie-banken-setzen-verstaerkt-auf-nachhaltigkeit [Zugriff am 04.03.2014].

128 Commerzbank (2012): *Statusbericht zur unternehmerischen Verantwortung 2012*, S. 4.

129 Deutsche Bank (2013): *Unternehmerische Verantwortung: Bericht 2012: Stabilität in Zeiten des Wandels*, S. 6 und 19.

130 db.com/cr/de/fokus/streumunion.htm [Zugriff am 04.03.2014].

zu Nachhaltigkeitsleistungen anregen und die unternehmerische Gesamtstrategie beeinflussen.¹³¹

Versicherungen sichern gegen Risiken ab, indem sie gegen Entgelt Leistungen beim Eintreten eines Versicherungsfalls entrichten, wobei ein Risikoausgleich im Kollektiv stattfindet und sich auf Beiträge einer Vielzahl durch die gleiche Gefahr bedrohter Personen verteilt. Durch die Risikoüberwälzung auf das Versicherungsunternehmen ist das Versicherungsgeschäft besonders von den Folgen nicht nachhaltigen Handels betroffen. Als problematisch erweisen sich zurzeit insbesondere zunehmend große Naturkatastrophen durch die klimatischen Veränderungen, aber auch gesellschaftliche Entwicklungen wie der demografische Wandel.¹³² Die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft schätzt, dass sich die Gesamtschäden durch Naturkatastrophen allein in Europa in den Monaten Januar bis September 2013 auf rund 17 Milliarden Euro belaufen haben, wobei davon ausgegangen wird, dass bei fehlenden korrektiven Maßnahmen und Präventionen Extremwetterereignisse zunehmen werden.¹³³ Die Nachhaltigkeitsleistungen von deutschen Versicherungsunternehmen liegen nach der gängigen Einschätzung deshalb meist in Bereichen, die die negativen Auswirkungen und Risiken, die aus dem Klimawandel resultieren, reduzieren können. Themenbereiche sind z. B. die Förderung von Forschungen, Konferenzen, Aus- und Weiterbildungen zum Klimaschutz und eigene umweltpolitische Beiträge.¹³⁴ Eine Untersuchung unter 13 internationalen Versicherungen kam zu dem Ergebnis, dass häufige Tätigkeitsfelder in den Bereichen CO₂-neutrales Unternehmen/Klimaneutralität, Reduzierung von eigenen Emissionen, Papierverwendung/ Umweltsiegel für Papier und öffentliche Verkehrsmittel/Reduzierung von Flugreisen liegen.¹³⁵ IÖW/future verweisen darauf, dass auch Versicherungsproduktinnovationen notwendig sind, um vom Klimawan-

131 Oekom research (2013): Der Einfluss nachhaltiger Kapitalanlagen auf Unternehmen, oekom-research.com/homepage/german/oekom_Impact-Studie_DE.pdf [Zugriff am 04.03.2014].

132 Bertelsmann Stiftung (2012): CSR WeltWeit: Ein Branchenvergleich: Die gesellschaftliche Verantwortung deutscher Unternehmen im Ausland. Gütersloh, S. 28. Siehe auch: Bergset, Linda; Gebauer, Jana; Timme, Stephan (2011): Branchenkriterien Versicherer. In: IÖW/future (Hrsg.): Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung: Kriterien und Bewertungsmethode im IÖW/future-Ranking; Berlin, Münster, S. 155-166.

133 klimaretter.info/umwelt/nachricht/14858-2013-17-milliarden-durch-naturkatastrophen [Zugriff am 04.03.2014].

134 Bertelsmann Stiftung (2012): CSR WeltWeit: Ein Branchenvergleich: Die gesellschaftliche Verantwortung deutscher Unternehmen im Ausland. Gütersloh, S. 32.

135 Strandberg, Coro (2010): International Scan of Sustainability Practices of Insurance and Non-Insurance Companies. Strandberg Consulting, S. 1-5.

del besonders betroffene Regionen oder Wirtschaftszweige abzusichern.¹³⁶ Anders als die Banken haben Versicherungsunternehmen bisher jedoch kaum nachhaltige Produkte im Angebot oder schließen Versicherungsleistungen aus sozialen oder ökologischen Gründen aus.

Die Immobilienwirtschaft befasst sich mit der Entwicklung, Produktion, Bereitstellung, Bewirtschaftung und Vermarktung von Immobilien. Hierzu gehören konkret Erschließung, Kauf und Verkauf, Vermietung und Verpachtung, Hausmeisterdienste und Facility Management.¹³⁷ Experten gehen davon aus, dass Nachhaltigkeit die Grundlage für ein wettbewerbsorientiertes Handeln in der Immobilienwirtschaft ist.¹³⁸ Nach einer Umfrage meinen 83 Prozent der befragten Immobilienfachleute, dass Nachhaltigkeit höchste strategische Priorität in den nächsten zehn Jahren haben wird.¹³⁹ Oekom Research verweist allerdings darauf, dass deutsche Immobilienunternehmen im internationalen Vergleich noch Nachholbedarf bei ihren Nachhaltigkeitsleistungen haben.¹⁴⁰ Die soziale CSR-Dimension in der Immobilienwirtschaft umfasst dabei neben den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der eigenen Mitarbeiter insbesondere auch die Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel und Anforderungen an ein altersgerechtes und barrierefreies Bauen, den Zugang zu bezahlbarem Wohnraum für alle Bevölkerungsschichten und allgemeine Anforderungen an den Wohnraum wie soziokulturelle, denkmalpflegerische, landschaftsräumliche und funktionale Aspekte, die häufig im Rahmen von Coporate Citizenship-Projekten in Angriff genommen werden.

Das Beratungsunternehmen Ernst & Young geht davon aus, dass Maßnahmen im Bereich der ökologischen CSR-Dimension in der Immobilienwirtschaft die größte Bedeutung einnehmen.¹⁴¹ Ausgelöst durch ein stärkeres Umweltbewusstsein, Sicherheits- und Gesundheitsinteressen sowie steigende Energiepreise und

136 Bergset, Linda; Gebauer, Jana; Timme, Stephan (2011): Branchenkriterien Versicherer. In: IÖW/future (Hrsg.): Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung: Kriterien und Bewertungsmethode im IÖW/future-Ranking. Berlin, Münster, S. 152.

137 Bericht über die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in Deutschland (2009), S. 9. – Zitiert in: ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V. (o. J.): Die Immobilienwirtschaft in der Statistik – Zuordnung zu den Wirtschaftszweigen des Statistischen Bundesamtes: Anlage 2 zum Schreiben an Herrn Wallacher, Statistisches Bundesamt.

138 brainguide.de/Immobilienwirtschaft/_b [Zugriff am 04.03.2014]; siehe auch: wiwi.uni-regensburg.de/Institute/IREBS/Bienert/Home/index.html.de [Zugriff am 04.03.2014].

139 Deutsche Hypothekenbank (2012): Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft, S. 4.

140 Thomas Daily Morning News vom 17.05.2010. – Zitiert in: Lorenz, David; Thöne, Christian (2010): Nachhaltigkeitsmanagement in der Immobilienwirtschaft aus globaler Sicht. RICS Sustainability Working Group, S. 9.

141 Ernst & Young Real (2012): Analyse 2012: Nachhaltigkeitsthemen bei Immobilieninvestitionen, S. 4.

Rohstoffknappheit kommt es zu einem Umdenken in der Branche. Die Immobilienwirtschaft zählt derzeit noch zu den ressourcenintensivsten Branchen in Deutschland, rund ein Drittel der CO₂-Emissionen entfallen auf sie.¹⁴² Nachhaltige Immobilien, sog. Green Buildings, arbeiten dagegen wirtschaftlich effizient, umweltfreundlich und ressourcensparend. Sie sind funktional flexibel und leistungsfähig, bieten Komfort innerhalb des menschlichen Lebenszyklus und haben keine schädlichen Auswirkungen auf die Gesundheit.¹⁴³

Im Hinblick auf die ökonomische Dimension von Nachhaltigkeit sind die Gesamtwirtschaftlichkeit bei Bau- und Baunutzungskosten, Investitionen, Erneuerungs- und Wartungszyklen sowie der Schutz von Vermögen (auch Kapitalerhaltung) von Bedeutung.¹⁴⁴

Für die Immobilienbranche hat der zentrale Immobilienausschuss (ZIA), der Wirtschaftsverband der deutschen Immobilienwirtschaft, einen Branchennachhaltigkeitskodex entworfen.¹⁴⁵ Der Kodex wurde von Experten und Entscheidungsträgern aus Forschung und Praxis der Immobilienwirtschaft erarbeitet und enthält eine Definition zum Selbstverständnis der Immobilienbranche, Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Unternehmensführung – z. B. bei der Auswahl, Entwicklung, Fortbildung und Führung von Mitarbeitern und ihrer Einbeziehung in Nachhaltigkeitsthemen – sowie Hilfestellungen zur Berichterstattung und zu Kennzahlen. Dieser freiwillige Kodex fordert außerdem zur Nachhaltigkeitsberichterstattung auf. Das hier untersuchte Unternehmen GSW ist z. B. Unterzeichner des Kodex.

Auch der Bundesverband für die Immobilienwirtschaft e.V. (BVF) als Interessenvertretung für die in der Immobilienbranche tätigen Berufs- und Personengruppen hat eine Ethik-Richtlinie verfasst. Die Richtlinie enthält einen verpflichtenden Verhaltenskodex für alle BVFI-Mitglieder gegenüber allen Berufs- und Personengruppen der Immobilienwirtschaft sowie gegenüber Kunden und Geschäftspartnern. Inhalte sind z. B. Gesetzestreue, transparente und faire Vorgehensweisen sowie eine umfassende Fach- und Sachkunde der Mitarbeiter.¹⁴⁶ In der Finanzbranche bemüht sich der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) um Förderung einer nachhaltigen Ent-

142 gsw.de/unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-kopie-startseite/nachhaltige-unternehmensfuhrung-der-immobilienwirtschaft/ [Zugriff am 04.03.2014].

143 Deutsche Hypothekenbank (2012): Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft, S. 16f.

144 Deutsche Hypothekenbank (2012): Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft, S. 16.

145 ZIA, Zentraler Immobilien Ausschuss e.V. (2013): Perspektiven der Immobilienwirtschaft: Nachhaltigkeit – Kodex, Berichte und Compliance.

146 praxisverband.de/Ethikrichtlinien-1.htm [Zugriff am 04.03.2014].

wicklung und nachhaltiger Lösungen für Finanzdienstleister.¹⁴⁷ Hierunter fallen die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Geschäfts- und Managementprozesse und nachhaltige Finanzdienstleistungen, insbesondere ein nachhaltiger Geschäftsbetrieb, die Steuerung und die interne und externe Kommunikation von Nachhaltigkeit sowie Themen in Bezug auf Klimawandel und Klimawandelanpassung. Der Verein versteht sich als Interessenvertreter für Nachhaltigkeitsfragen im deutschsprachigen Finanzsektor und bietet seinen Mitgliedern eine Plattform zur Diskussion von Nachhaltigkeitsthemen. Mitglieder aus dem Untersuchungssample sind Aareal Bank, Allianz, Commerzbank, Deutsche Bank und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft.

Investoren können die Prinzipien für Nachhaltige Investitionen (Principles for Responsible Investment, PRI) der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) unterzeichnen und mit der Umsetzung der Grundsätze zur Entwicklung eines nachhaltigen globalen Finanzsystems beitragen.¹⁴⁸ Die sechs Prinzipien, die sich an den Global Compact anlehnen, zielen hauptsächlich auf die Einbeziehung von Informationen zu ökologischen und sozialen Auswirkungen in Investitionsentscheidungen und Anlagestrategien. Die Einhaltung der Prinzipien ist freiwillig und verlangt keine Mindestvoraussetzungen oder Performance-Standards für ein verantwortliches Investieren. Allerdings sind die Unterzeichner der Prinzipien für Nachhaltige Investitionen verpflichtet, über die Umsetzung der Prinzipien jährlich zu berichten. Seit 2012 gibt es dabei einen neuen Rahmen für die Berichterstattung, der – gegliedert nach Investorengruppen – eine Reihe von standardisierten Indikatoren anführt. Unterstützer dieser Initiative sind Allianz, Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft und der Asset Management-Bereich der Deutschen Bank.

Eine Entsprechung finden die Prinzipien für Nachhaltige Investitionen mit den Prinzipien für Nachhaltige Versicherungen (Principles for Sustainable Insurance, PSI) in der Versicherungsbranche. Die Prinzipien für Nachhaltige Versicherungen gleichen dem Inhalt der Prinzipien für Nachhaltige Investitionen und verlangen ebenfalls einen Fortschrittsbericht. Sie sollen Versicherern als Leitfaden für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in ihrem Kerngeschäft dienen.¹⁴⁹ Unterzeichnerin ist auch hier die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft.

147 vfu.de/default.asp?Menue=2 [Zugriff am 04.03.2014].

148 unpri.org/ [Zugriff am 04.03.2014].

149 UNEP Finance Initiative (2012): PSI: Principles for Sustainable Insurance: A global sustainability framework and initiative of the United Nations Environment Programme Finance Initiative, Genf.

Banken, Versicherungen und Immobilienunternehmen zählen zur Gruppe personalintensiver Unternehmen. Für sie gilt, dass ihre Marktstellung und ihr Leistungsangebot nicht nur von Sach- und Finanzinvestitionen, sondern maßgeblich von Personalinvestitionen abhängen, da ihre Dienstleistungen im besonderen Maße homogen, abstrakt, d.h. stark erklärungsbedürftig, und imitationsfähig ist. Ein ausschlaggebender Wettbewerbsfaktor in dem Sektor ist somit das Personal. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten deshalb in dem Sektor als vergleichsweise gut, die Unternehmen versuchen z. B. durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch Qualifizierung, Mitarbeiter zu binden. Allerdings führten ein gesteigertes Arbeitsaufkommen und verstärkter Leistungsdruck – auch durch Stellenkürzungen – in den letzten Jahren insbesondere in den Banken zu einer immer höheren Arbeitsbelastung.¹⁵⁰ In der Versicherungswirtschaft sind fast die Hälfte der hier tätigen Personen selbständige Versicherungsvermittler und -berater.¹⁵¹ Anzumerken ist, dass keines der untersuchten Unternehmen zu Leiharbeit oder Werkverträgen berichtet.

Alle fünf der hier untersuchten Dax-30-Unternehmen veröffentlichten im Jahr 2012 einen Nachhaltigkeitsbericht, der sich in allen Fällen an den GRI-Leitlinien orientierte. Dabei deklarierten fast alle Unternehmen die extern geprüfte Anwendungsebene A+.¹⁵² Nur die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft AG veröffentlichte ihren Bericht auf Basis der GRI-Anwendungsebene B+. Von den neun M-Dax-Unternehmen veröffentlichten drei Nachhaltigkeitsberichte, die sich auch an den GRI-Kriterien orientierten: Aareal Bank (B), GSW Immobilien (C+) und Hannover Rückversicherung (B+). Fast bei allen untersuchten Unternehmen werden die Nachhaltigkeitsberichte durch Informationen auf der Unternehmenshomepage ergänzt. Die restlichen sechs M-Dax-Unternehmen sowie das Familienunternehmen machen kaum Angaben zu ihren Nachhaltigkeitsleistungen. In einigen Fällen werden ein oder zwei Seiten im Jahresbericht dem Thema gewidmet (LEG Immobilien AG, TAG Immobilien AG und Talanx AG), oder auf der Unter-

150 Bertelsmann Stiftung (2012): CSR WeltWeit: Ein Branchenvergleich: Die gesellschaftliche Verantwortung deutscher Unternehmen im Ausland. Gütersloh, S. 31, siehe auch: Busch, Timo; Orbach, Thomas (2003): Zukunftsfähiger Finanzsektor: Die Nachhaltigkeitsleistung von Banken und Versicherungen. Ergebnisbericht der im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellten Machbarkeitsstudie „Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Finanzleistern“, Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH, S. 28f.

151 Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (2013): Statistisches Taschenbuch der Versicherungswirtschaft 2013. Berlin. S. 1.

152 Die Angabe bezieht sich bei der Commerzbank AG allerdings auf den Nachhaltigkeitsbericht 2011 und zugehörige Webseiten. Für 2012 hat die Bank nur einen knappen Statusbericht veröffentlicht, der sich nicht an den GRI-Leitlinien orientiert und hier auf den Bericht 2011 verweist. Commerzbank (2012): Statusbericht zur unternehmerischen Verantwortung 2012, S. 8.

nehmenshomepage wird über Corporate Citizenship-Projekte berichtet (Deutsche Vermögensberatung Holding GmbH, Deutsche Wohnen AG, GAGFAH S. A.). Die Deutsche EuroShop AG erläutert auf einigen Webseiten ihren betrieblichen Umweltschutz.

Novethic Research hat die Nachhaltigkeitsbeichterstattung der 31 größten Banken und Versicherungen in Europa in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft, Produkte und Management und Steuerung untersucht. Die Studie kam zu dem Schluss, dass die Qualität und der Umfang der Berichterstattung bei den Unternehmen sehr verschieden waren und häufig nur zu gesetzlichen Vorlagen berichtet wurde. Weitere Themenfelder, die in der Berichterstattung öfter abgedeckt wurden, waren die direkten Umweltauswirkungen der Finanzdienstleister, wie CO₂-Emissionen, Abfall und Wassernutzung. Die Studie hat auch festgestellt, dass in einem europäischen Vergleich deutsche und französische Finanzdienstleister bei der Berichterstattung gut abschnitten.¹⁵³

Eine GRI-Untersuchung von 16 internationalen Immobilien- und Bauunternehmen kam dagegen zu dem Ergebnis, dass die Berichterstattung in der Immobilienwirtschaft noch in den Anfängen steckt. Im Vergleich zu anderen Branchen wurde z. B. kaum zur ökonomischen CSR-Dimension berichtet. Positiv wurde die Berichterstattung in der Immobilienwirtschaft im Bereich CO₂-Emissionen bewertet.¹⁵⁴

Über den Anlass und die Gründe für das Engagement im Bereich Nachhaltigkeit geben nur die acht Unternehmen, die einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen, Auskunft. Dabei betonen Aareal Bank, Commerzbank und die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft Informationen und Fortschritte zur eigenen Nachhaltigkeitsstrategie, Allianz und Deutsche Börse die Transparenz und Deutsche Bank, Hannover Rückversicherung und auch Aareal Bank den Beitrag der Berichterstattung zum Stakeholder-Dialog. Die GSW erläutert, dass sie im Zuge ihre Mitgliedschaft im Zentralen Immobilien Ausschuss (ZIA), der einen Nachhaltigkeitskodex mit Selbstverpflichtung zur regelmäßigen Berichterstattung eingeführt hat, über ihre Nachhaltigkeitsleistungen berichtet.¹⁵⁵

153 Novethic (2012): CSR and responsible reporting: Practices of European Banks and Insurance Companies.

154 Global Reporting Initiative, GRI (2010): A Snapshot of Sustainability Reporting in the Construction and Real Estate Sector.

155 Der GSW-Vorstandsvorsitzende Thomas Zinnöcker ist außerdem Vizepräsident des ZIA und Vorsitzender des ZIA Nachhaltigkeitsrats, der sich auf nationaler und internationaler Ebene für Nachhaltigkeitsanliegen einsetzt.
GSW Immobilien AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 34.

Zielgruppen für die Berichterstattung werden von sieben Unternehmen angegeben, wobei alle Unternehmen hier auf ihre Stakeholder verweisen. Dabei ist der Kreis der Anspruchsgruppen für jedes Unternehmen ein anderer und schließt zum Teil die Gesellschaft (Allianz und Deutsche Börse), Handwerker und Versorger (GSW), Wissenschaft und Politik (Münchner Rückversicherung AG) neben den üblichen Gruppen der Mitarbeiter, Kunden, Aktionäre und NGOs ein. Ein Vertreter der Bankenbranche merkte an, dass die Berichterstattung im eigenen Unternehmen aktuell verstärkt auf Fakten setze und nicht mehr an ein breites, sondern ein enger definiertes Publikum adressiert sei.¹⁵⁶ Feedback zur Berichterstattung werde von Stakeholdern auch über Roadshows eingeholt.

Angaben zum CSR-Verständnis werden von allen hier untersuchten Unternehmen mit Ausnahme der Deutsche Vermögensberatung Holding GmbH gemacht. Dabei fällt auf, dass die M-Dax-Unternehmen meist zwei oder auch alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit in ihr Verständnis einfließen lassen, während die Dax-30-Unternehmen Nachhaltigkeit weniger definitorisch, sondern eher als Aufgabe verstehen, wirtschaftliche Interessen mit Verantwortung zu verknüpfen. Die Unterschiede in der Auffassung zwischen der letzten Gruppe der Unternehmen sind dabei zum Teil gravierend: die Deutsche Bank geht z. B. davon aus, dass sie durch ihren wirtschaftlichen Erfolg bereits einen Mehrwert für die Gesellschaft als Ganzes schafft, während die Hannover Rückversicherung AG meint, dass Nachhaltigkeit ein maßgebliches Erfolgskriterium der Geschäftstätigkeit darstellt. In Bezug auf internationale Standards nehmen sechs Unternehmen des Sektors Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister am Global Compact teil (Aareal Bank – als einziges M-Dax-Unternehmen –, Allianz, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Börse und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft). Die ILO-Kernarbeitsnormen werden von der Commerzbank, der Deutschen Bank und der Hannover Rückversicherung anerkannt, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen von der Deutschen Bank und der Deutschen Börse. Auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen verweist nur die Commerzbank. Die DIN *ISO 26000* wird nur von der Deutschen Börse genutzt.

156 Das Experteninterview wurde anonymisiert.

Tabelle 3: Standards & Initiativen nach Unternehmen (Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister)

	Index	Sektor	GRI	Global Compact	OECD-Richtlinien	Inter. Rahmenabkommen	Charta der Vielfalt	Carbon Disclosure Project
Aareal Bank AG	M-Dax	Banken	B	✓	-	-	-	✓*4
Allianz SE	DAX-30	Versicherungen	A+	✓	-	✓*1	✓	✓
Commerzbank AG	DAX-30	Banken	A+	✓	-	-	✓	✓
Deutsche Bank AG	DAX-30	Banken	A+	✓	✓	-	✓	✓
Deutsche Boerse AG	DAX-30	Finanzdienstleister	A+	✓	✓	-	✓	✓
Deutsche EuroShop AG	M-Dax	Finanzdienstleister	-	-	-	-	-	✓
Deutsche Vermögensberatung Holding GmbH	FAM	Finanzdienstleister	-	-	-	-	-	_*2
Deutsche Wohnen AG	M-Dax	Finanzdienstleister	-	-	-	-	-	_*3
GAGFAH S.A.	M-Dax	Finanzdienstleister	-	-	-	-	-	_*2
GSW Immobilien AG	M-Dax	Finanzdienstleister	C+	-	-	-	-	_*3
Hannover Rückversicherung AG	M-Dax	Versicherungen	B+	-	-	-	-	✓
LEG Immobilien (M-Dax im Juli 2013)	M-Dax	Finanzdienstleister	-	-	-	-	-	_*2
Muenchener Rueckversicherungs AG	Dax-30	Versicherungen	B+	✓	-	-	✓	✓
TAG Immobilien AG	M-Dax	Finanzdienstleister	-	-	-	-	-	_*3
Talanx	M-Dax	Versicherungen	-	-	-	-	-	_*2

*1 Agreement concerning the participation of employees in Allianz SE

*2 nicht durch das Carbon Disclosure Project befragt

*3 Teilnahme am Carbon Disclosure Project verweigert

*4 Teilnahme am Carbon Disclosure Project, aber Ergebnisse wurden nicht veröffentlicht

2. Gender und Diversity

Die Zusammensetzung der leitenden Organe und die Aufteilung der Mitarbeiter nach Geschlecht werden von vielen Unternehmen veröffentlicht. So machen auch vier Unternehmen, die nicht nach GRI berichten und so nicht das GRI-Kriterium LA 13 „Zusammensetzung der leitenden Organe und Einteilung der Mitarbei-

ter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt“ berücksichtigen müssen, Angaben; hierzu gehören Deutsche Wohnen, LEG Immobilien, TAG und Talanx. Der Frauenanteil unter den Führungspositionen reicht bei den untersuchten Unternehmen von 15,5 Prozent (Hannover Rückversicherung) bis 52,8 Prozent (LEG). Dabei müssen die Zahlen im Verhältnis zum Anteil der weiblichen Mitarbeiter unter den Gesamtbeschäftigten gesetzt werden, um aussagekräftig zu sein. Alle Unternehmen außer TAG, die Angaben zur Führungskräftestruktur machen, veröffentlichten hierzu Angaben. Das Geschlechterverhältnis in den elf Unternehmen ist dabei ausgeglichen, im Durchschnitt sind 51,4 Prozent Mitarbeiter weiblich; den höchsten Anteil verzeichnet die Deutsche Wohnen mit 77 Prozent und den niedrigsten die Deutsche Börse mit 37 Prozent. Da der Begriff „Führungspositionen“ von den Unternehmen nicht definiert wird, sind auch Angaben zu verschiedenen Führungsebenen relevant. Die detaillierteste Struktur weist hier die Commerzbank auf, die den Frauenanteil nach den Ebenen: Gruppenleiter (29 Prozent), Abteilungsleiter (14 Prozent), Bereichsleiter (12 Prozent) und Bereichsvorstand (9 Prozent) aufschlüsselt.¹⁵⁷ Aber auch die Deutsche Bank, Deutsche Börse, Tag und Talanx unterscheiden zumindest zwischen zwei Führungsebenen.

Acht Unternehmen veröffentlichen in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung Zielsetzungen für eine Frauenquote in Führungspositionen. Im Einklang mit der Selbstverpflichtung der Dax-30-Unternehmen wollen Allianz und Commerzbank den Frauenanteil in Führungspositionen auf 30 Prozent bis zum Jahr 2015 erhöhen. Die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft, ebenfalls im Dax-30 gelistet, gibt dagegen an, bis Ende 2020 den Frauenanteil in Führungspositionen auf 25 Prozent erhöhen zu wollen.¹⁵⁸ Die Deutsche Bank und Deutsche Börse differenzieren ihre Zielsetzung nach Führungsebenen: So sollen bei der Deutschen Bank der Anteil von Frauen in den Positionen Managing Director/Director bis Ende 2018 von derzeit 18 Prozent auf 25 Prozent und der Anteil der außertariflichen Mitarbeiterinnen von derzeit 31 Prozent auf 35 Prozent erhöht werden.¹⁵⁹ Die Deutsche Börse möchte zum Geschäftsjahr 2015 einen Frauenanteil von 20 Prozent im oberen und mittleren Management und von 30 Prozent im unteren Management erreichen.¹⁶⁰ Außerdem sollen mindestens drei weibliche Aufsichtsratsmitglieder auf Anteils-

157 Commerzbank (2012): Statusbericht zur unternehmerischen Verantwortung 2012, S. 24.

158 Munich RE (2013): Corporate Responsibility: Bericht 2012/2013, S. 8.

159 Deutsche Bank (2013): Unternehmerische Verantwortung: Bericht 2012: Stabilität in Zeiten des Wandels, S. 88.

160 deutsche-boerse.com/dbg/dispatch/de/kir/dbg_nav/corporate_responsibility/15_Employees/20_Diversity [Zugriff am 04.03.2014].

eigenseite und mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied eingesetzt werden. Eine Zielgröße für die Aufsichtsratsbesetzung nennen auch die Aareal Bank (30 Prozent) und Talanx (vier oder mehr Frauen). Die Hannover Rückversicherung berichtet zwar von der Absicht, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, nennt aber keine Kennzahlen. TAG vermerkt im Gegensatz zur Gender-Politik der hier aufgeführten Unternehmen, dass Aufsichtsrat und Vorstand die Festlegung einer verpflichtenden Frauenquote für nicht zielfördernd halten.¹⁶¹

Maßnahmen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, werden von sechs Unternehmen genannt (Allianz, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Börse, Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft und Talanx). Alle Unternehmen setzen hier auf Förder- und Mentorenprogramme.¹⁶² Die Commerzbank hat außerdem das Netzwerk „Courage aktiv“ eingerichtet, in dem Frauen Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen können.¹⁶³ Die Deutsche Börse und Talanx möchten außerdem den Frauenanteil durch flexible Arbeitszeiten und umfassende Kinderbetreuung steigern.¹⁶⁴

Zum GRI-Kriterium LA14 „Verhältnis Grundgehalt Männer/Frauen nach MA-Kategorie“ wurden von den acht Unternehmen, die nach GRI berichten, Angaben gemacht. Dabei haben die Allianz und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft sich keine Punkte für die Beantwortung des Kriteriums gegeben und die anderen Unternehmen – soweit ersichtlich – zwei Punkte für eine vollständige Beantwortung. Tatsächlich unterscheiden sich die Antworten der Unternehmen aber kaum: Alle Unternehmen verweisen darauf, dass das Gehalt nicht von dem Geschlecht bestimmt wird, beschreiben aber nicht die Ausgestaltung der vorhandenen Gehaltsstrukturen nach Geschlecht. Hierzu äußerten die Interviewten der Branche, dass es Diskussionen innerhalb des eigenen Unternehmens gebe, Zahlen zur Gender-Pay-Gap zu veröffentlichen. Die Deutsche Bank erläutert innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts, dass „bankspezifische regulatorische Beschränkungen sowie interne Regelungen“ gegen die Veröffentlichung solcher Angaben sprächen.¹⁶⁵

161 TAG Immobilien AG (2013): Geschäftsbericht 2012, S. 37.

162 Bei der Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft sind diese allerdings auf den Geschäftsbereich ERGO reduziert und bei Talanx auf den Bereich Rückversicherung.

163 commerzbank.de/de/hauptnavigation/karriere/arbeiten_bei_der_commerzbank/diversity___/frauen_2/frauen.html [Zugriff am 04.03.2014].

164 deutsche-boerse.com/dbg/dispatch/de/kir/dbg_nav/corporate_responsibility/15_Employees/20_Diversity [Zugriff am 04.03.2014], siehe auch: Talanx AG (2013): Konzern-Geschäftsbericht 2012, S. 90.

165 Deutsche Bank (2013): Unternehmerische Verantwortung: Bericht 2012: Stabilität in Zeiten des Wandels, S. 93.

Angaben zum Anteil behinderter Mitarbeiter oder ausländischer Mitarbeiter werden kaum gemacht. Die Aareal Bank vermerkt eine Behindertenquote von 4 Prozent, die Commerzbank von 3,7 Prozent und die Deutsche Börse von 1,3 Prozent weltweit und 2,9 Prozent in Deutschland. Damit fallen auch diese Unternehmen unter die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe, da sie unter 5 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Die Allianz vermerkt, dass in den Callcentern ihrer Töchter Menschen mit Behinderungen arbeiten, und auch die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft beschäftigt Personen aus diesem Kreis ebenfalls in einem Call Center in Polen.¹⁶⁶ Über Maßnahmen zur Förderung behinderter Beschäftigter wird von drei Unternehmen berichtet. Die Allianz hat in Brasilien Schulungen für Menschen mit Behinderungen eingeführt und spezielle Computerlesegeräte angeschafft, um diesen die Arbeit in Callcentern zu ermöglichen. Bei der Commerzbank sollen durch Porträts von behinderten Mitarbeitern im Mitarbeitermagazin Barrieren, Ängste und Vorurteile abgebaut werden.¹⁶⁷ ERGO von Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft verpflichtet sich, bei Neueinstellungen Menschen mit Behinderung stärker zu berücksichtigen, und investiert in die Ausbildung und Gesundheit von Menschen mit Behinderungen.¹⁶⁸

In Bezug auf den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund berichtet keines der Unternehmen über entsprechende Kennzahlen. Ausgewichen wird hier bei Commerzbank und Deutsche Bank, Deutsche Börse und Hannover Rückversicherung auf die Anzahl der verschiedenen Nationalitäten im Konzern. Die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft erläutert hierzu, dass in manchen Operationsländern Fragen zur Zugehörigkeit von Minderheiten unerlaubt sind.¹⁶⁹ Bei Munich Re of Africa, einer Einheit der Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft in Johannesburg, wurden quantitative Zielsetzungen im Bereich Ethnie und Hautfarbe verankert.¹⁷⁰ Anzumerken ist hier, dass das GRI-Kriterium LA13 „Zusammensetzung der leitenden Organe und Einteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt“ wohl damit kaum von den acht Unternehmen, die angeben nach GRI zu berichten, erfüllt wurde, obwohl sich zumindest

166 allianz.com/de/karriere/allianz_als_arbeitgeber/diversity/menschen_mit_behinderung_page.html [Zugriff am 30.09.2013].

167 commerzbank.de/de/hauptnavigation/karriere/arbeiten_bei_der_commerzbank/diversity___/behinderte_2/behinderte.html [Zugriff am 30.09.2013].

168 Munich RE (2013): Corporate Responsibility: Bericht 2012/2013, S. 45.

169 Munich RE (2013): Corporate Responsibility: Bericht 2012/2013, S. 95.

170 Munich RE (2013): Corporate Responsibility: Bericht 2012/2013, S. 45.

die Deutsche Börse und die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft für die Beantwortung des Kriteriums die volle Punktzahl gaben.

Neun Unternehmen machen Angaben zu ihrer Diversity-Politik. Verhaltenskodizes, die Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft, Nationalität, politischer Meinung, Rasse, Religion, sexueller Orientierung nicht dulden, wurden von Aareal Bank, Allianz, Deutsche Börse und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft eingeführt. Statements, die Diskriminierung nicht dulden, haben die Deutsche Bank und GSW herausgegeben. Talanx erläutert, dass Mitarbeiter „unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Religion gefördert werden“,¹⁷¹ und die Hannover Rückversicherung betont das hohe Maß an Vielfalt unter den Beschäftigten.¹⁷² Unterstützt wird die Diversity-Politik bei der Aareal Bank durch Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, bei Allianz durch ein Diversity Council und eine Diversity-Strategie sowie insbesondere ein Netzwerk für Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle. Bei Commerzbank existieren ebenfalls Diversity Councils (außerdem auch bei Deutsche Bank), die die konzernweite Umsetzung von Diversity-Maßnahmen begleiten sollen, darüber hinaus gibt es Diversity-Workshops und ein Mitarbeiternetzwerk für homosexuelle Beschäftigte. Sechs Unternehmen (Aareal Bank, Allianz, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Börse und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft) haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet, allerdings erwähnt die Allianz dies nicht in der Berichterstattung.

Zum GRI-Kriterium HR4 „die Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen“ geben drei der acht nach GRI berichtenden Unternehmen an, keine Vorfälle im Jahr 2012 verbucht zu haben (Deutsche Börse, GSW und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft). Keine weiteren Unternehmen machen Zahlenangaben zu eventuellen Vorfällen. Die Allianz, Deutsche Bank und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft verweisen hier auf ihren Verhaltenskodex.

3. Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung

Die betriebliche Interessenvertretung wird von zehn Unternehmen erwähnt.¹⁷³ Am häufigsten werden Betriebsräte und Konzernbetriebsräte genannt, bei Aareal Bank außerdem noch Gesamtbetriebsrat und Mitarbeiterversammlungen und bei

171 Talanx AG (2013): Konzern-Geschäftsbericht 2012, S. 89.

172 hannover-rueck.de/nachhaltigkeit/mitarbeiter/gleichstellung/index.html [Zugriff am 30.09.2013].

173 Hierzu gehören: Aareal Bank, Allianz, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Börse, GSW, Hannover Rückversicherung, Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft, LEG und Talanx.

Commerzbank Gesamtbetriebsrat, Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) sowie ein Unternehmenssprecherausschuss. Alle Unternehmen, die nach GRI berichten, außer Allianz, machen Angaben zum GRI-Kriterium LA4 „Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen.“ Auch LEG, die nicht nach GRI berichtet, erwähnt, Kollektivverträgen zu unterliegen, nennt aber keine Kennzahlen. Der Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter einen Tarifvertrag fallen, reicht von 60 Prozent (Deutsche Bank) bis 98 Prozent (Commerzbank). Dabei erwähnt nur die Hannover Rückversicherung, dass alle Mitarbeiter (93 Prozent) außer dem oberen Management nach Tarifverträgen vergütet werden. Die Deutsche Bank gibt auch Zahlen für außerhalb Deutschlands an (rund 50 Prozent der Mitarbeiter werden nach Tarifverträgen o. ä. entlohnt), die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft nur für einige Unternehmensteile in Deutschland, und GSW berichtet, lediglich einem Haustarifvertrag zu unterliegen.

Zum GRI-Kriterium HR5 „ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen“ äußern sich alle Unternehmen, die nach GRI berichten. Allerdings fallen die Antworten sehr unterschiedlich aus: So verweisen Allianz und Deutsche Bank hier auf den Global Compact und die ILO-Kernarbeitsnormen, Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft und Hannover Rückversicherung geben an, nicht über solche Geschäftstätigkeiten zu verfügen, und Aareal Bank und GSW erläutern, sich an die entsprechenden Gesetze zu halten. Die Hannover Rückversicherung fordert im Rahmen eines Verhaltenskodex allerdings von ihren Lieferanten, die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu respektieren.¹⁷⁴

Kaum ein Unternehmen berichtet zu dem freiwilligen GRI-Kriterium LA9 „Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.“ Angaben werden von Commerzbank, GSW, Hannover Rückversicherung und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft gemacht. Dabei vermerkt die Hannover Rückversicherung, es entstehen keine Arbeitsschutzgefahren (und vergibt sich hierfür 2 Punkte),¹⁷⁵ GSW verweist auf zwei Betriebsvereinbarungen (1 Punkt)¹⁷⁶ und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft gibt an, dass Arbeitsschutzthemen mit den Arbeitnehmerrepräsentanten in den jeweiligen Unternehmensteilen diskutiert werden (1 Punkt).¹⁷⁷ Nur die Commerzbank berich-

174 Hannover Rück (2012): GRI-Bilanz 2011, S. 52.

175 Hannover Rück (2012): GRI-Bilanz 2011, S. 47.

176 GSW Immobilien AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 56 und 66.

177 Munich RE (2013): GRI-Bilanz & Global-Compact-Fortschrittsmitteilung, S. 30.

tet ausführlicher, dass Arbeitnehmervertreter in alle Vorgänge zum Arbeitsschutz frühzeitig und partnerschaftlich eingebunden werden und entsprechende Themen auch im Arbeitsschutzausschuss besprochen werden. Außerdem verweist die Bank auf eine Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat zur regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung, um physische und psychische Gefährdungen rechtzeitig zu erkennen und zu verhindern.¹⁷⁸

Allianz hat als einziges Unternehmen des Sektors Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister eine Internationale Rahmenvereinbarung (IFA), berichtet aber im Nachhaltigkeitsbericht nicht von ihrer Existenz. Die „Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Allianz SE“ wurde aufgrund der Umwandlung des Unternehmens von einer AG in eine SE, für die die deutschen Mitbestimmungsgesetze nicht mehr galten, eingeführt.¹⁷⁹ Die Rahmenvereinbarung wurde mit Vertretern der Arbeitnehmer am 20. September 2006 abgeschlossen und sieht vor, dass ein Großteil der deutschen Mitbestimmungsregelungen weiterhin im Unternehmen gültig bleibt. Inhalte sind z. B. Zuständigkeiten und Zusammensetzung des Betriebsrates und eine paritätische Zusammensetzung des Ausschusses. Die Vereinbarung galt damals als Referenzmodell für andere SE-Gründungen, da es die erste dieser Art war.

Aus der Berichterstattung ist nicht erkennbar, dass betriebliche Interessenvertretungen an CSR-Maßnahmen beteiligt sind. Auch über die Einbindung bei mitbestimmungsrelevanten Themen wird, mit Ausnahme von Commerzbank, wenig im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung geschrieben. Aufgeführt werden von drei Unternehmen lediglich Betriebsvereinbarungen oder sonstige Vereinbarungen zu Arbeitsbedingungen: Hierzu gehören die Vereinbarungen über Leitlinien für lebenslanges Lernen und zu arbeitsbedingtem Stress bei Allianz,¹⁸⁰ die Betriebsvereinbarungen im Bereich Nichtraucherschutz, Suchtprävention und Potenzialeinschätzung bei der Commerzbank¹⁸¹ und eine Betriebsvereinbarung zur Leistungsvergütung und Vertrauensarbeitszeit bzw. flexiblen Arbeitszeitmodellen bei GSW.¹⁸²

178 Commerzbank (2012): Bericht zur unternehmerischen Verantwortung 2011, S. 126.

179 allianz.com/v_1341047314000/media/investor_relations/de/transaktionen/allianz_se_beteiligung_arbeitnehmer.pdf [Zugriff am 30.09.2013].

180 allianz.com/oneweb/cmsguid/edit/AZDE-XML:CONTENT:539b136a-86eb-4e44-8a3b-807703edfd55/mitarbeiter.html [Zugriff am 30.09.2013].

181 nachhaltigkeit.commerzbank.de/de/internetportal/mitarbeiter/mitbestimmung/mitbestimmung.html [Zugriff am 30.09.2013].

182 GSW Immobilien AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 56 und 66.

Im Bereich Gesundheit haben der Gesamtbetriebsrat und das Gesundheitsmanagement der Commerzbank das Netzwerk „HORIZONT“ für Burn-Out-Betroffene gegründet, das sich der psychischen Beanspruchung von Mitarbeitern widmet und betroffenen Beschäftigten eine Austausch- und Informationsplattform bietet.¹⁸³ Der Konzernbetriebsrat der Commerzbank ist außerdem im Konzernumweltausschuss vertreten, der zweimal im Jahr tagt und als Clearingstelle die bankweite Vernetzung und Bündelung von Umweltthemen gewährleisten soll. Der Ausschuss hat die Umwelt-Leitlinien verfasst und setzt sich u. a. für ein externes Zertifizierungsaudit des Umweltmanagementsystems bzw. die Einhaltung umweltrechtlicher Bestimmungen und freiwilliger Richtlinien ein.¹⁸⁴ Um die Mitarbeiter der Commerzbank für nachhaltigkeitsrelevante Themen zu sensibilisieren, finden auch regelmäßig interne Präsentationen im In- und Ausland statt.¹⁸⁵

Bei der Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft existiert ein Betriebsratsausschuss zum Thema „Chancengleichheit, Familie und Beruf“, der Mitarbeiter darin unterstützt, ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie zu finden.¹⁸⁶

Die LEG Immobilien AG verfügt über eine Sozialcharta, die neben Mieterschutz auch den Arbeitnehmerschutz beinhaltet. Die Sozialcharta ist im Zuge der Umgestaltung der LEG-Gruppe zur LEG Immobilien AG entstanden. Als Schutzmaßnahmen im Bereich Arbeitnehmerrechte werden hier aufgeführt: Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen/Änderungskündigungen gegenüber Arbeitnehmern, Unkündbarkeit bestehender Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, Verpflichtung zur entsprechenden Information aller Arbeitnehmer sowie aller kollektivrechtlichen Vertragspartner, Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, Fortführung von Ausbildungsverhältnissen und Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.¹⁸⁷

183 Commerzbank (2012): Statusbericht zur unternehmerischen Verantwortung 2012, S. 25.

184 nachhaltigkeit.commerzbank.de/de/nachhaltigkeit/oekologie/umweltmanagement/umweltmanagement.html [Zugriff am 30.09.2013].

185 Commerzbank (2012): Statusbericht zur unternehmerischen Verantwortung 2012, S. 6.

186 Munich RE (2013): Corporate Responsibility: Bericht 2012/2013, S. 39.

187 LEG Immobilien AG (2013): Geschäftsbericht 2012, S. 52. Nicht berücksichtigt ist hier die Europäische Sozialcharta des Generali-Konzerns, die eine angemessene Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter auf den geeigneten Ebenen bei Umgestaltungsprojekten mit schwerwiegenden Auswirkungen für die Mitarbeiter vorsieht (Europäische Sozialcharta des Generali-Konzerns (2006), S. 11), da Generali kein Dax-30- oder M-Dax-Unternehmen ist. Die Charta wird anonymisiert bei der Analyse der Betriebsvereinbarungen zu CSR zitiert, vgl. Manuela Maschke/Reingard Zimmer (2013): CSR-Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, S. 59.

Stakeholderdialoge werden von sieben Unternehmen durchgeführt.¹⁸⁸ Dabei sind nicht in allen Fällen wirklich Dialogforen mit verschiedenen Stakeholdern gemeint, sondern auch bilaterale Gespräche, Befragungen und Konferenzen. Den Dialog mit dem Betriebsrat erwähnt nur Allianz. In fünf Fällen wird auf einen Austausch mit den Mitarbeitern verwiesen, und zwar in Form von Mitarbeitergesprächen bei Aareal Bank, Rückmeldungen aus Betriebsversammlungen, Mitarbeiterveranstaltungen und Review-Gesprächen bei Deutsche Börse, Diskussionsforen, Intranet, Global Leadership Monitoring für das Feedback zum Führungsverhalten von Vorgesetzten sowie bereichsübergreifende Kolloquien bei Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft und in Austauschprozessen – allerdings ohne Nennung näherer Angaben – bei GSW und Hannover Rückversicherung.

4. CO₂-Emissionen

Nicht alle Unternehmen, die nach GRI berichten, äußern sich zu ihren direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (GRI EN16), vollständige Angaben werden aber von Aareal Bank, Allianz, Commerzbank, Deutsche Bank, Hannover Rückversicherung und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft gemacht. Die Deutsche Börse hat sich zwar für die vollständige Beantwortung des GRI-Kriteriums zwei Punkte gegeben, berichtet aber nicht detailliert; so fehlen z. B. Angaben für CO₂-Emissionen.¹⁸⁹

Zielsetzungen für die Reduktion von CO₂-Emissionen werden von fünf Unternehmen angegeben. Drei Unternehmen setzten sich dabei das Ziel, ihr Unternehmen klimaneutral – u. a. auch durch den Kauf von Emissionszertifikaten – zu gestalten: der Deutschen Bank ist dies bereits im Jahr 2012 gelungen, Hannover Rückversicherung und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft möchten dies bis zum Jahr 2015 erreichen. Die Allianz wollte bis zum Jahr 2015 die CO₂-Emissionen um 35 Prozent pro Mitarbeiter reduzieren, was ihr bereits 2012 gelang. Die Commerzbank will bis 2020 die CO₂-Emissionen um 70 Prozent (Basisjahr: 2007) senken. Die Hannover Rückversicherung will bis 2020 40 Prozent weniger klimafährende Treibhausgase als 1990 emittieren, und bei Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft sollen alle Konzerneinheiten ihre CO₂-Emissionen um zehn Prozent je Mitarbeiter im Zeitraum 2009 bis 2015 reduzieren. Aktuelle Zielerreichungsgrade werden teilweise angegeben.

188 Hierzu gehören: Aareal Bank, Allianz, Commerzbank, Deutsche Börse, GSW, Hannover Rückversicherung und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft.

189 Deutsche Börse Group (2013): Unternehmensbericht 2012, S. 156.

Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen werden von allen Unternehmen außer Deutsche Vermögensberatung, Deutsche Wohnen und GAGFAH erwähnt; dabei erzielte Ergebnisse (GRI EN18) benennt aber keines der Unternehmen. Die Initiativen sind vielfältig, die Tätigkeitsfelder reichen von Gebäudemanagement über Arbeitsmittel bis hin zu Transport. Auf Energie- und Ressourceneffizienz der Gebäude achten Aareal Bank (die dafür das Nachhaltigkeitszertifikat LEED, Leadership in Energy and Environmental Design, erhalten hat), Allianz, Deutsche Bank, Deutsche Börse,¹⁹⁰ Deutsche EuroShop, GSW, LEG, Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft, TAG und Talanx. Auf erneuerbare Energiequellen setzen ebenso Aareal Bank, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche EuroShop, GSW, Hannover Rückversicherung und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft und LEG. Auch Sparmaßnahmen im Bereich des Transportwesens sind häufig. So werden bei Aareal Bank umweltfreundliche Dienstfahrzeuge und bei Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft Elektrofahrzeuge eingesetzt und öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrräder bei Aareal Bank, Deutsche Börse und Hannover Rückversicherung gefördert. Die Dienstleisterrichtlinie der Commerzbank schreibt vor, auf die Nutzung des Flugzeugs bei Kurzstrecken weitgehend zu verzichten, Mitfahrmöglichkeiten zu prüfen und, wo möglich, technische Alternativen wie Video- und Telefonkonferenzen (ebenfalls auch Hannover Rückversicherung und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft) zu nutzen.¹⁹¹ In Hinblick auf Büromaterial und IT setzen Aareal Bank, Allianz, Deutsche Bank, Deutsche Börse und LEG auf Umweltsiegel.

Die Deutsche Börse organisiert vierteljährlich gruppenweite „Green Days“ zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für Umweltthemen mit Mitmachaktionen und Workshops und hat die Patenschaft für eine Streuobstwiese am Standort Frankfurt/Eschborn übernommen, die von Mitarbeitern gepflegt wird.¹⁹² Angedacht von GSW ist, „Grüne Mietverträge“ anzubieten, die für Mieter und Vermieter festlegen, Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz der Mieträume zu erzielen.¹⁹³ Die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft engagiert sich in der Arbeitsgruppe Klimawandel der Financial Initiative des Umweltprogramms der

190 Durch die Trennung der kalten Zuluft von der warmen Abluft (sog. Kaltgangeinhausung) beheizt das unterhalb des Bürogebäudes von Clearstream (eine Einheit der Deutschen Börse in Luxemburg) gelegene Rechenzentrum die Büroflächen über die warme Abluft der Server. deutscheboerse.com/dbg/dispatch/de/kir/dbg_nav/corporate_responsibility/25_Environment/20_Green_IT [Zugriff am 30.09.2013].

191 Commerzbank (2012): Statusbericht zur unternehmerischen Verantwortung 2012, S. 20.

192 deutsche-boerse.com/dbg/dispatch/de/binary/gdb_content_pool/imported_files/public_files/10_downloads/Corporate_Responsibility/Projektsheets/Green_Day.pdf [Zugriff am 30.09.2013].

193 GSW Immobilien AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 36.

Vereinten Nationen (UNEP FI) und ist Initiator der Munich Climate Insurance Initiative (MCII)¹⁹⁴ sowie Mitglied des Global Climate Forums.¹⁹⁵

Ausgleichsmaßnahmen jenseits des Kaufs von Emissionszertifikaten für die Klimaneutralität (siehe oben) wurden nur von der Hannover Rückversicherung geleistet; sie kompensiert z. B. Flug- und Bahnfahrten sowie den Stromverbrauch. Commerzbank, Hannover Rückversicherung und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft haben Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 eingeführt. Der Standort Frankfurt/Eschborn der Deutschen Börse AG nimmt an dem Projekt ÖKOPROFIT (Ökologisches Projekt für integrierte Umwelttechnik) des Energierferats der Stadt Frankfurt am Main teil, in dessen Rahmen der betriebliche Umweltschutz einmal jährlich durch eine unabhängige Expertenkommission evaluiert wird.¹⁹⁶ Geprüft werden der Umgang mit Strom, Gas und Wasser und die betriebliche Abfallentsorgung. Das Bürogebäude in Frankfurt/Eschborn ist außerdem mit dem Platin-Standard des US-amerikanischen Nachhaltigkeitszertifikats „Leadership in Energy and Environmental Design“ (LEED) ausgezeichnet.¹⁹⁷ GSW wurde das Siegel der Geislinger Konvention – eine verbandsübergreifende Vereinbarung der Wohnungswirtschaft – verliehen. Die Konvention ermöglicht die Vergleichbarkeit von Betriebskosten und soll Einsparpotenziale ausfindig machen.¹⁹⁸ Allianz und Commerzbank haben ein eigenes Umweltmanagementsystem eingeführt.

Im Carbon Disclosure Leadership Index für Deutschland sind Aareal Bank, Allianz, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Börse und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft vertreten. Am Carbon Disclosure Projekt nehmen außerdem Deutsche EuroShop (Ergebnisse werden allerdings nicht veröffentlicht) und Hannover Rückversicherung teil. Das Projekt weist daraufhin, dass Deutsche Wohnen, GSW und TAG nicht auf die Befragung geantwortet haben.¹⁹⁹ Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft orientiert sich außerdem an dem Corporate

194 Die Munich Climate Insurance Initiative (MCII) sucht nach (wissenschaftlich fundierten) Lösungen für die Auswirkungen des Klimawandels aus Sicht der Versicherungsbranche.

195 Das Global Climate Forum ist ein Netzwerk aus Forschungseinrichtungen, NGOs und Unternehmen und führt Studien und Projekte zu Klimafragen durch, die zu mehr Nachhaltigkeit beitragen sollen.

Munich RE (2013): Corporate Responsibility: Bericht 2012/2013, S. 50f.

196 deutsche-boerse.com/dbg/dispatch/de/binary/gdb_content_pool/imported_files/public_files/10_downloads/Corporate_Responsibility/Projektsheets/OEKOPROFIT.pdf [Zugriff am 30.09.2013].

197 deutsche-boerse.com/dbg/dispatch/de/kir/dbg_nav/corporate_responsibility/25_Environment/30_Environmental_management [Zugriff am 30.09.2013].

198 GSW Immobilien AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 51.

199 DZ Bank (2013): Carbon Disclosure Project: Investment in the context of climate protection: CDP Germany, Austria, Switzerland 350, Climate Change Report 2012.

Value Chain Accounting & Reporting Standards der Initiative „Greenhouse Gas Protocol“ (GHG).²⁰⁰

Acht Unternehmen weisen auf Anforderungen an den betrieblichen Umweltschutz der Lieferanten hin, dabei führen Aareal Bank und Deutsche Börse nur die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards an. Allianz und Hannover Rückversicherung verweisen auf Umweltstandards im Verhaltenskodex, GSW vereinbart und überprüft jährliche Einsparziele für Dienstleister bei den Verbrauchsdaten in den Objekten,²⁰¹ und ERGO von Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft erwartet von seinen Lieferanten die Beantwortung eines Fragebogens zu ökologischen Aspekten sowie zur Nutzung von ökologischen Siegeln.²⁰² Informationen zum Umweltengagement der Lieferanten und Dienstleister sind auch bei Commerzbank eine Pflichtangabe.²⁰³ Die Deutsche Bank hat begonnen, eine „Green Supply Chain-Initiative“ mit acht Nachhaltigkeitskriterien für Produkte und Dienstleistungen einzuführen, wie z. B. die verpflichtende Berichterstattung für Lieferanten, die ökologische und soziale Risiken einschließt.²⁰⁴

5. Lieferantenmanagement

Sieben Unternehmen²⁰⁵ haben einen Lieferanten-Verhaltenskodex oder eine Richtlinie für Lieferanten erlassen, die meist die Einhaltung von Sozialstandards – bezüglich Arbeitsbedingungen, Verzicht auf Kinderarbeit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – fordern (Aareal Bank, Deutsche Bank, Deutsche Börse, Hannover Rückversicherung, Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft). Bei der Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft basieren die Forderungen dabei auf die Einhaltung der Prinzipien des Global Compact und bei der Hannover Rückversicherung auf die der ILO-Kernarbeitsnormen. Allianz orientiert sich im Lieferantenmanagement an Social Accountability 8000 (SA8000), wobei Betriebsstätten der Lieferkette zertifiziert werden können.²⁰⁶ Inhaltliche Schwerpunkte des SA8000-Standards orientieren sich an den ILO-Normen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form

200 Munich RE (2013): Corporate Responsibility: Bericht 2012/2013, S. 48.

201 GSW Immobilien AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. S. 36.

202 Munich RE (2013): Corporate Responsibility: Bericht 2012/2013, S. 96.

203 nachhaltigkeit.commerzbank.de/de/nachhaltigkeit/oekologie/nachhaltige_beschaffung/nachhaltige_beschaffung.html [Zugriff am 30.09.2013].

204 Deutsche Bank (2013): Unternehmerische Verantwortung: Bericht 2012: Stabilität in Zeiten des Wandels, S. 51.

205 Hierzu gehören: Aareal Bank, Allianz, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Börse, Hannover Rückversicherung und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft.

206 Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem zur Qualitätssicherungsnorm ISO 9.000.

der Diskriminierung der Frau und der UN-Konvention zu den Rechten des Kindes. Commerzbank hat einen „Standard für nachhaltige Beschaffung“ eingeführt, der neben Büromaterial auch Hotelübernachtungen einschließt.²⁰⁷

Bei der Kontrolle der Lieferanten schneiden die hier untersuchten Unternehmen schlecht ab. Zwar meinen mit Ausnahme der Aareal Bank alle anderen Unternehmen, die nach GRI berichten, das GRI-Kriterium HR2 „Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahme“ beantwortet zu haben, tatsächlich nennt aber nur die Deutsche Börse eine Kennzahl: Hier werden 90,51 Prozent der Lieferanten überprüft.²⁰⁸ Die Commerzbank und die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft geben an, dass die Anforderungen der Lieferantenrichtlinien 90 Prozent der Lieferanten (Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft) bzw. 70 Prozent des Einkaufsvolumens (Commerzbank) abdecken.

Die Deutsche Börse prüft in den Ausschreibungsprozessen, ob Lieferanten den Verhaltenskodex einhalten können. Darüber hinaus werden Lieferanten in einem geschäftsbereichsübergreifenden, gruppenweiten Evaluationsprozess zum Teil mit unabhängigen externen Experten kontinuierlich bewertet.²⁰⁹ Lieferanten der Aareal Bank müssen einen Fragebogen zur Lieferantenbewertung ausfüllen, der durch die Einkaufsorganisation und andere Fachbereiche beurteilt wird. Bei Allianz existiert ein Risikokatalog in Bezug auf die Zulieferer und eine interne Datenbank, nach welcher Zulieferer entsprechend ihrer Risiken gelistet werden.²¹⁰

In Bezug auf Sanktionen bei Nicht-Einhaltung von Anforderungen betonen Deutsche Bank, Deutsche Börse und Münchner Rückversicherung, dass Lieferanten, die gegen den Verhaltenskodex verstoßen, fristlos gekündigt werden kann. Allianz führt hierzu konkret aus: „Stellt sich heraus, dass ein Lieferant der (oder dessen Mitarbeiter oder Subunternehmer) gegen diese vertragliche Verpflichtung verstoßen hat, ermittelt [das Unternehmen] im direkten Dialog mit dem betreffenden Lieferanten Art, Umfang und Schwere des Verstoßes. Je nach Ergebnis dieses Dialogs wird der Vertrag entweder gekündigt, bis zum Abschluss weiterer Untersuchungen ausgesetzt oder bleibt unter der Voraussetzung bestehen, dass der

207 Vgl. Fußnote 203, [Zugriff am 30.09.2013].

208 Deutsche Börse Group (2013): Unternehmensbericht 2012, S. U7.

209 deutsche-boerse.com/dbg/dispatch/de/kir/dbg_nav/corporate_responsibility/14_Economy/20_Sustainable_procurement_management [Zugriff am 30.09.2013].

210 allianz.com/de/nachhaltigkeit/management/lieferanten.html [Zugriff am 30.09.2013].

Lieferant Abhilfemaßnahmen schafft und gewährleistet, dass es nicht wieder zu einem derartigen Verstoß kommt.⁴²¹¹

Im Interview äußerte ein Experte der Branche, dass Verantwortung in der Lieferkette nicht so sehr im eigenen Unternehmen, jedoch über die Kunden bestehe. Verstoßen diese beispielsweise gegen Menschenrechte, stünden die Banken im medialen Fokus und würden angegriffen, diesen Unternehmen Finanzierungen gewährt zu haben.

6. Fazit

Von den hier analysierten 15 Unternehmen aus dem Sektor Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister haben acht Nachhaltigkeitsberichte veröffentlicht, die sich in allen Fällen an den GRI-Leitlinien orientieren. Positiv fällt insbesondere die Berichterstattung von Commerzbank in Hinblick auf Gender und Diversity und Mitbestimmung auf. Aber auch die anderen Dax-30-Unternehmen, insbesondere die Versicherungsunternehmen Allianz und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft, berichten transparent. In Hinblick auf die M-Dax-Unternehmen fallen die Aareal Bank und die Hannover Rückversicherung positiv auf, die beide auch nach GRI berichten. Die restlichen sieben M-Dax-Unternehmen machen allerdings auch einige Angaben zu den hier untersuchten Schwerpunktthemen, wobei insbesondere die Bereiche Gender und Treibhausgasemissionen abgedeckt werden. Deutsche Euroshop äußert sich in der Nachhaltigkeitsberichterstattung nur zu ihren Treibhausgasemissionen und Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen. Das einzige Familienunternehmen, die Deutsche Vermögensberatung Holding, und das M-Dax-Unternehmen GAGFAH treffen überhaupt keine Aussagen zu den hier untersuchten Schwerpunktthemen.

Zum Thema Gender wird von den Unternehmen des Sektors Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister meist gut berichtet. Das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten insgesamt ist in dem Sektor dabei weitgehend ausgeglichen. Fast alle Unternehmen machen Angaben zu der geschlechterspezifischen Zusammensetzung leitender Organe (12), den Anteil der weiblichen Mitarbeiter (11), Zielsetzungen für eine Frauenquote (8) und sechs Unternehmen auch zu den Maßnahmen zur Frauenförderung. Auffällig ist hier auch die transparente Berichterstattung der Commerzbank, die ihre Angabe nach mehreren Führungsebenen differenziert.

211 allianz.com/oneweb/cmsguid/edit/AZDE-XML:CONTENT:92a83ce9-2d02-4335-b0ff-d66d35ebca9a/lieferanten.html [Zugriff am 30.09.2013].

Angaben zum Anteil behinderter Mitarbeiter oder ausländischer Mitarbeiter werden von dem Unternehmen im Sektor kaum gemacht. Wo Angaben gemacht werden, wird die Behindertenquote von fünf Prozent nicht erreicht.

Verhaltenskodizes, die auch einen Bezug zur Diversity-Politik aufweisen, sind im Sektor weit verbreitet. Neun Unternehmen verweisen hierdurch auf die Nicht-Duldung von Diskriminierung, aber nur drei Unternehmen (Aareal Bank, Allianz und Deutsche Bank) haben die Politik durch Institutionen oder Maßnahmen im Unternehmen verankert.

Nur wenige Unternehmen des Sektors Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister veröffentlichen Angaben zu ihren Nachhaltigkeitsleistungen im Bereich Umweltschutz. Sechs Unternehmen machen Angaben zu direkten und indirekten Treibhausgasemissionen und fünf zu Zielsetzungen für die Reduktion von CO₂-Emissionen. Ebenfalls sechs Unternehmen berichten von eigenen oder externen Umweltmanagementsystemen für den Konzern oder Unternehmenseinheiten. Allerdings berichten zwölf der fünfzehn untersuchten Unternehmen über Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen. Die Initiativen liegen im Bereich Energie- und Ressourceneffizienz, erneuerbare Energiequellen, Transportwesen und Büromaterial sowie IT. Am Carbon Disclosure Projekt sind Aareal Bank, Allianz, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Börse, Deutsche EuroShop, Hannover Rückversicherung und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft beteiligt. Acht Unternehmen weisen auf Anforderungen an den betrieblichen Umweltschutz der Lieferanten hin. Ein größeres Engagement im Umweltbereich der Versicherungsunternehmen im Vergleich zu den Banken oder Immobilienunternehmen ist, entgegen der in dem einleitenden Branchenüberblick zitierten Literatur, hier nicht festzustellen.

Zehn Unternehmen erwähnen die betriebliche Interessenvertretung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Alle Unternehmen, die nach GRI berichten, außer Allianz, machen Angaben zum Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen. Die Deutsche Bank gibt dabei auch Zahlen für außerhalb Deutschlands an. Zum Themenkomplex „ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen (GRI HR5)“, äußern sich auch alle Unternehmen, die nach GRI berichten, allerdings fallen die Antworten sehr unterschiedlich aus. Kaum ein Unternehmen berichtet zu dem freiwilligen GRI-Kriterium zu Arbeitsschutzvereinbarungen mit Gewerkschaften (GRI LA9); positiv fällt hier allerdings die Commerzbank auf, die auf die partnerschaftliche Einbindung der Arbeitnehmer

vertreter in den Arbeitsschutz und eine Betriebsvereinbarung verweist. Auch sonst wird die betriebliche Interessenvertretung bei der Commerzbank im Rahmen der Mitbestimmung an nachhaltigkeitsrelevanten Maßnahmen beteiligt, wie etwa im Gesundheitsmanagement und im Konzernumweltausschuss. Dagegen sind in den anderen Unternehmen die Arbeitnehmervertretungen noch wenig an der unternehmerischen Nachhaltigkeit beteiligt: Allianz und GSW verfügen über Betriebsvereinbarungen, bei der Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft existiert ein Betriebsratsausschuss zum Thema „Chancengleichheit, Familie und Beruf“, die LEG Immobilien AG verfügt über eine Sozialcharta, und Allianz erwähnt den Dialog mit dem Betriebsrat im Rahmen von Stakeholderdialogen. Allianz hat als einziges Unternehmen eine Internationale Rahmenvereinbarung (IFA) verabschiedet, berichtet aber im Nachhaltigkeitsbericht nicht von ihrer Existenz.

Im Bereich Lieferantenmanagement haben sieben Unternehmen einen Lieferanten-Verhaltenskodex oder eine Richtlinie für Lieferanten erlassen, die meist die Einhaltung von Sozialstandards fordern. In drei Fällen orientiert sich das Lieferantenmanagement an international anerkannten arbeits- und sozialrechtlichen Mindeststandards (Allianz, Hannover Rückversicherung und Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft). Bei der Kontrolle der Lieferanten unter Menschenrechtsaspekten schneiden die Unternehmen des Sektors insgesamt schlecht ab, allein die Deutsche Börse macht hierzu ausreichende Angaben.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung in den fünfzehn Unternehmen des Sektors Banken, Versicherungen, Finanzdienstleister erscheint in den untersuchten vier Schwerpunktthemen in einem Branchenvergleich verhältnismäßig umfangreich und transparent. Positiv fallen insbesondere die Dax-30-Unternehmen auf, aber auch die M-Dax-Unternehmen, die nach GRI berichten. Deutlich schwächer ist die Nachhaltigkeitsberichterstattung bei Unternehmen, die keinen Bericht veröffentlichen und das Thema z. B. über Unternehmenswebseiten bedienen. Auffällig ist auch, dass bei den Versicherungsunternehmen – anders als in dem Literaturbestand zum Subsektor – hier keine Dominanz von umweltpolitischen Nachhaltigkeitsthemen festgemacht werden konnte.

3.3 Analyse der Branche Chemie & Pharma

1. Branchenüberblick

Ein Großteil der Produkte, die heute verkauft oder weiterverarbeitet werden, hat seinen Ursprung in der chemischen Industrie. Als Chemieindustrie werden im Allgemeinen die Hersteller von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen zusammengefasst.²¹² Mit der Verarbeitung von organischen und anorganischen Rohstoffen steht die chemische Industrie meist am Anfang langer Wertschöpfungsketten. Ihre Produkte gehen zum größten Teil nicht direkt an den Konsumenten, sondern werden innerhalb der Industrie weiterverarbeitet, beispielsweise in der Kunststoffindustrie, im Maschinenbau oder in der Elektro- und Automobilindustrie. Durch ihre enge Verknüpfung mit diesen Industriezweigen kommt der chemischen Industrie eine Schlüsselfunktion in der deutschen Wirtschaft zu.

Die Chemiebranche ist nach der Automobilindustrie und dem Maschinenbau die drittgrößte Industriebranche in Deutschland. Im Jahr 2012 erwirtschaftete die chemisch-pharmazeutische Industrie²¹³ mit 434.312 Beschäftigten einen Gesamtumsatz von 186,8 Mrd. Euro. Damit lag ihr Anteil am Umsatz des deutschen Verarbeitenden Gewerbes bei knapp elf Prozent, und sie trug mit gut 2 Prozent zur Bruttowertschöpfung in Deutschland bei.²¹⁴ Mit 5 Prozent Weltmarktanteil am Chemieumsatz liegt Deutschland auf Platz vier der größten Chemienationen hinter China, den USA und Japan.

In Deutschland ist eine Reihe von großen international agierenden Chemie- und Pharmakonzernen beheimatet. Tatsächlich liegt der Anteil von Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mit 7 Prozent über dem Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes insgesamt (ca. 4 Prozent). Diese Unternehmen erwirtschafteten 2012 knapp 70 Prozent des Gesamtumsatzes der Branche und beschäftigten knapp zwei Drittel der in der Chemiebranche tätigen Personen.²¹⁵

212 Zur chemischen und pharmazeutischen Industrie zählt der Verband der Chemischen Industrie (VCI) die Sparten anorganische Grundchemikalien, Polymere, Petrochemikalien, Fein- und Spezialchemikalien, Wasch- und Körperpflegemittel und Pharmazeutika.

213 Da in diesem Branchenbericht sowohl Chemie- als auch Pharmaunternehmen untersucht werden, orientieren sich die folgenden Kennzahlen an der Branchenabgrenzung des Verbands der Chemischen Industrie (VCI). Im Gegensatz zur Klassifikation des Statistischen Bundesamtes fasst der VCI Chemie- und Pharmaunternehmen in seinen Kennzahlen zusammen. Quelle: VCI: Chemiewirtschaft in Zahlen online, vci.de/Die-Branche/Zahlen-Fakten/Seiten/Chemiewirtschaft-in-Zahlen-online.aspx# [Zugriff am 06.01.2014].

214 VCI (2013): Branchenporträt der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie 2013, S. 2.

215 VCI (2013): Branchenporträt der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie 2013, S. 3.

Das Sample der Branchenanalyse Chemie umfasst insgesamt 18 Unternehmen (siehe Tabelle 4). Acht der 18 Unternehmen sind im Dax-30 gelistet (BASF, Bayer, K+S Aktiengesellschaft, Lanxess, Merck, Fresenius, Fresenius Medical Care, Linde), sieben im M-Dax (Fuchs Petrolub, SGL Carbon, Symrise, Wacker Chemie, Stada, Gerresheimer, Rhön-Klinikum), und drei sind Familienunternehmen (Haniel & Cie., C.H. Boehringer Sohn, B. Braun Melsungen). Jeweils neun sind nach Brancheneinteilung der Deutschen Börse dem Sektor Chemie bzw. dem Sektor Pharma zugeordnet.²¹⁶ Beim Blick auf die Subsektoren, denen diese Unternehmen zugeordnet sind, zeigt sich ein heterogenes Bild: Von den Unternehmen im Sektor Chemie entstammen sechs dem Subsektor Spezial-Chemieprodukte, zwei dem Subsektor Chemieprodukte + Zwischenerzeugnisse und eines dem Subsektor Industriegase. Von den Unternehmen im Sektor Pharma sind fünf dem Subsektor Gesundheitswesen, drei dem Subsektor Pharmazeutika und eines dem Subsektor Handel zugeteilt. Das mit Abstand umsatzstärkste Unternehmen des Samples ist BASF mit 78,73 Mrd. Euro Umsatz im Jahr 2012, gefolgt von Bayer mit 39,76 Mrd. Euro und der Franz Haniel & Cie. GmbH mit 26,30 Mrd. Euro, die als Anteilseigner der Celesio AG einen der führenden Pharmagroßhändler in Europa hält.²¹⁷ Die Unternehmen des Samples erwirtschafteten im Jahr 2012 einen Umsatz von 251,70 Mrd. Euro mit einer Beschäftigtenzahl von weltweit insgesamt 850.351.²¹⁸

Fast alle Unternehmen des Samples (mit Ausnahme von Fresenius) stellen ihrer Berichterstattung eine Definition von Nachhaltigkeit voran, die sich in elf Fällen mit der gängigen Definition von Corporate Social Responsibility (CSR) insofern deckt, als die ökonomische, ökologische und soziale Dimension von Nachhaltigkeit explizit genannt wird. Weit weniger Unternehmen des Samples geben an, mit ihrer Berichterstattung bestimmte Zielgruppen ansprechen zu wollen. Dies tun nur Linde, Symrise, Wacker, Gerresheimer und Rhön-Klinikum. Als Zielgruppen nennen die Unternehmen jeweils die Stakeholder, zu denen in allen fünf Fällen auch die Mitarbeiter gezählt werden. Sechs Unternehmen geben

216 Vgl. boerse-frankfurt.de/de/wissen/indizes/sectorindizes [Zugriff am 07.01.2014].

217 Der Verkauf von Celesio wurde in dieser Studie noch nicht berücksichtigt, da der Stichtag der Untersuchung Mitte 2013 lag.

218 Die Unterschiede zu den oben genannten Umsatz- und Beschäftigtenzahlen der chemisch-pharmazeutischen Industrie ergeben sich aus der Zusammenstellung des Samples, welches sich an der Sektoreneinteilung der Deutschen Börse orientiert, die von der Einteilung des VCI abweicht.

außerdem die Gründe für die Berichterstattung an (Bayer, Fuchs, Symrise, Wacker, Gerresheimer und Rhön-Klinikum).²¹⁹

Jeweils sieben Unternehmen betonen in ihrer Berichterstattung die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen (BASF, K+S, Fuchs, Linde, Symrise, Merck und Rhön-Klinikum) bzw. die Teilnahme am UN Global Compact (BASF, Bayer, Lanxess, Linde, Symrise, Wacker und Merck). Mit BASF und Bayer engagieren sich zusätzlich zwei Unternehmen des Samples in der 2011 gestarteten Initiative „Global Compact LEAD“. Über 50 global agierende Unternehmen haben sich dem Ziel verpflichtet, den „Blueprint for Corporate Sustainability Leadership“ umzusetzen. Dahinter verbirgt sich ein umfassender Aktionsplan mit rund 50 konkreten Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen können, um mehr Nachhaltigkeit zu erreichen.²²⁰

Mit K+S, Linde und Wacker machen drei der 18 Unternehmen Angaben zu Leiharbeit, Merck möchte diese Daten zukünftig erfassen und 2014 in seine Berichterstattung aufnehmen. K+S berichtet, dass 2012 im Jahresdurchschnitt in Deutschland 364 Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt waren (2011 waren es durchschnittlich 379 Arbeitnehmer). K+S betont, im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ausschließlich mit Zeitarbeitsfirmen zusammenzuarbeiten, welche die Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche (GZ, BZA und IG BCE) anwenden. Linde gibt an, dass bei Linde Gas Deutschland im Jahr 2012 rund 50 Leiharbeiter tätig waren. Bei Wacker waren laut Nachhaltigkeitsbericht im Jahr 2012 91 Zeitarbeiter beschäftigt, 14 davon in Deutschland, 77 im Ausland. Damit lag die Quote im Konzern bei 0,6 Prozent, in Deutschland bei 0,1 Prozent und im Ausland bei 2,1 Prozent.

Die Nachhaltigkeitsberichte der untersuchten Unternehmen unterscheiden sich sowohl in der Form als auch im Umfang und lassen sich grob in zwei Gruppen einteilen: Mit BASF und Symrise berichten zwei der 18 Unternehmen integriert, d.h. Geschäftsbericht und Nachhaltigkeitsbericht wurden in einem gemeinsamen Bericht zusammengeführt. Mit Bayer, K+S Aktiengesellschaft, Linde, Lanxess, Wacker Chemie, Merck und Rhön-Klinikum veröffentlichen weitere sieben Unternehmen einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht/CR-Bericht. Sieben dieser Unternehmen berichten nach den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) inklusive eigener Einschätzung der Vollständigkeit der Angabe durch die Verga-

219 Die Angabe von Gründen für die Berichterstattung sollte nicht als ein Kriterium für die Vollständigkeit eines Berichtes fehlinterpretiert werden. Für einen Großteil der Unternehmen scheint die Nachhaltigkeitsberichterstattung schon so selbstverständlich zu sein, dass es keiner expliziten Nennung von Gründen mehr bedarf.

220 unglobalcompact.org/HowToParticipate/Lead/index.html [Zugriff am 08.01.2014].

be von Punkten. Die K+S Aktiengesellschaft und des Rhön-Klinikum geben an, sich an den GRI-Kriterien zu orientieren, machen aber keine Punkteangaben. Das Tochterunternehmen von Haniel, Takkt, berichtet in seinem Nachhaltigkeitsbericht ebenfalls gemäß den Vorgaben der GRI. Die Unternehmen ordnen sich folgenden GRI-Anwendungsebenen zu: BASF, Bayer, Linde und Merck (A+), Symrise und Wacker (A), Lanxess (B+) und K+S (B), Takkt (Haniel) (C+) Rhön-Klinikum (k.A.).²²¹ Diese Unternehmen berichten insgesamt ausführlich. Der Umfang der Berichterstattung bei diesen Unternehmen ist ungefähr vergleichbar.

Die Unternehmen Boehringer, B. Braun, Fresenius, Fresenius Medical Care, Fuchs Petrolub, Gerresheimer, Haniel (mit Ausnahme von Takkt), SGL Carbon und Stada veröffentlichen keinen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht und berichten größtenteils in einem eigenem Kapitel im Geschäftsbericht (maximal zehn Seiten, meistens weniger) und/oder zum Teil zusätzlich in Unternehmensbroschüren oder in Leitfäden zu den Grundsätzen „Unternehmerischer Verantwortung“. Keines dieser Unternehmen berichtet nach den Kriterien der GRI, der Umfang ist auch hier vergleichbar, fällt allerdings viel geringer aus als bei der ersten Gruppe.

Folgendes fällt bei der Zusammensetzung der beiden Gruppen auf: Bis auf die beiden Unternehmen Fresenius und Fresenius Medical Care berichten alle Dax-30-Unternehmen mit eigenständigem Nachhaltigkeitsbericht oder integriert. Darüber hinaus stammen sieben der neun Unternehmen, die ausführlich berichten, aus dem Sektor Chemie.

Schon frühere Studien kamen zu dem Ergebnis, dass im Bereich Nachhaltigkeitsberichterstattung die Unternehmen der chemischen Industrie im Branchenvergleich besonders aktiv sind.²²² Eine Erklärung dafür, warum gerade Chemieunternehmen ausführlich über Nachhaltigkeit und Unternehmerische Verantwortung berichten, könnte sein, dass gerade die Chemiebranche für diese Themen besonders sensibilisiert ist. Hierfür gibt es mehrere Gründe: Da die Chemieindustrie besonders viele Ressourcen und Energie benötigt, ist eine nachhaltige und

221 Jedes Unternehmen, das nach GRI berichtet, soll auf Grundlage der „GRI-Anwendungsebenen“ die Ebene benennen, auf der es den GRI-Berichtsrahmen angewendet hat. Die drei Ebenen C, B und A spiegeln wider, in welchem Umfang der GRI-Berichtsrahmen angewendet bzw. abgedeckt wurde, wobei A die umfangreichste Anwendung darstellt. Auf jeder Ebene kann mit einem zusätzlichen „+“ markiert werden (C+, B+, A+), dass die Angaben des Berichts durch eine externe Prüfung (Assurance) bestätigt wurden. Siehe: globalreporting.org/resource/library/German-G3-Application-Levels.pdf [Zugriff am 08.01.2014].

222 Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) (2007): Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen. Status Quo Report Deutschland 2007, Berlin, S. 6; Michael Freundlieb, Frank Teuteberg (2010): Status Quo der internetbasierten Nachhaltigkeitsberichterstattung, in: MKWI 2010 - IKT-gestützte Unternehmenskommunikation, S. 1747-1759, hier S. 1755f.

energieeffiziente Produktion allein aus ökonomischen Gesichtspunkten geboten. Doch vor allem trägt sie für die ökologischen Auswirkungen ihres Handelns eine besondere Verantwortung. Spätestens seit der verheerenden Umweltkatastrophe in Bhopal (Indien) im Jahr 1984, bei der Tausende Menschen starben, stand die chemische Industrie immer wieder in der Kritik. In den Folgejahren reagierte die Branche mit verschiedenen Initiativen, die eine stärkere Kontrolle bei der Produktion und Selbstverpflichtungen fördern.

Die bekannteste dieser Brancheninitiativen ist Responsible Care. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Selbstverpflichtung der Chemischen Industrie, Nachhaltigkeit zu fördern. Die Initiative ist in 53 Ländern weltweit aktiv. Ausgangspunkt der Initiative war 1985 Kanada, seit 1991 existiert auch ein deutsches Responsible Care-Programm. Im Jahr 2006 wurden die bisherigen Grundsätze der Initiative durch die Responsible Care Global Charter²²³ aktualisiert und ergänzt. Mit der Unterzeichnung der Charter verpflichten sich die Unternehmen dazu, ihre Prozesse in den Bereichen Umweltschutz, Klimaschutz, Gesundheit, Sicherheit und Qualität stetig zu verbessern. Die Initiative wird durch den Internationalen Chemieverband (ICCA) gelenkt und auf europäischer Ebene durch den Europäischen Chemieverband (Cefic) koordiniert. In Deutschland unterstützt der Verband der Chemischen Industrie (VCI) die Umsetzung von RC-Programmen in Unternehmen.²²⁴ Neun der 18 Unternehmen des Samples beteiligen sich an der Responsible Care-Initiative und erwähnen dies auch auf ihrer Homepage oder in ihrer Berichterstattung. Sechs davon stammen aus dem Sektor Chemie (BASF, Bayer, Lanxess, Linde, Symrise und Wacker), drei aus dem Sektor Pharma (Boehringer, B. Braun und Merck).

Eine weitere Nachhaltigkeitsinitiative der Chemischen Industrie firmiert seit dem Jahr 2012 unter dem Namen Chemie hoch 3.²²⁵ Hierbei handelt es sich um den Zusammenschluss des Verbands der Chemische Industrie (VCI), des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Ziel der Initiative ist es, „Nachhaltigkeit als Leitbild innerhalb der Branche zu verankern.“²²⁶ Hierzu haben die drei Allianzpartner

223 icca-chem.org/ICCADocs/09_RCGC_EN_Feb2006.pdf [Zugriff am 08.01.2014].

224 Im Jahr 2013 startete mit „SPiCE hoch 3“ ein EU-Programm zur Förderung von Energieeffizienz in KMU der chemischen Industrie. Ziel des Programms ist es, den Zugang zu Informationen, Instrumenten und Förderprogrammen zu erleichtern. vci.de/Nachhaltigkeit/Responsible-Care/Praxis/Seiten/EU-Programm-SPiCE3-foerdert-Energieeffizienz-in-KMU.aspx [Zugriff am 08.01.2014].

225 chemiehoch3.de [Zugriff am 08.01.2014].

226 VCI/IG BCE/BAVC (2013): Chemie hoch 3 – Branchenbericht Nachhaltigkeit, S. 6. Online abrufbar: vci.de/Downloads/Publikation/Branchenbericht_Nachhaltigkeit.pdf [Zugriff am 08.01.2014].

zunächst ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis entwickelt und auf dieser Grundlage Handlungsfelder definiert und Leitlinien formuliert, an denen sich die Unternehmen der Chemiebranche orientieren sollen. Im Mai 2013 stellten die Partner die Leitlinien und einen Branchenbericht Nachhaltigkeit offiziell vor. Ein Beitrag zu „Chemie hoch 3“ ist das im selben Jahr gestartete Projekt „SPiCE hoch 3“, ein EU-Programm zur Förderung von Energieeffizienz in kleineren und mittleren Unternehmen der chemischen Industrie. Das Ziel des Programms ist es, den Zugang zu Informationen, Instrumenten und Förderprogrammen zu erleichtern.²²⁷

Eine etwas ältere Nachhaltigkeitsinitiative ist der sogenannte Wittenberg-Prozess. Dieser breit angelegte Dialog der Chemie-Sozialpartner IG BCE und BAVC hat das Ziel, verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft zu fördern. Begründet wurde der Dialog 2007 in Wittenberg. Seitdem fand eine Reihe von Workshops zu unterschiedlichen Aspekten von Nachhaltigkeit statt, an denen Vertreter aus Unternehmen, Gewerkschaft und Gesellschaft teilnahmen. Ein zentrales Ergebnis des „Wittenberg-Prozesses“ ist die Sozialpartner-Vereinbarung „Verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft“ (Ethikkodex), in der Leitlinien zum verantwortlichen Handeln der Chemischen Industrie festgeschrieben wurden.²²⁸

Im Jahr 2011 schlossen sich sechs multinationale Chemieunternehmen in der Initiative „Together for Sustainability“²²⁹ zusammen, die sich für mehr Nachhaltigkeit in der Lieferkette einsetzt. Die Initiative soll zur weltweiten Vereinheitlichung von Self-Assessments und Audits von Lieferanten beitragen. Dazu wurden ein global einheitlicher Fragenkatalog für Lieferanten sowie einheitliche Kriterien für Lieferantenaudits und -prüfprozesse entwickelt. Ziel ist es, die Abfrage von Nachhaltigkeitsinformationen, vor allem für die Lieferanten, zu vereinfachen. Mit BASF, Bayer und Lanxess sind Unternehmen des Samples Gründungsmitglieder der Initiative.²³⁰

Die IG BCE beteiligt sich am Bundesprogramm „CSR im Mittelstand“ mit dem Projekt „CaeSaR- Aktivitäten für ethische und soziale Lösungen zur Schaffung eines innovativen Arbeitsumfelds und für nachhaltigen Ressourceneinsatz“ mit dem Ziel, kleine und mittlere Unternehmen aus den Industriebereichen Chemie, Glas, Papier, Kunststoff, Kautschuk und Energie bei der Entwicklung, Weiterentwicklung und Umsetzung einer passgenauen, individuellen CSR-Strategie zu unterstützen.²³¹

227 vci.de/Nachhaltigkeit/Responsible-Care/Praxis/Seiten/EU-Programm-SPiCE3-foerdert-Energieeffizienz-in-KMU.aspx [Zugriff am 08.01.2014].

228 chemie-sozialpartner.de/wittenberg-prozess/ [Zugriff am 08.01.2014].

229 tfs-initiative.com/ [Zugriff am 16.01.2014].

230 tfs-initiative.com/members.html [Zugriff am 16.01.2014].

231 qfc.de/qfc.de/projekte/aktuelle-projekte/caesar [Zugriff am 21.01.2014].

Tabelle 4: Standards & Initiativen nach Unternehmen (Chemie & Pharma)

	Index	Sektor	GRI	Global Compact	OECD-Richtlinien	Int. Rahmenabkommen	Charta der Vielfalt	Responsible Care	Carbon Disclosure Project
BASF SE	Dax-30	Chemie	A+	✓	✓	-	✓	✓	✓
Bayer AG	Dax-30	Chemie	A+	✓	✓	-	✓	✓	✓
Fresenius Medical Care	Dax-30	Pharma	-	-	-	-	-	-	✓
Fresenius SE & Co KGaA	Dax-30	Pharma	-	-	-	-	-	-	✓
K+S AG	Dax-30	Chemie	B	-	-	-	✓	-	✓
Lanxess AG	Dax-30	Chemie	B+	✓	-	-	-	✓	✓
Linde AG	Dax-30	Chemie	A+	✓	✓	-	✓	✓	✓
Merck KGaA	Dax-30	Pharma	A+	✓	-	-	-	✓	✓
B. Braun Melsungen	Fam	Pharma	-	-	-	-	✓	✓	_*
C.H. Boehringer Sohn	Fam	Pharma	-	-	-	-	✓	✓	_*
Franz Haniel & Cie.	Fam	Pharma	(C+)***	-	-	-	-	-	_*
Fuchs Petrolub AG	M-Dax	Chemie	-	-	-	-	-	-	✓
Gerresheimer AG	M-Dax	Pharma	-	-	-	-	-	-	✓
Rhön-Klinikum AG	M-Dax	Pharma	-	-	-	-	-	-	_**
SGL Carbon SE	M-Dax	Chemie	-	-	-	-	-	-	_**
STADA Arzneimittel AG	M-Dax	Pharma	-	-	-	-	-	-	_**
Symrise AG	M-Dax	Chemie	A	✓	-	-	-	✓	✓
Wacker Chemie AG	M-Dax	Chemie	A	✓	-	-	-	✓	✓

* nicht durch das Carbon Disclosure Project befragt

** Teilnahme am Carbon Disclosure Project verweigert

*** gilt nur für Takkt (Tochterunternehmen von Haniel)

2. Gender und Diversity

Das GRI Kriterium LA 13, welches die Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt betrifft, wird von den Unternehmen unterschiedlich beantwortet. Von den 18 Unternehmen machen zwei (B. Braun und Fresenius Medical Care) überhaupt keine Angaben zu den nach LA13 geforderten Kategorien. 14 der 18 Unternehmen machten Angaben hinsichtlich der Kategorie Geschlecht: zum Frauenanteil insgesamt äußerten sich neben den beiden schon genannten nur Fuchs und Gerresheimer ebenfalls nicht. Keine Angaben zum Frauenanteil in Führungsebenen machten Lanxess und Haniel. Vier der 18 Unternehmen (BASF, Bayer, Linde und Wacker) differenzieren die Führungsebene in obere Führungspositionen und mittleres Management. In ihrer Berichterstattung geben elf Unternehmen an, den Frauenanteil auf Führungsebene erhöhen zu wollen. Sechs davon (Fuchs, Symrise, Wacker, Haniel, Fresenius, Gerresheimer) treffen dazu lediglich allgemeine Aussagen, ohne Angabe des prozentualen Anteils.²³² Die Unternehmen BASF, Bayer, Lanxess, Linde und Merck beziffern zwar den angestrebten prozentualen Anteil von Frauen in Führungspositionen, bleiben aber dennoch sehr vage. Ein Teil der Unternehmen verlegt das Zieljahr weit in die Zukunft (Linde 2018, Lanxess und BASF jeweils 2020), der zweite Teil formuliert mit Spielraum: Merck möchte den Anteil bis 2016 auf mindestens 25-30 Prozent erhöhen (Stand 2012: 24 Prozent), Bayer zielt bis 2015 auf eine Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte „in Richtung 30 Prozent“ (Stand 2012: 23 Prozent). Die Hälfte der 18 Unternehmen nennt Maßnahmen, mit denen der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden soll. Über eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch beispielweise flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit von Home-Office oder Kinderbetreuungsplätze am Arbeitsplatz berichten Lanxess, Wacker, Fresenius, Merck und Rhön-Klinikum. Andere Unternehmen betonen, ihre Bestrebungen bei der Rekrutierung weiblichen Nachwuchses zu intensivieren (K+S und Linde). Gerresheimer und Lanxess erwähnen in diesem Zusammenhang ihre Teilnahme am „Girls‘ Day“, bei dem Schülerinnen für technische Berufe begeistert werden

232 Wacker macht zwar keine prozentualen, dafür aber absolute Angaben: Im Fokus für Positionen auf mittlerer oder oberer Führungsebene stünden rund 100 Mitarbeiterinnen, die für eine solche Aufgabe über das notwendige Potenzial verfügten. Siehe Wacker Chemie AG (2013): Geschäftsbericht 2012. Wege zur Nachhaltigkeit, S. 156. Neben der Absicht, den Frauenanteil auf Führungsebenen erhöhen zu wollen, betont Gerresheimer, ein technisch orientierter Konzern zu sein, weshalb der Anteil an Frauen in Führungspositionen traditionell geringer ausfalle. Siehe Gerresheimer (2013): Perspektiven unseres Wachstums. Geschäftsbericht 2012, S. 61.

sollen. Über Frauennetzwerke im Unternehmen verfügen Bayer, Fresenius und Merck, Mentoring-Programme für Frauen, bei denen weiblichen Nachwuchskräften eine weibliche Führungskraft zur Seite gestellt wird, haben Linde, Wacker, Fresenius und Merck.

Mit 14 von 18 Unternehmen trifft eine Mehrzahl der Unternehmen des Samples Aussagen zum Thema Vielfalt (Diversity). Hierbei handelt es sich in allen Fällen um Absichtserklärungen, Vielfalt im Unternehmen weiter fördern zu wollen, da die Vielfalt der Belegschaft dem Unternehmen Chancen und Wettbewerbsvorteile biete. Drei Unternehmen nennen auch konkrete Maßnahmen: Bayer berichtet über Diversity-Maßnahmen in Form eines Diversity-Workshops, an dem 24 Management-Teams von Bayer bisher teilgenommen haben. Bei Bayer HealthCare fand unter dem Motto „Inclusion is diversity in action“ eine Informations- und Trainingskampagne statt. Symrise möchte die hohe Diversität des Unternehmens durch die Durchführung multikultureller Trainings erhalten und stärken. Auch Merck hat das Ziel, die interkulturelle Kompetenz seiner Mitarbeiter zu erhöhen, und fördert deshalb interkulturelle Trainings und internationale Teamarbeit. Für Führungskräfte, die im Ausland arbeiten, gibt es spezielle Angebote zur gesellschaftlichen Integration am neuen Standort. Dazu gehören beispielsweise Sprachkurse oder internationale Netzwerke. Mit BASF, Bayer, K+S, Linde, Boehringer und Braun haben sechs Unternehmen des Samples die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Von den 18 Unternehmen geben sechs an (Bayer, K+S, Lanxess, Linde, Wacker und Merck), wie hoch der Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter an ihr Gesamtbelegschaft ist. Allerdings beziehen sich alle sechs Unternehmen nur auf den Anteil in Deutschland. Bayer gibt darüber hinaus an, in 25 Ländern behinderte Menschen zu beschäftigen. Mit K+S (7,5 Prozent) und Wacker (7,3 Prozent) übererfüllen zwei Unternehmen die gesetzlich geforderte Schwerbehindertenquote von 5 Prozent. Vier Unternehmen berichten über Maßnahmen in der Förderung von behinderten Mitarbeitern: Bayer unterstützt das lokale Projekt „NeuEinstellung“, das jungen Menschen mit Behinderung einen Zugang ins Berufsleben eröffnen will. Im November 2012 fand am Firmensitz in Pittsburgh der „13. Annual Disability Mentoring Day“ statt, bei dem sich 50 Studierende über die Möglichkeiten eines Berufseinstiegs bei Bayer von Hochschulabsolventen mit Behinderung informiert haben. Außerdem engagiert sich der Konzern im Jugend- und Behindertensport. Linde hat zur Integration von schwerbehinderten oder gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern in Deutschland unter anderem eine Betriebsvereinbarung zur Wiedereingliederung von Arbeitnehmern nach einer Phase der Arbeitsunfähigkeit verhandelt. Bei Wacker arbeiten im betrieblichen Eingliederungsmanagement

Vorgesetzte, Mitarbeiter, Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Gesundheitsdienst eng zusammen, damit gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz bleiben oder auf eine geeignete Stelle wechseln können. Außerdem bezieht Wacker an seinen Standorten Burghausen und Nünchritz seit Jahren viele Produkte aus Behindertenwerkstätten. Boehringer schließlich hat 2012 einen „Aktionsplan 2012-2020 Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ verabschiedet, in dem unter anderem spezielle Angebote für die Aus- und Weiterbildung von Behinderten in Form von konkreten Maßnahmen festgelegt wurden.

Zur Förderung älterer Mitarbeiter äußern sich vier Unternehmen. Lanxess verfügt über ein Senior-Trainee-Programm, welches Akademikerinnen und Akademikern nach einer längeren Familienphase die Rückkehr ins Berufsleben ermöglichen soll. 2012 absolvierten 14 Senior Trainees das Programm. Bei Linde beschäftigt sich ein Arbeitskreis „Familie und Beruf“ mit Demografiefragen. Mit dem Programm ROCK (Retention of Critical Knowledge) soll sichergestellt werden, dass das Wissen älterer Mitarbeiter nicht verloren geht. Wacker bekräftigt, die Wertschätzung älterer Mitarbeiter und die berufliche und fachliche Qualifizierung in allen Altersgruppen zu fördern. Mit dem Betriebsrat wurde die Vereinbarung getroffen, die Möglichkeit von Altersteilzeit auch weiterhin zu gewährleisten. Merck wiederum berichtet über die altersgerechte Anpassung der Arbeitsplätze und den Aufbau eines Gesundheitsmanagements.

Gemäß GRI-Kriterium LA 13 sollen die Unternehmen auch angeben, wie hoch der Anteil an Mitarbeitern ist, die einer Minderheit angehören. Hierauf versuchen sechs Unternehmen, eine Antwort zu geben. BASF gibt an, dass der Anteil der nicht-deutschen Führungskräfte im Jahr 2012 bei 33,8 Prozent lag und erhöht werden soll. Lanxess berichtet, dass 9.481 Mitarbeiter im Konzern (von insgesamt 17.177) nicht-deutscher Nationalität sind. Linde dokumentiert die Anzahl der Nationalitäten unter seinen Mitarbeitern in Deutschland (63) und die Anzahl der Nationalitäten auf Führungsebene in Deutschland (12). Bayer wiederum macht diese Angaben für den Gesamtkonzern (Anzahl Nationalitäten im Konzernführungskreis: 23, Anzahl Nationalitäten unter den Mitarbeitern: 136). Bei Wacker betrug der Anteil von ausländischen Mitarbeitern in Deutschland 11,8 Prozent, konzernweit waren 23 Prozent der oberen Führungskräfte nicht-deutscher Nationalität. Merck beschäftigt in seinem Unternehmen Mitarbeiter aus 121 Ländern, in Führungspositionen arbeiten Mitarbeiter aus 57 verschiedenen Ländern. Der Anteil Nicht-Deutscher in Führungspositionen beträgt 61 Prozent.

Aus diesen Antworten ist erkennbar, dass alle Unternehmen Minderheit als nicht-deutsch definieren bzw. auf die Angabe der verschiedenen Nationalitäten im Konzern ausweichen. Merck gibt dafür folgende Erklärung: „Da der Begriff ‚Minderheit‘ global nicht einheitlich definiert ist, erfassen wir hierzu keine Daten. Darüber hinaus ist die Erfassung von persönlichen Daten unserer Mitarbeiter in vielen Ländern unserer Geschäftstätigkeit streng geregelt.“²³³

Auf das GRI-Kriterium LA14 „Verhältnis Grundgehalt Männer/Frauen nach MA-Kategorie“ gehen acht der neun Unternehmen, die nach GRI berichten, ein. Lanxess und Linde geben sich für dieses Kriterium null Punkte und machen entsprechend keine Angaben. Einen Punkt geben sich BASF, Bayer und Symrise. Diese drei Unternehmen erklären in ähnlicher Form, dass „geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede für gleichwertige Tätigkeiten grundsätzlich ausgeschlossen“ sind.²³⁴ K+S und Merck treffen ähnliche Aussagen, allerdings macht K+S keine Punkteangabe, Merck wiederum gibt sich für die Beantwortung des Kriteriums zwei Punkte. Wacker gibt sich zwei Punkte und macht als einziges Unternehmen weitergehende Angaben: Das Verhältnis des Jahresgehalts von Frauen gegenüber dem von Männern in Prozent beträgt für Tarifmitarbeiter 96,7 Prozent, für Außer-Tarifmitarbeiter 98,4 Prozent (bezogen auf Wacker Deutschland, Außer-Tarifmitarbeiter des Mittleren Managements). Dazu erklärt der Chemiekonzern: „Das durchschnittliche Jahresgehalt der Mitarbeiterinnen ist geringfügig niedriger als das der Mitarbeiter. Der Grund dafür liegt in der statistischen Auswertung, in der Kenngrößen wie Dienstjahre, Alter und der Leistungsanteil des Gehalts nicht abgeglichen sind.“²³⁵ Damit ist Wacker das einzige Unternehmen, das den Gender Pay Gap im Unternehmen in Form einer Kennzahl belegt. Dies ist zwar vom GRI nicht verlangt, ist aber für deutsche Unternehmen eine sinnvolle Kennzahl, die allerdings auch in anderen Branchen nur äußerst selten publiziert wird. Die Erklärung, dass ein Unternehmen nicht nach Geschlecht differenziert bezahlt, ist in deutschen Unternehmen dagegen entbehrlich.

Zum untersuchten Kriterium GRI HR4 machen zehn der 18 Unternehmen Angaben (BASF, Bayer, K+S, Lanxess, Linde, Symrise, Wacker, Franz Haniel, Gerresheimer und Rhön Klinikum). Alle diese Unternehmen geben in ähnlichen Formulierungen an, Diskriminierungen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des

233 Merck (2013): Corporate Responsibility Bericht 2012, S. 130.

234 So wird es bspw. im Nachhaltigkeitsbericht von Bayer formuliert. Vgl. Bayer AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 52.

235 Wacker Chemie AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012, S. 108. Vgl. auch Schwerpunktauswertung Gender/Diversity.

Alters oder der sexuellen Identität nicht zu tolerieren. Drei Unternehmen geben an, Hinweise auf Diskriminierungen zu dokumentieren: BASF, K+S und Linde berichten über Compliance-Hotlines, bei denen MitarbeiterInnen anonym Vorfälle von Diskriminierung melden können. Wie oft und mit welchen Konsequenzen Anrufe bei den Compliance-Hotlines eingegangen sind, wird von den drei Unternehmen unterschiedlich beantwortet: K+S vermeldet keine Beschwerden im Berichtsjahr 2012. Linde gibt an, dass seine Integrity-Line 306 Mal kontaktiert wurde, 2,6 Prozent der Hinweise bezogen sich auf Diskriminierung. BASF wiederum berichtet über 74 Anrufe in Bezug auf Diskriminierung bei den externen Compliance-Hotlines. In 19 Fällen wurde Fehlverhalten festgestellt, es wurden Gegenmaßnahmen ergriffen.

3. Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung

Die große Mehrheit von 15 Unternehmen erwähnt in ihrer Berichterstattung eine betriebliche Interessenvertretung. In welchem Zusammenhang Betriebsrat, Konzernbetriebsrat oder in einigen Fällen der Europäische Betriebsrat in den Nachhaltigkeitsberichten genannt werden, ist sehr unterschiedlich. Bei Rhön Klinikum, Gerresheimer, Haniel und STADA bspw. wird dem Betriebsrat lediglich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit gedankt. B. Braun berichtet, dass im Rahmen der Umwelt- und Arbeitsschutzpolitik des Unternehmens Mitarbeiter und Arbeitnehmervertreter in die Aktivitäten des Unternehmens eingebunden werden – und erwähnen damit eine Verpflichtung des Unternehmens. Bei Wacker findet der Betriebsrat im Zusammenhang mit Verstößen gegen Compliance-Richtlinien Erwähnung. Bei Symrise Deutschland wurde vor drei Jahren mit Unterstützung des Betriebsrats ein aktives Gesundheitsmanagement gestartet. Lanxess betont, mit den Arbeitnehmervertretungen in Deutschland, Europa und weltweit regelmäßig seine Unternehmensziele zu diskutieren und die Gremien frühzeitig bei organisatorischen Änderungen einzubinden. Bei Linde hat der Europäische Betriebsrat 2012 ein Projekt zur Verbesserung der länderübergreifenden Zusammenarbeit abgeschlossen. BASF berichtet am ausführlichsten über die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen auf nationaler, europäischer und weltweiter Ebene. Als einziges Unternehmen erwähnt BASF die Teilnahme an den „Wittenberg-Dialogen“, bei denen 2012 u.a. die deutschen Arbeitnehmervertretungen und Führungskräfte von BASF über den Ethikkodex diskutiert haben.²³⁶

236 bericht.basf.com/2012/de/konzernlagebericht/mitarbeiterundgesellschaftlichesengagement/mitarbeiter/dialog.html [Zugriff am 14.01.2014].

Kein Unternehmen des Samples und auch kein Unternehmen aus dem Bereich der chemischen Industrie in Deutschland verfügt bisher über eine Internationale Rahmenvereinbarung (IFA) mit der IG BCE und der Internationalen Gewerkschaftsföderation. Außerhalb Deutschlands hat im Dezember 2013 Solvay, ein multinationales Chemieunternehmen mit Hauptsitz in Belgien, mit der internationalen Gewerkschaftsföderation IndustriAll eine globale CSR-Vereinbarung abgeschlossen.²³⁷ Das „Global Corporate Social Responsibility Agreement between Solvay and IndustriAll Global Union“²³⁸ beinhaltet neben der Anerkennung der ILO-Kernarbeitsnormen und der zehn Prinzipien des Global Compacts auch die Einrichtung eines sozialen Dialogs. Ein Globales Sicherheitsgremium, dem auch Vertreter von IndustriAll angehören, soll die Einhaltung der Vereinbarung überwachen. In der chemischen Industrie gab es bisher erst eine abgeschlossene Internationale Rahmenvereinbarung, und zwar mit Rhodia, einem Konzern, der 2011 von Solvay übernommen wurde. Die nun abgeschlossene globale CSR-Vereinbarung ist damit in der chemischen Industrie einzigartig.

Zum GRI-Kriterium HR5 „ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten, sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen“ äußern sich acht Unternehmen (BASF, Bayer, Fuchs, K+S, Linde, Symrise, Wacker und Merck). Alle diese Unternehmen betonen, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu achten. Weitere Angaben sind von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. BASF sucht in Ländern, in denen das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen beschränkt ist, nach Lösungen mit den Mitarbeitern, einen systematischen Dialog zu etablieren. Bayer berichtet, dass in China mittlerweile mehr als 90 Prozent der Belegschaft von der lokalen Gewerkschaft repräsentiert werden. Mit Bayer, K+S, Linde und Wacker machen vier Unternehmen prozentuale Angaben darüber, wie viele Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen beschäftigt sind. Symrise gibt an, dass der überwiegende Teil der Belegschaft durch Kollektivvereinbarungen erfasst ist. Merck wiederum nennt den Prozentsatz derjenigen Beschäftigten, die generell das Recht auf Kollektivvereinbarungen haben. Obwohl Linde und Wacker sich für die Beantwortung

237 Solvay erzielte im Jahr 2012 einen Umsatz von 12.4 Mrd. € und hat 29.100 Beschäftigte in 111 Betrieben bzw. Niederlassungen in 55 Ländern. Die internationale Gewerkschaftsföderation IndustriAll ist im Juni 2012 aus dem Zusammenschluss von IMF, ICEM und ITGLWF hervorgegangen. In IndustriAll sind Branchengewerkschaften mit 50 Millionen Mitgliedern aus 140 Ländern international zusammengeschlossen. Die IGBCE ist Mitglied von IndustriAll.

238 industriall-union.org/industriall-global-union-signs-worldwide-social-and-environmental-responsibility-agreement-with-solv [Zugriff am 14.01.2014].

des Kriteriums nur einen Punkt geben, berichten die beiden Unternehmen mehr als Symrise und Merck, die mit zwei Punkten vorgeben, vollständig zu berichten. An diesem Beispiel wird deutlich, dass eine hohe Punktzahl bei der Eigeneinschätzung der GRI-Kriterien nicht unbedingt etwas über gute und vollständige Berichterstattung aussagt.

Zu dem freiwilligen GRI-Kriterium GRI LA9 „Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden“ machen vier Unternehmen Angaben. Linde, das sich nur einen Punkt gibt, bekräftigt, partnerschaftlich mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. BASF (2 Punkte) berichtet, dass alle Mitarbeiter in Deutschland in Arbeitsschutzausschüssen vertreten werden, die mindestens einmal vierteljährlich tagen und wichtige Themen zur Arbeitssicherheit besprechen. Vereinbarungen im Sinne des Kriteriums GRI LA9 erwähnen nur Lanxess und Merck. Lanxess hat zu Beginn des Jahres 2013 für alle Tarifmitarbeiter in Deutschland eine umfangreiche Unfallversicherung eingeführt, die sowohl den beruflichen als auch den privaten Bereich abdeckt und weltweit gilt. Bei Merck gibt es für die Standorte in Deutschland eine Betriebsvereinbarung für Arbeitssicherheit und Gesundheit.²³⁹

In Hinblick auf die tarifliche Bezahlung der Mitarbeiter, dem GRI-Kriterium LA4 „Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen“, machen zehn Unternehmen Angaben (BASF, Bayer, K+S, Lanxess, Linde, Symrise, Wacker, Merck und Stada). K+S gibt allerdings nur an, dass 85 Prozent seiner Mitarbeiter gewerkschaftlich organisiert seien, Merck wiederum nennt hier erneut nur den Prozentsatz der Beschäftigten, die das Recht auf Kollektivvereinbarungen haben. Fresenius erklärt allgemein, in Deutschland Tarifverträge mit der IG Chemie, dem Marburger Bund sowie mit ver.di geschlossen zu haben. Genaue Angaben, wie viel Prozent der Mitarbeiter nach Tarif beschäftigt sind bzw. unter Kollektivvereinbarungen fallen, machen nur Bayer, Lanxess, Linde und Stada. Bayer berichtet hier als einziges Unternehmen besonders ausführlich, nämlich unterteilt nach Kontinenten: Bayer-Konzern gesamt: 53 Prozent, Europa: 87 Pro-

239 Merck (2013): Corporate Responsibility Bericht 2012, S. 130. Nur sehr wenige Unternehmen erwähnen Betriebsvereinbarungen in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung. Von den 18 Unternehmen des Samples sind es nur Linde, im Bereich Wiedereingliederung von kranken und schwerbehinderten Mitarbeitern und Merck, im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit. Ob die untersuchten Unternehmen keine Betriebsvereinbarungen im Bereich CSR geschlossen haben oder über vorhandene nur nicht berichten, kann hier nicht abschließend geklärt werden. Zum Themenkomplex CSR und betriebliche Vereinbarungen vgl. auch: Manuela Maschke und Reinhard Zimmer (2013): CSR – Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt am Main.

zent, Nordamerika: 5 Prozent, Lateinamerika/Afrika/Nahost: 46 Prozent, Asien/Pazifik: 15 Prozent.²⁴⁰ Wacker verweist in seinem Geschäftsbericht auf die Einigung über einen neuen Tarifvertrag in der Chemiebranche, der sogar die Löhne für Zeitarbeiter regelt:

„Die IG BCE und die Arbeitgeber der chemischen Industrie haben sich im Mai 2012 auf einen neuen Tarifvertrag mit einer Laufzeit von 19 Monaten geeinigt. Die Tarifentgelte stiegen um 4,5 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen wurden um 50€ pro Monat angehoben. [...] Die IG BCE, der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) haben einen Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer geschlossen. Er ist seit November 2012 in Kraft und hat das Ziel, die Löhne der Zeitarbeiter an die Entgelte der Stammbesellschaft heranzuführen. In der Endstufe erreichen die Zeitarbeitnehmer zwischen 85 und 90 Prozent der Chemie-Entgelte.“

Auch im Bereich Demografie haben sich die Sozialpartner auf einen Tarifvertrag geeinigt:

„Mit dem Tarifvertrag ‚Lebensarbeitszeit und Demografie‘ begegnen die Chemie-Arbeitgeber und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) den Herausforderungen des demografischen Wandels. Der von den Vertragsparteien vereinbarte Demografiebetrag I – 312,30€ pro Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2012 – fließt bei Wacker in die Altersversorgung.“²⁴¹

Bei kaum einem Unternehmen der Chemiebranche sind die Arbeitnehmervertretungen an CSR-Maßnahmen beteiligt. Bei Boehringer ist die Arbeitnehmervertretung in die Erstellung des „Aktionsplans 2012-2020 zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ eingebunden. Der Aktionsplan enthält ein Vorwort des Konzernbetriebsratsvorsitzenden sowie der Schwerbehindertenvertretung, die an der Ausgestaltung des Plans mitgewirkt haben.

Stakeholderdialoge werden in neun der 18 Unternehmen geführt. Explizit wird der Dialog mit Arbeitnehmervertretungen nur bei BASF erwähnt.²⁴² Das meistgenannte Instrument ist die Mitarbeiterbefragung. Bei BASF, Bayer, Lanxess, Linde, Symrise, Wacker und Merck finden regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zu Nachhaltigkeitsthemen statt. Darüber hinaus gibt es eine große Spannweite

240 Anteil Mitarbeiter, die durch Kollektivvereinbarungen erfasst werden, insbesondere hinsichtlich Löhnen und Arbeitsbedingungen (Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen), siehe Bayer AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 48.

241 Wacker Chemie AG (2013): Geschäftsbericht 2012. Wege zur Nachhaltigkeit, S. 109.

242 basf.com/group/corporate/de/content/sustainability/employees/employee-representatives [Zugriff am 14.01.2014].

an weiteren Dialogformen. Als weitere Formen des Dialogs werden von den Unternehmen bspw. genannt: Workshops und Informationsveranstaltungen (Bayer), Information der Öffentlichkeit über Umweltberichte und spezifische Standortbroschüren, Beteiligung am bundesweiten „Tag der offenen Tür“, initiiert vom VCI, Roadshows für Investoren, Lieferantentage und Messen (Wacker) sowie die Veranstaltung von Panels zu den Themen „Access to Health“ und „Bioethik“ mit Experten aus Wissenschaft und Vertretern von Nichtregierungsorganisationen (Merck). Die Auswirkungen eines Stakeholderdialogs auf die Geschäftspraxis werden bei Takkt (Tochter von Haniel) beschrieben: „Im Dialog mit Stakeholdern hat das Unternehmen sechs Handlungsfelder abgeleitet: Einkauf, Marketing, Logistik, Ressourcen & Klima, Mitarbeiter und Gesellschaft. Pro Handlungsfeld wurden konkrete Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele formuliert, die mit dem SCORE-Programm („Sustainable Corporate Responsibility“) nachhaltig in der Takkt-Organisation verankert werden.“²⁴³

4. CO₂-Emissionen

Zehn der 18 Unternehmen veröffentlichen Kennzahlen gemäß des Indikators GRI EN 16 zu direkten und indirekten Treibhausgasemissionen nach Gewicht. Neben den neun nach GRI berichtenden Unternehmen macht außerdem Gerresheimer Angaben über seine Treibhausgasemissionen. Allerdings berichten K+S und Rhön-Klinikum nur ihre direkten CO₂-Emissionen und deshalb, nach den Vorgaben von GRI EN 16, nicht vollständig. Die Unternehmen verwenden zum Teil unterschiedliche Maßeinheiten, in denen sie ihren CO₂-Ausstoß angeben: Mit Linde, Wacker, Gerresheimer und Rhön-Klinikum geben vier Unternehmen ihre CO₂-Emissionen absolut in Tonnen an. Mit BASF, Bayer, Lanxess und Merck berichten genauso viele über ihren Ausstoß mit der Maßeinheit CO₂-Äquivalente in Tonnen, und Symrise und K+S verwenden die Maßeinheit Kilogramm CO₂ pro Tonne verkauftes Produkt. Ein Vergleich der Unternehmen in Bezug auf ihren CO₂-Ausstoß ist deshalb sehr schwierig.

Das GRI-Kriterium EN 18 fordert die Unternehmen auf, ihre Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse offenzulegen. Dieselben zehn Unternehmen äußern sich auch zu ihren CO₂-Emissionszielen und zum bisherigen Erreichungsgrad. Die Reduktionsziele und angegebenen Basisjahre variieren von Unternehmen zu Unternehmen erheblich, ebenso wie die Maßeinheiten, in denen das jeweilige Reduktionsziel angegeben wird. Gerres-

243 haniel.de/de/verantwortung/geschaeftsbereiche/takkt/ [Zugriff am 14.01.2014].

heimer möchte das Verhältnis von Emissionen zu Umsätzen im Vergleich zum Basisjahr 2008 stetig reduzieren.²⁴⁴ K+S hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2014 seine CO₂-Emissionen von 53kg/t Produkt auf 45kg/t Produkt zu senken. Alle anderen Unternehmen geben ihre Reduktionsziele in Prozent an: BASF, Bayer und Symrise streben jeweils eine Reduktion von Treibhausgasemissionen je verkaufte Tonne Produkt bis zum Jahr 2020 an.²⁴⁵ Boehringer und Merck geben jeweils an, ihre Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2020 um 20 Prozent im Vergleich zum Jahr 2010 (Boehringer) bzw. im Vergleich zum Jahr 2006 (Merck) senken zu wollen.²⁴⁶ Darüber hinaus werden von den Unternehmen zum Teil weitergehende Angaben gemacht, wie Reduktionsziele pro Unternehmensteil (Bayer) oder Geschäftssegment (Lanxess), Senkung des Energieverbrauchs (Lanxess, Symrise) oder Erhöhung der Energieeffizienz (Linde). Ähnlich wie beim CO₂-Ausstoß lassen sich die Reduktionsziele kaum oder gar nicht miteinander vergleichen. Wie ambitioniert ein Reduktionsziel tatsächlich ist, lässt sich mitunter – ohne sehr genaue Kenntnis des Unternehmens – nicht einmal für den konkreten Einzelfall abschätzen.

Angaben über ergriffene Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen bzw. Energieeinsparmaßnahmen werden von einer Mehrheit der Unternehmen des Samples in irgendeiner Form gemacht, auch von denen, die nicht nach GRI berichten. Die einzigen Ausnahmen sind B. Braun, Fuchs und Stada.

Am häufigsten wird von den Unternehmen über Energieeinsparmaßnahmen im Kerngeschäft, also der Produktion, berichtet. Von den zehn Unternehmen (BASF, K+S, Lanxess, Linde, SGL Carbon, Symrise, Wacker, Fresenius, Gerresheimer und Merck) stammen sieben aus dem energieintensiven Sektor Chemie. Zur Steigerung der Energieeffizienz berichten die Unternehmen über diverse

244 Das bedeutet, dass zur Erreichung dieses Ziels der CO₂-Ausstoß nicht zwingend reduziert werden muss. Tatsächlich stieg bei Gerresheimer in den letzten fünf Jahren der Ausstoß der CO₂-Emissionen von Jahr zu Jahr an, im Verhältnis zum Umsatz ging er allerdings leicht zurück. Ähnlich argumentiert Rhön-Klinikum in seinem Nachhaltigkeitsbericht: In den letzten fünf Jahren verzeichnete das Unternehmen zwar einen Anstieg der absoluten Emissionswerte, im Verhältnis zu den behandelten Patienten seien sie aber gesunken. Siehe: gerresheimer.com/unternehmen/unternehmerische-verantwortung/carbon-disclosure-projekt.html [Zugriff am 14.01.2014] und Rhön-Klinikum (2013): Ethische Verantwortung und Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 29f.

245 BASF: Minus 40% bis zum Jahr 2020 (Basisjahr: 2002); Bayer: Minus 35% bis zum Jahr 2020 (Basisjahr 2005), Symrise: Minus 33% bis zum Jahr 2020 (Basisjahr: 2010) Siehe: bericht.basf.com/2012/de/konzernlagebericht/verantwortungentlangderwertschoepfungskette/umwelt/energieundklimaschutz/globalziele.html [Zugriff am 15.01.2014], Bayer AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 56 und Symrise AG (2013): Unternehmensbericht 2012. Sharing Values, S. 58.

246 Siehe: Boehringer Ingelheim (2013): Unternehmensbericht 2012, S. 30 und Merck (2013): Corporate Responsibility Bericht 2012, S. 116.

Maßnahmen, wie Investitionen in energieeffizientere Anlagen und Verfahren, die Optimierung und Neugestaltung von Produktionsprozessen, die Rückgewinnung und Nutzung von Abwärme in Produktionsanlagen oder den Bau bzw. die Modernisierung von Kraftwerken zur eigenen (CO₂-armen) Stromerzeugung.

Darüber hinaus haben viele Unternehmen Maßnahmen zur Energieeinsparung im Bereich Infrastruktur getroffen. Über Gebäudesanierungen berichten Fresenius, Fresenius Medical Care, Gerresheimer, SGL Carbon, Merck und Rhön-Klinikum. Bei der Fahrzeugflotte/den Dienstwagen sparen Bayer, Wacker und Boehringer CO₂-Emissionen ein, im Bereich der Logistik tun dies Lanxess, Linde, Wacker und Haniel.

Über CO₂-Ausgleichsmaßnahmen berichten mit Wacker und Haniel zwei Unternehmen des Samples. Wacker erklärt, bei Standorterweiterungen die Folgen für Natur und Artenvielfalt zu untersuchen und in Abstimmung mit den Behörden Ausgleichsmaßnahmen durchzuführen. Für jeden Baum, der beim Bau der neuen Polysiliciumanlage am Standort Nünchritz gefällt wurde, sei Ersatz geschaffen worden.²⁴⁷ Haniel berichtet über den Unternehmensbereich Takkt Europe, dass mit einem Hersteller „grüne“ Transportgeräte entwickelt wurden, die eine zertifizierte Umweltbilanz aufweisen, energiesparend hergestellt werden und deren CO₂-Emissionen durch die Investition in ein Klimaschutzprojekt kompensiert werden.²⁴⁸

Fünf Unternehmen machen außerdem Angaben, wie sie CO₂-Reduzierungen in der Lieferkette erreichen möchten. Lanxess hat dazu 2012 ein „CO₂-Monitoring-Dashboard“ eingeführt, um Kosten und mögliche CO₂-Einsparpotenziale einer Transportlösung gegenüberzustellen und so eine wirksame Strategie zur Emissionsreduzierung in der Lieferkette zu entwickeln.²⁴⁹ Auch Symrise erhebt CO₂-Emissionen bei Lieferanten und ließ von seinen großen Lieferanten sogenannte „Product Carbon Footprints (PCF)“ errechnen.²⁵⁰ Linde wiederum hat geringe CO₂-Emissionen als Kriterium für neue Transportdienstleister aufgenommen und außerdem Fahrertrainings (u.a. bei Lieferanten) zu ressourcenschonender und umweltfreundlicher Fahrweise durchgeführt.²⁵¹ Haniel berichtet für die Gesellschaften seines Tochterunternehmens Takkt, dass diese nur Beziehungen zu Lieferanten unterhalten, die den anerkannten Umwelt- und Sozialstandards folgen. Außerdem kooperiert das Unternehmen ausschließlich mit Logistikpartnern, die über emissionsarme Flotten verfügen und ein professionelles Tourenmanagement

247 Wacker Chemie AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012, S. 66.

248 haniel.de/de/verantwortung/geschaeftsbereiche/takkt/ [Zugriff am 15.01.2014].

249 Lanxess (2013): Geschäftsbericht 2012. Nachhaltig denken, viel bewegen, S. 56.

250 Symrise AG (2013): Unternehmensbericht 2012. Sharing Values, S. 95.

251 Linde Group (2013): Corporate Responsibility-Bericht 2012, S. 70.

implementiert haben.²⁵² BASF hat in seinem Verhaltenskodex für Lieferanten die effiziente Nutzung von Ressourcen, die Verwendung energieeffizienter und umweltfreundlicher Technologien und die Reduzierung der Abfallmengen sowie der Emissionen in Luft, Wasser und Boden festgeschrieben.²⁵³

Über ein internes Umweltmanagementsystem verfügen zehn Unternehmen des Samples (Bayer, Linde, SGL Carbon, Symrise, Wacker, B. Braun, Fresenius, Fresenius Medical Care, Merck und Rhön-Klinikum). Acht Unternehmen (Bayer, Lanxess, Linde, GSL Carbon, Wacker, B. Braun, Gerresheimer und Merck) besitzen im Gesamtkonzern oder an einzelnen Standorten extern nach ISO 50001 zertifizierte Energiemanagementsysteme. K+S strebt bis 2015 die Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 für seine deutschen Standorte an. Über nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsysteme verfügen neun Unternehmen (BASF, Bayer, Linde, Wacker, Fresenius, Fresenius Medical Care, Gerresheimer, Merck und Stada). Über Unternehmensteile, die nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 zertifiziert sind, berichten sechs Unternehmen (Bayer, Linde, Wacker, Gerresheimer, Rhön-Klinikum und Stada). Es ist insgesamt auffällig, dass nur sehr wenige Unternehmen genaue Angaben darüber machen, zu welchem Anteil der Gesamtkonzern über zertifizierte Managementsysteme verfügt. Linde bildet hierbei eine Ausnahme: Der Konzern berichtet als einziger, wie viel Prozent seiner Standorte nach dem jeweiligen Standard zertifiziert sind.²⁵⁴

Am Carbon Disclosure Project nehmen zwölf der Unternehmen des Samples teil (BASF, Bayer, Fresenius, Fresenius Medical Care, Fuchs, Gerresheimer, K+S, Lanxess, Linde, Merck, Symrise und Wacker). Mit BASF, Bayer, Linde, Symrise und Lanxess sind fünf Unternehmen des Sektors Chemie im Jahr 2012 im Carbon Disclosure Project Leadership Index für Deutschland vertreten.²⁵⁵

5. Lieferantenmanagement

Acht Unternehmen des Samples (sechs aus dem Sektor Chemie, zwei aus dem Sektor Pharma) machen Angaben zur Anzahl ihrer Lieferanten. Das GRI-Kriterium HR2 „Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Men-

252 haniel.de/de/verantwortung/geschaeftsbereiche/takkt/ [Zugriff am 16.01.2014].

253 Vgl. BASF Verhaltenskodex für Lieferanten, basf.com/group/corporate/de/function/conversions:/publishdownload/content/products-and-industries/procurement/Compliance/Lieferantenbriefe/German.pdf [Zugriff am 21.01.2014].

254 Linde Group (2013): Corporate Responsibility-Bericht 2012, S. 28.

255 cdp.net/en-US/Results/Documents/2012-CDLI-CPLI/CDP-DACH-cdli-cpli.pdf [Zugriff am 16.01.2014].

schenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahme“ wird von BASF, Symrise, Lanxess und Merck vollständig (2 Punkte) und von Bayer, Linde und Wacker teilweise (1 Punkt) berichtet. Außerdem machen K+S und Fuchs hierzu Angaben. Eine prozentuale Angabe der Zulieferer, die nach Menschenrechtsfragen geprüft wurden, macht allerdings nur BASF (70 Prozent).²⁵⁶ BASF, K+S, Linde, Lanxess, Symrise Wacker und Merck fordern in diesem Zusammenhang von ihren Lieferanten die Einhaltung des Global Compacts bzw. die Achtung der ILO-Kernarbeitsnormen. Mit BASF, Bayer, Lanxess und Merck berichten vier Unternehmen, dass sie über Verhaltenskodizes für Lieferanten verfügen.²⁵⁷ Merck unterstützt seit 2009 als einziges Unternehmen des Samples die Compliance-Initiative des deutschen Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) und hat außerdem den BME-Verhaltenskodex unterzeichnet.²⁵⁸

BASF, Bayer und Lanxess beteiligen sich außerdem an der Initiative „Together for Sustainability“, die sich für Nachhaltigkeit in der Lieferkette einsetzt und dafür einheitliche Auditstandards erarbeitet. Im Rahmen der Initiative berichtet Bayer über Trainings für Lieferanten. Dabei handelt es sich um zwei e-Learning-Einheiten, durch die die Durchführung von Audit-Prozessen eingeübt werden soll.²⁵⁹ Bayer beteiligt sich außerdem an der Industrie-Initiative „Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)“, bei der 15 gemeinsame Lieferanteneinschätzungen und Pilotaudits nach dem gemeinsam erarbeiteten PSCI-Auditstandard durch externe qualifizierte Auditfirmen durchgeführt wurden.²⁶⁰ Boehringer und Merck sind ebenfalls Mitglieder dieser Initiative, erwähnen dies aber nicht in ihrer Berichterstattung.²⁶¹ Mit Gerresheimer und Stada berichten zwei Pharmaunternehmen, dass sie die Einhaltung der definierten Qualitätsstandards bei der Arzneimittelproduktion – der Good Manufacturing Practices (GMP) – auch von ihren Lieferanten einfordern.

256 Streng genommen erfüllt damit auch nur BASF das GRI-Kriterium HR2 vollständig. bericht. basf.com/2012/de/konzernlagebericht/verantwortungentlangderwertschoepfungskette/managementderlieferkette.html [Zugriff am 16.01.2014].

257 K+S erwartet von seinen Lieferanten, dass sie die Menschenrechte und die international anerkannten Arbeitsstandards nach den Kernarbeitsnormen der ILO beachten. Das Unternehmen verweist hier auch auf seinen Verhaltenskodex, der zu Lieferanten und Kernarbeitsnormen aber keine Aussagen trifft. Siehe: K+S (2013): Unternehmens-/Nachhaltigkeitsbericht 2012: Vielfalt Leben, S. 107.

258 Vgl. Merck (2013): Corporate Responsibility Bericht 2012, S. 52 und bme.de/fileadmin/bilder/China/bme_qs/bme_code_of_conduct_participants.pdf [Zugriff am 16.01.2014].

259 Bayer AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 31.

260 Bayer AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 30.

261 pharmaceuticalsupplychain.org/suppliers [Zugriff am 16.01.2014].

Zehn Unternehmen des Samples berichten über die Durchführung von Audits bei ihren Lieferanten. Die Angaben unterscheiden sich deutlich im Umfang und lassen sich grob in drei Kategorien unterteilen: Mit Fresenius Medical Care, Gerresheimer und Stada erwähnen drei der zehn Unternehmen lediglich, dass sie regelmäßig Lieferantenaudits durchführen. Drei weitere Unternehmen nennen darüber hinaus, die Anzahl der Audits bzw. den Prozentsatz der durchgeführten Audits. Bei K+S wurden 2012 bei 4 Prozent der Lieferanten, die 30 Prozent des Einkaufsvolumens umfassen, Audits durchgeführt, Lanxess berichtet für 2012 von 29 Audits, was einer Überprüfung von 7 Prozent aller Lieferanten von Lanxess entspricht, und Linde gibt an, im Jahr 2012 100 Lieferantenaudits durchgeführt zu haben. Die ausführlichsten Angaben zu Lieferantenaudits machen BASF, Bayer, Symrise und Merck. Diese Unternehmen geben die Anzahl der Audits an und darüber hinaus auch, ob diese Audits im Berichtsjahr auch zu Konsequenzen geführt haben – wie bspw. zur Einforderung von Verbesserungen bei den überprüften Lieferanten (BASF, Bayer und Merck) oder sogar zur Einstellung der Geschäftsbeziehungen (BASF, 2012 in sechs Fällen).

6. Fazit

Die Auswertung der 18 Unternehmen aus den Sektoren Chemie und Pharma hat gezeigt, dass nur die Unternehmen ausführlich berichten, die einen eigenständigen oder integrierten Nachhaltigkeitsbericht verfassen. Dies trifft auf neun Unternehmen (und auf das Tochterunternehmen Takkt von Haniel) zu. Alle ausführlich berichtenden Unternehmen orientieren sich an den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI). Hierbei ist auffällig, dass besonders viele Unternehmen des Sektors Chemie umfangreich berichten, neben den fünf Dax-30-Unternehmen mit Symrise und Wacker auch zwei Unternehmen aus dem M-Dax. Über die Gründe dafür kann an dieser Stelle nur gemutmaßt werden: Einerseits könnte die lange Tradition in Bezug auf Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Chemiebranche hierfür verantwortlich sein. Beispielhaft – neben vielen anderen Brancheninitiativen – steht dafür die Nachhaltigkeitsinitiative Responsible Care, die schon seit 1985 existiert und das Ziel verfolgt, ein Bewusstsein für Nachhaltigkeit in der Branche zu etablieren. Andererseits könnte ein Grund in der besonderen ökologischen und sozialen Verantwortung der Chemiebranche liegen, die sich aufgrund ihres hohen Energiebedarfs und ihrer weitreichenden Lieferantenbeziehungen besonders verpflichtet sieht, hierzu ausführlich Angaben zu machen.

Betrachtet man die Unternehmen nach ihrer Zugehörigkeit zum Dax-30, zum M-Dax oder zur Kategorie Familienunternehmen, stechen die Dax-30-Unternehmen als diejenigen hervor, die am ausführlichsten zu Nachhaltigkeitsthemen berichten. Die beiden Ausnahmen sind Fresenius und Fresenius Medical Care, die schon in früheren Nachhaltigkeitsvergleichen schlecht abgeschnitten haben.²⁶² Aus dem Bereich der M-Dax-Unternehmen heben sich Wacker und Symrise positiv durch eine transparente und umfassende Berichterstattung ab. Die Familienunternehmen B. Braun, Boehringer und Haniel wiederum berichten – mit Ausnahme des Tochterunternehmens Takkt von Haniel – ohne eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht und entsprechend nur sehr knapp.

Im Bereich Gender und Diversity berichtet die Mehrheit der Unternehmen über den Frauenanteil in Führungspositionen. Allerdings unterscheiden nur vier Unternehmen die Führungsebene in obere Führungspositionen und mittleres Management. Die Hälfte der Unternehmen nennt Maßnahmen, mit denen eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen erreicht werden soll, sechs davon mit angestrebtem Prozentsatz und Zieljahr. Weitere sechs Unternehmen machen Angaben zum Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter an ihrer Gesamtbelegschaft, allerdings in allen Fällen nur auf Deutschland bezogen. Diese sechs Unternehmen berichten außerdem über Maßnahmen zur Integration von schwerbehinderten Mitarbeitern im Unternehmen. Mit K+S und Wacker übererfüllen zwei Unternehmen die gesetzlich geforderte Schwerbehindertenquote von 5 Prozent. Im Bereich Diversity ist die Diskrepanz zwischen Absichtserklärungen und eingeleiteten Maßnahmen besonders groß. Eine Mehrheit von 14 Unternehmen gibt an, Vielfalt im Unternehmen fördern zu wollen, aber nur drei Unternehmen nennen hierfür konkrete Maßnahmen.

Beim Schwerpunktthema Mitbestimmung und Arbeitnehmervertretungen ergab die Analyse, dass keines der Unternehmen über eine Internationale Rahmenvereinbarung verfügt. Die betriebliche Interessenvertretung wird zwar bei 15 Unternehmen in der Berichterstattung genannt, aber kein Unternehmen berichtet über die Beteiligung der Interessenvertretung an CSR-Maßnahmen. Beim GRI-Kriterium HR5 „ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten, sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen“ zeigte die Analyse, dass die von den Unternehmen selbst vorgenommene Vergabe von zwei Punkten für den GRI-Indikator für eine vollständige Berichterstattung nicht

262 Vgl. Judith Beile et.al. (2011): Personalberichterstattung der Dax-30-Unternehmen. Arbeitspapier 138 der Hans-Böckler-Stiftung.

immer Garant für eine tatsächlich vollständige Berichterstattung ist. Das Unternehmen Linde, das sich für die Beantwortung von HR5 einen Punkt gibt, berichtet für dieses Kriterium weitaus mehr als Merck, das sich für die Beantwortung zwei Punkte gutschreibt. An diesem Beispiel wird ein generelles Problem des GRI-Index deutlich: Wann ein GRI-Kriterium teilweise (1 Punkt) und wann es vollständig (2 Punkte) beantwortet ist, ist nicht genau definiert. Als Konsequenz wäre eine genauere Definition der Berichtsgrade für das jeweilige GRI-Kriterium wünschenswert.

Zum Schwerpunktthema CO₂-Emissionen machen zehn Unternehmen Angaben zum Umfang der Emissionen, zu ihren Reduktionszielen und zum bisherigen Erreichungsgrad. Aufgrund unterschiedlicher Maßeinheiten und Basis- bzw. Zieljahren ist ein Vergleich unter den Unternehmen sehr schwierig. Die meisten Einsparmaßnahmen werden von den Unternehmen im Kerngeschäft berichtet. Eine Mehrheit von zwölf Unternehmen nimmt am Carbon Disclosure Project teil, und fünf Unternehmen des Sektor Chemie sind im CDP Leadership Index gelistet. Am weitesten verbreitet sind in der Branche die ISO-Normen ISO 14001 (neun Unternehmen), ISO 50001 (acht Unternehmen) und ISO 9001 (sechs Unternehmen).

Beim Schwerpunkt Lieferantenmanagement machen knapp die Hälfte der Unternehmen Angaben. BASF, Bayer und Lanxess engagieren sich in der Initiative „Together for Sustainability“, die sich für Nachhaltigkeit in der Lieferkette einsetzt. Diese drei Unternehmen und Merck verfügen außerdem über Verhaltenskodizes für Lieferanten.

Ein vergleichender Blick auf die einzelnen Schwerpunktthemen zeigt, dass in der Chemiebranche die Themen CO₂-Emissionen und Lieferantenmanagement im Fokus stehen. Dazu machen die Unternehmen des Chemiesektors umfangreiche Angaben, das spiegelt sich auch in den zahlreichen Brancheninitiativen in diesem Bereich.

3.4 Analyse der Branche Konsumgüter und Einzelhandel

1. Branchenüberblick

Der Einzelhandel ist mit einem Umsatz von 428 Milliarden Euro und 400.000 Unternehmen die drittgrößte Wirtschaftsbranche nach Industrie und Handwerk in Deutschland. Auf den Sektor entfällt ein Anteil von 13 Prozent des deutschen Bruttoinlandsproduktes. Drei Millionen Beschäftigte sind hier beschäftigt. Der

europäische Handelssektor erzielt mit 3,8 Millionen Einzelhandelsunternehmen einen Jahresumsatz von 2.700 Milliarden Euro.²⁶³ Der Anteil am Umsatz europäischer Unternehmen (n: 88) unter den 250 größten Einzelhandelsunternehmen im Jahr 2011 betrug 38,4 Prozent, auf Deutschland entfiel dabei ein Anteil von 10,5 Prozent.²⁶⁴

Daten zu Konsumgüterproduzenten werden vom Statistischen Bundesamt nicht veröffentlicht. De.Statista gibt an, dass der Umsatz im gesamten Konsumgütermarkt in Deutschland im Jahr 2010 bei 555 Milliarden Euro lag. Für das Jahr 2012 wurde eine Steigerung des Umsatzes auf etwa 580 Milliarden Euro erwartet.²⁶⁵ Der Anteil am Umsatz europäischer Unternehmen (n: 65) unter den 250 größten Konsumgüterproduzenten im Jahr 2011 betrug 27,4 Prozent, auf Deutschland entfiel dabei ein Anteil von 3,3 Prozent. Die 65 europäischen Unternehmen unter den 250 größten Konsumgüterproduzenten erzielten einen Jahresumsatz im Jahr 2011 von 856 Millionen US-Dollar.²⁶⁶

Der Sektor Konsumgüter und Einzelhandel in der vorliegenden Untersuchung wird aus 14 Unternehmen des Samples der hundert größten deutschen Unternehmen gebildet. Er setzt sich zusammen aus den drei Dax-30-Unternehmen Adidas AG, Beiersdorf AG und Henkel AG & Co KGaA, den sechs M-Dax-Unternehmen Celesio AG, Fielmann AG, Gerry Weber International AG, Hugo Boss AG, Metro AG St und Puma SE sowie den fünf Familienunternehmen Aldi-Gruppe, dm-drogerie markt GmbH + Co. KG, Otto GmbH & Co KG, Schwarz-Gruppe und der Tengelmann Warenhandels-gesellschaft KG (siehe Tabelle 5). Die hier untersuchten Unternehmen im Bereich Konsumgüter und Einzelhandel erwirtschafteten zusammen weltweit rund 284,67 Milliarden Euro und erreichten im Durchschnitt einen Umsatz von 20,33 Milliarden Euro. Den höchsten durchschnittlichen Umsatz konnten die Familienunternehmen mit geschätzten 30,11 Milliarden Euro²⁶⁷

263 Handelsverband Deutschland (HDE) (2013): Branchenreport Einzelhandel: Der Handel als Wirtschaftsfaktor, S. 5.

264 Deloitte (2013): Global Powers of Retailing 2013: Beyond Retail, S. 14.

265 destatista.com/statistik/faktenbuch/363/a/branche-industrie-markt/sonstige/konsumgueterindustrie [Zugriff am 30.09.2013].

266 Deloitte (2013): Global Powers of Consumer Products 2013: Engaging the connected Consumer, S. 23.

267 Schätzung aufgrund der fehlenden Umsatzangabe für die Aldi-Gruppe. Angenommen für die Aldi Gruppe wurde hier ein Umsatz von 57,80 Milliarden Euro (Mittelwert zwischen der Angabe der FAZ im Jahr 2012 (52.771 Mio. Euro) und Schätzungen des Brancheninformationsdienstes Planet Retail (62,2 Milliarden Euro in 2012). faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/rangliste-die-groessten-unternehmen-2012-11808396.html focus.de/finanzen/news/unternehmen/tid-30405/aldi-gegen-lidl-wer-hat-im-discounter-krieg-die-nase-vorn_aid_952859.html [Zugriff am 30.09.2013].

erwirtschaften, gefolgt von den M-Dax-Unternehmen mit einem durchschnittlichen Umsatz von 16,12 Milliarden Euro und den Dax-30-Unternehmen mit 12,47 Milliarden Euro.

Insgesamt wurden durch die hier untersuchten Unternehmen 1.190.239 Personen beschäftigt, im Durchschnitt 85.017 Beschäftigte pro Unternehmen. Die meisten Mitarbeiter hatten die Familienunternehmen mit geschätzten 149.316 Mitarbeitern²⁶⁸ weltweit, gefolgt von den M-Dax-Unternehmen mit 55.637 Beschäftigten und den Dax-30-Unternehmen mit 36.613 Mitarbeitern. Angaben zu Umsatz und Beschäftigtenzahlen in Deutschland werden von den hier untersuchten Unternehmen kaum gemacht.

Es ist davon auszugehen, dass Unternehmen im Bereich Konsumgüter und Einzelhandel sich zunehmend gezielt in dem Aufgabenfeld Nachhaltigkeit positionieren. Eine Umfrage des *Consumer Goods Forums* unter 345 Führungskräften in Unternehmen der Konsumgüterindustrie und des Einzelhandels in 46 Ländern kam zu dem Schluss, dass CSR-Maßnahmen auf dem zweiten Platz in der Prioritätenliste der Aufgaben stehen.²⁶⁹ Damit reagieren die Unternehmen insbesondere auf veränderte Kundenanforderungen, die sich daraus ergeben, dass die Konsumenten Nachhaltigkeit immer mehr in ihre Kaufentscheidungen einbeziehen. Den Unternehmen der Konsumgüterindustrie und des Einzelhandels kommt dabei eine besondere Rolle durch den Direktkontakt zum kritischen Verbraucher und insbesondere der Bottleneck-Funktion des Handels zwischen Herstellern und Kunden zu. Eine Umfrage von Eurobarometer zeigt auf, dass acht von zehn Konsumenten zumindest die ökologischen Auswirkungen des Produktes bei der Kaufentscheidung in Betracht ziehen.²⁷⁰ Für einen nachhaltigen Einkauf hat sich in Deutschland eigens eine größere Initiative gebildet.²⁷¹ Studien zeigen auch auf, dass Unternehmen durch dieses Kaufverhalten mit ihren Nachhaltigkeitsleistungen Gewinne

268 Schätzung aufgrund der fehlenden Umsatzangabe für die Aldi-Gruppe. Die Aldi Gruppe hatte dabei eine geschätzte Mitarbeiterzahl von 250.000 Personen im Jahr 2012.

Quelle: Angaben aus faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/rangliste-die-groessten-unternehmen-2012-11808396.html [Zugriff am 30.09.2013].

269 Murray, James (2010): CSR bounces back up retail agenda: Corporate responsibility listed as second highest priority for retail and consumer goods execs as confidence in sustainability programmes recovers. - businessgreen.com/bg/news/1801608/csr-bounces-retail-agenda [Zugriff am 30.09.2013].

270 ec.europa.eu/environment/industry/retail/about.htm [Zugriff am 30.09.2013].

271 nachhaltig-einkaufen.de/environmental-and-social-responsibility-in-retail-enterprises2/ environmental-and- social-responsibility-in-retail-enterprises [Zugriff am 30.09.2013].

erwirtschaften können.²⁷² Allerdings weisen Studien auch in die Richtung, dass Konsumenten zwar bereit sind, nachhaltigere und mitunter auch teurere Produkte zu kaufen, dass sie jedoch in einem höheren Umfang Unternehmen durch den Nichtkauf von Produkten abstrafen, wenn bei ihnen ökologische oder soziale Skandale aufgedeckt wurden.²⁷³

Eine glaubwürdige unternehmerische CSR-Politik umfasst alle Unternehmensbereiche und berücksichtigt alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit. Festzustellen ist jedoch eine Dominanz von Umweltthemen bei den internationalen Konsumgüterherstellern und Unternehmen im Einzelhandel.²⁷⁴ Hier spielen insbesondere betriebliche Optimierungspotenziale, z. B. beim Ressourcen- und Energieverbrauch, und das Angebot von Bio-Produkten, eine Rolle. Auch das europäische „Einzelhandelsforum für Nachhaltigkeit“ setzt hier an, das im März 2009 aus dem Retailers‘ Environmental Action Programme (REAP) entstanden ist. Das „Einzelhandelsforum für Nachhaltigkeit“ soll eine Plattform für den Austausch unter 20 – auch deutschen – Einzelhändlern sowie anderen Organisationen im Rahmen des Aktionsplans für Nachhaltigkeit in Produktion und Verbrauch und für eine nachhaltige Industriepolitik (SCP/SIP) bieten, um den ökologischen Fußabdruck des Einzelhandels und seiner Lieferketten zu reduzieren, Produkte ökologisch nachhaltiger auszugestalten und die Konsumenten hierfür zu sensibilisieren.²⁷⁵

Ein weiteres Tätigkeitsfeld im Bereich unternehmerischer Nachhaltigkeit der Konsumgüterhersteller und Unternehmen im Einzelhandel, wenn auch weniger besetzt, ist das Lieferantenmanagement. Hier setzt die Business Social Compliance Initiative (BSCI) europäischer Einzelhandelsunternehmen an, die im März 2003 durch den Verband des europäischen und internationalen Handels (FTA) gegründet wurde.²⁷⁶ Die BSCI versucht die sozialen Bedingungen in der Lieferkette durch einen Standard, den BSCI Verhaltenskodex, zu verbessern. Der

272 Pohle, George; Hittner, Jeff (2009): Attaining Sustainable Growth through Corporate Social Responsibility. - IBM Institute for Business Value. Siehe auch: retailbulletinconferences.com/res_retail_programme.php [Zugriff am 30.09.2013].

Sowie: Ailawadi, Kusum L. (u.a.) (2011): The Impact of Retailers‘ Corporate Social Responsibility on Price Fairness Perceptions and Loyalty. - Tuck School of Business, Dartmouth College

273 Wagner, Tilmann; Bicen, Pelin; Hall, Zachary (2007): The Dark Side of Retailing: Towards a Scale of Corporate Social Irresponsibility. – International Journal of Retail & Distribution Management, Jg. 36, Nr. 2, S. 124-142.

Siehe auch: Ailawadi, Kusum L. (u.a.) (2011): Does Retailer CSR Enhance Behavioral Loyalty: A Case for Benefit Segmentation. - Tuck School of Business, Dartmouth College, S. 4.

274 csreurope.org/events.php?action=show_event&event_id=156 [Zugriff am 30.09.2013].

275 Siehe auch: igd.com/index.asp?id=1&fid=1&sid=5&tid=155&foid=76 [Zugriff am 30.09.2013].

275 ec.europa.eu/environment/industry/retail/about.htm [Zugriff am 30.09.2013].

276 bsci-intl.org/ [Zugriff am 30.09.2013].

Verhaltenskodex orientiert sich an den ILO-Kernarbeitsnormen, der Allgemeinen Erklärung für Menschenrechte der Vereinten Nationen, dem SA8000-Standard der Organisation Social Accountability International (SAI) und anderen sozialen, aber auch ökologischen Standards. BSCI-Mitglieder verpflichten sich innerhalb von drei Jahren nach dem Mitgliedschaftsbeginn, dass zwei Drittel ihrer Lieferanten außerhalb der westlichen Welt Prozesse zur Einhaltung des BSCI-Standards eingeführt haben. Aktuell hat die BSCI 1.000 Mitglieder, hierunter auch die Aldi Gruppe, Gerry Weber, Metro und Otto aus dem Untersuchungssample. Die BSCI verfügt über kein Zertifizierungssystem und Berichte über eventuelle Betriebskontrollen sind nicht öffentlich einsehbar. Die Initiative wurde häufiger wegen mangelnder Kontrollen kritisiert. So meinen z. B. die Supermarktinitiative,²⁷⁷ Oxfam und die Kampagne für Saubere Kleidung, die BSCI garantiere keine Transparenz und es können zahlreiche Arbeitsrechtsverletzungen bei Zulieferern von BSCI-Mitgliedsunternehmen dokumentiert werden (Löhne unterhalb des Existenzminimums, Unterdrückung von Gewerkschaften, ausufernde Überstunden und Frauendiskriminierung).²⁷⁸

Gleichzeitig überschlagen sich auch die Meldungen in den Medien über minderwertige Arbeitsbedingungen im Einzelhandel in Deutschland.²⁷⁹ Das Thema wird aber wenig in den Nachhaltigkeitsdebatten des Sektors aufgegriffen, z. B. werden Angaben zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von den hier untersuchten Unternehmen kaum gemacht. Fast kein Unternehmen berichtet zu Leiharbeit oder Werkverträgen. Allein Otto weist auf die Zunahme von befristeter Beschäftigung und Aushilfsverträgen hin. Das Unternehmen vermerkt auch, dass der Anteil der Leiharbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft innerhalb der letzten

277 In Deutschland widmet sich die Supermarkt-Initiative, ein Zusammenschluss von 23 Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften, der Aufgabe soziale und ökologische Standards in der gesamten Lieferkette deutscher Supermarktketten zu fördern und ihre Vormachtstellung im Handel zu begrenzen.

supermarktmacht.de/uber-uns/ [Zugriff am 30.09.2013].

278 Kampagne für Saubere Kleidung; Christliche Initiative Romero; Supermarktinitiative; Oxfam Deutschland (2009): Supermarktinitiative und Kampagne für Saubere Kleidung: Einzelhandel ist weit entfernt von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen. - saubere-kleidung.de/downloads/2009-12-07_PM_Preis-fuer-BSCI.pdf [Zugriff am 30.09.2013].

279 Cantzen, Dorian (2011): Ökofood mit Dumpinglohn? Berg-LINK 2/2011, S. 4-8.
Siehe auch: Hamann, Andrea (2013): Löhne light gibt's nicht. – In: Ver.di Publik, Nr. 05/2013.
Siehe auch: Dunst, Claudia (2008): Frauen (und Männer) im Berliner Einzelhandel – faire Arbeit? Studie zur Situation der Beschäftigten im Einzelhandel unter der besonderen Berücksichtigung prekärer Beschäftigung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. - Gefördert durch die Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen und in Kooperation mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Berlin-Brandenburg und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Bezirk Berlin-Brandenburg.

beiden Berichtsjahre 2010 und 2011 um 78,7 Prozent auf 1.964 Personen (entspricht 7,4 Prozent der Gesamtbelegschaft) gestiegen ist.²⁸⁰

Sechs der hier untersuchten Unternehmen des Konsumgüter- und Einzelhandelssektors veröffentlichten 2012 einen Nachhaltigkeitsbericht, der sich in allen Fällen an den GRI-Leitlinien orientierte. Hierzu gehören: Adidas, Beiersdorf, Henkel, Metro und Otto. Die Puma SE veröffentlicht als einziger Konzern einen integrierten Bericht. Bis auf Beiersdorf deklarieren die Unternehmen die GRI-Anwendungsebenen. Die Anwendungsebene A, die die höchsten Anforderungen an die Offenlegung stellt, wurde von Otto und Puma erreicht, wobei die Angaben zusätzlich mit einem „+“ markiert wurden, womit eine externe Prüfung bestätigt wurde. Die Anwendungsebene B wurde von Adidas, Henkel und Metro deklariert.

Ein Teil der M-Dax-Unternehmen widmete einige Seiten des Geschäftsberichtes der Nachhaltigkeit; alle M-Dax-Unternehmen berichten jedoch zum Thema auf ihrer Unternehmenshomepage. Familienunternehmen berichten auch auf der Unternehmenshomepage über Nachhaltigkeitsleistungen – überwiegend allerdings nur knapp. Allein die Schwarz-Gruppe macht auf Konzernebene keinerlei Angaben zu Corporate Responsibility.

Weltweit veröffentlichten zwei Drittel der größten 250 Einzelhandelsunternehmen im Jahr 2009 einen Nachhaltigkeitsbericht.²⁸¹ Das oekom Industry Focus Retail Ranking, das die Transparenz von Nachhaltigkeitsberichten nach verschiedenen Kriterien beurteilt, kam bei der Untersuchung von 25 Berichten zu dem Schluss, dass die meisten Einzelhandelsunternehmen wichtige soziale und ökologische Probleme der Branche identifiziert haben, aber große Unterschiede hinsichtlich des Engagements und der Konsequenz existieren, mit der eine nachhaltige Unternehmensentwicklung vorangetrieben wird.²⁸²

Im Hinblick auf Anlass und Zielgruppe für die Berichterstattung sowie CSR-Verständnis der Unternehmen fällt auf, dass Unternehmen die Berichterstattung aus der früheren Umweltberichterstattung ableiten (Henkel, Otto) und Stakeholderinteressen befriedigen möchten (Adidas, Celesio, Metro). Häufig setzt das CSR-Verständnis an den wirtschaftlichen Vorteilen an, die sich aus dem nachhaltigen Handeln ergeben können (Adidas, Aldi, Hugo Boss).

In Bezug auf internationale Standards nehmen fünf Unternehmen des Sektors Konsumgüter und Einzelhandel am Global Compact teil (Adidas, Henkel, Metro, Otto und Puma). Anerkennung finden außerdem die Allgemeine Erklärung der

280 Otto Group (2012): Corporate Responsibility Report 2011, S. 68.

281 Deloitte (2009): Feeling the Squeeze: Global Powers of Retailing 2009.

282 Oekom (2011): Oekom Industry Focus Retail. Juni 2011, S. 4.

Menschenrechte der Vereinten Nationen (Adidas, Beiersdorf, Hugo Boss, Otto und Puma), die ILO-Kernarbeitsnormen (Beiersdorf, Henkel, Hugo Boss, Metro, Otto und Puma) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (Beiersdorf, Henkel, Metro und Otto).

Als Reaktion auf die Brände mehrerer Textilfabriken in Bangladesch mit zahlreichen Todesopfern unterzeichneten im Mai 2013 100 Textilunternehmen gemeinsam mit den globalen Gewerkschaftsverbänden IndustriALL und UNI Global Union ein Abkommen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes. Der sogenannten „Bangladesh Accord on Fire and Building Safety“ haben sich die hier untersuchten fünf Unternehmen Adidas, Aldi, Metro, Otto und Puma angeschlossen.²⁸³ Im aktuellen Untersuchungszeitraum konnte das Abkommen noch nicht von den Unternehmen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden. Es gilt jedoch als wegweisend zur Verbesserung der Arbeitssicherheit in Bangladeschs Textilfabriken und ist als direkte Reaktion auf die wachsende öffentliche Kritik an den schlechten Arbeitsbedingungen bei den Zulieferbetrieben der Branche zu verstehen.²⁸⁴ Es wird insofern interessant sein zu beobachten, welche weiteren Unternehmen sich anschließen und welche Auswirkungen das Abkommen auch auf andere Produktionsländer der Textilindustrie haben wird. Das Abkommen wird auch durch Mitarbeit der Internationalen Arbeitsorganisation unterstützt.

Tabelle 5: Standards & Initiativen nach Unternehmen (Konsumgüter & Einzelhandel)

Unternehmen	Index	Sektor	GRI	Global Compact	OECD-Richtlinien	Internationales Rahmenabkommen	Charta der Vielfalt	Carbon Disclosure Project
Adidas AG	DAX-30	Konsumgüter	B	✓	-	-	✓	✓
Beiersdorf AG	DAX-30	Konsumgüter	C***	-	✓	-	✓	✓
Henkel AG & Co KGaA	DAX-30	Konsumgüter	B	✓	✓	-	-	✓
Aldi-Gruppe	FAM	Einzelhandel	-	-	-	-	-	-
dm-drogerie markt GmbH + Co. KG	FAM	Einzelhandel	-	-	-	-	-	.*
Otto GmbH & Co KG	FAM	Einzelhandel	A+	✓	✓	-	✓	.*
Schwarz-Gruppe	Fam	Einzelhandel	-	-	-	-	-	.*
Tengelmann KG	FAM	Einzelhandel	-	-	-	-	-	.*

283 Stand Februar 2014.

284 industrialunion.org [Zugriff am 10.10.2013].

Celesio AG	M-Dax	Einzelhandel	-	-	-	-	✓	✓
Fielmann AG	M-Dax	Einzelhandel	-	-	-	-	-	✓
Metro AG St	M-Dax	Einzelhandel	B	✓	✓	✓	✓	✓
Gerry Weber International AG	M-Dax	Konsumgüter	-	-	-	-	-	_*
Hugo Boss AG	M-Dax	Konsumgüter	-	-	-	-	✓	_*
Puma SE	M-Dax	Konsumgüter	A+	✓	-	-	✓	✓

* nicht durch das Carbon Disclosure Project befragt

** Teilnahme am Carbon Disclosure Project verweigert

*** Keine GRI Anwendungsebene angegeben, eigene Einschätzung

2. Gender und Diversity

Zum GRI-Kriterium „Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt“ (LA 13) werden wenige Angaben von den hier untersuchten 14 Unternehmen gemacht. Die meisten Angaben betreffen die Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich des Geschlechts; alle sechs Unternehmen, die nach GRI-Standard berichten, treffen hierzu zumindest teilweise Aussagen. Auch ein weiteres Unternehmen, Fielmann, berichtet über den Frauenanteil in Führungspositionen. Auffällig ist, dass der Anteil von weiblichen Mitarbeitern insgesamt, als wichtige Referenzgröße, häufig nicht genannt und selten nach den verschiedenen Führungsebenen gegliedert wird. Insgesamt liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen zwischen 30,5 Prozent (Henkel) und 16,8 Prozent (Otto). Nur vier Unternehmen veröffentlichen in ihrem Nachhaltigkeitsbericht ihre Zielsetzungen für eine Frauenquote in Führungspositionen: Henkel sieht eine Erhöhung um 1-2 Prozent jährlich, Puma einen Frauenanteil von 40 Prozent bis Ende 2015 unter den Führungspositionen (von jetzt 36 Prozent) vor, und Otto möchte einen Anteil von mindestens 20 Prozent Frauen bzw. mindestens 20 Prozent Männern bei Führungskräften sowie auf allen weiteren Hierarchieebenen bis zum Geschäftsjahr 2015/16 erreichen. Adidas strebt einen Frauenanteil von 32-35 Prozent unter den Führungspositionen bis Ende 2015 an. Zwar nicht in den Nachhaltigkeitsberichten, aber aus der Selbstverpflichtung der Dax-30-Konzerne ersichtlich ist außerdem, dass Metro einen Frauenanteil von 25 Prozent unter den Führungspositionen bis Ende 2015 und Beiersdorf 25-30 Prozent bis Ende 2020

anstrebt.²⁸⁵ Maßnahmen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, werden überhaupt nur von vier Unternehmen genannt: Die Metro Gruppe setzt hierbei auf Kampagnen und ein Mitarbeiternetzwerk,²⁸⁶ Otto auf Mentoringprogramme und Teilnahme an der Initiative Generation CEO²⁸⁷, und Puma möchte die Frauenquote durch flexible Arbeitszeiten, umfassende Kinderbetreuung und Controlling der gleichberechtigten Vertretung beider Geschlechter in den Entwicklungsprogrammen für Führungskräfte erhöhen.²⁸⁸ Zur Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen bei Adidas werden bei Einstellungsverfahren mindestens 20 Prozent weibliche Kandidaten eingeladen. Trainee- und Ausbildungspositionen sind zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt. Im internationalen Frauennetzwerk „Women Networking“ des Konzerns beraten und unterstützen Frauen andere Frauen bei Adidas, um mehr weibliche Mitarbeiter zu Führungspositionen zu ermutigen.²⁸⁹

Zum GRI-Kriterium LA 14 „Verhältnis Grundgehalt Männer/Frauen nach MA-Kategorie“ wurden von vier Unternehmen Angaben gemacht. Otto weist hier daraufhin, dass aufgrund der bestehenden Datenlage im Unternehmen keine valide Aussage zu den Lohnunterschieden nach Geschlecht möglich ist, und Puma erläutert, dass derartige Informationen geschützt sind. Adidas und Henkel bekräftigen unter dem Kriterium, dass die Entlohnung nicht auf Grundlage des Geschlechts, sondern der Lohnklassen basiert.

Versteht man die „Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt“ des GRI-Kriteriums „Zusammensetzung der leitenden Organe“ (LA 13) als Aufforderung zur Ausweisung z. B. des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund oder mit Behinderungen, dann erfüllt keines der Unternehmen diese Anforderung, keines veröffentlicht entsprechende Kennzahlen. Ausgewichen wird hier bei Henkel oder Metro auf die Anzahl der verschiedenen Nationalitäten unter den Führungskräften oder im Generellen, was aber über den eigentlichen Anteil der ausländischen Beschäftigten oder Beschäftigten mit Migrationshintergrund keine Schlussfolgerungen zulässt.

285 Dax-Konzerne sperren sich gegen die Frauenquote. – In: Manager Magazin, 17.10.2011.

286 Metro Group (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 64.

287 Die Initiative Generation CEO hat sich das Ziel gesetzt, die Zahl der weiblichen Führungskräfte im Bereich Top-Management zu erhöhen. Die Initiative wählt jährlich deutschlandweit etwa zwanzig Bewerberinnen aus, denen dann ein individuelles Förderprogramm zur Verfügung gestellt wird. Die Initiative umfasst 119 Mitglieder, darunter auch Hugo Boss und Henkel, generation-ceo.com/ [Zugriff am 30.09.2013].

288 Puma (2013): Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 24.

289 adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/mitarbeiter/vielfalt-und-inklusion/#/gemischte-fuehrungsteams/

Verhaltenskodizes, die die Diskriminierung eines Mitarbeiters, Geschäftspartners oder Dritten hinsichtlich seines Geschlechts, seiner Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Glaubensrichtung, seines Alters, einer Behinderung, einer gewerkschaftlichen oder politischen Zugehörigkeit, seiner sexuellen Orientierung oder seines Familienstandes nicht dulden, sind bei Adidas (auf Grundlage der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen), Henkel, Hugo Boss, Metro, Otto, Puma und Tengelmann vorhanden.

Unterstützt wird der Verhaltenskodex bei Otto durch eine Diversity-Managerin, eine integrative konzernweite Diversity-Strategie sowie die Definition konkreter Ziele,²⁹⁰ bei Henkel durch den Austausch in einem „Diversity-Blog“,²⁹¹ und bei Beiersdorf durch eine Diversity-Managerin und ein unternehmensweites Programm.²⁹² Unter dem Leitbild „Championing Diversity“ führt Adidas Diversity Maßnahmen wie den „Diversity Day“ mit verschiedenen Workshops durch.²⁹³ Für Beschwerden hat Metro eine Compliance Hotline eingerichtet, Adidas einen Compliance-Verantwortlichen benannt, und Otto strebt die Entwicklung und Etablierung eines internen Diversity-Controllings (jährlicher Fortschrittsbericht über Diversity-Kennzahlen) an.²⁹⁴

Sechs Unternehmen (Adidas, Beiersdorf, Celesio, Metro, Otto und Puma) erwähnen in ihrem Nachhaltigkeitsbericht, die Charta der Vielfalt unterzeichnet zu haben, tatsächlich sind aber auch Henkel und Hugo Boss Mitglieder der Charta.

Anzugeben ist laut GRI auch „die Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen“ (GRI HR4), was auch, wenn überhaupt, nur von den Unternehmen, die nach GRI-Standards berichten, erfüllt wird. Fünf Unternehmen meinen hierzu Angaben zu machen, wobei in zwei Fällen nicht ersichtlich ist, ob sich die Unternehmen für ihre Antworten die volle Punktzahl gegeben haben oder nicht. Nur zwei Unternehmen, nämlich Otto²⁹⁵ und Puma, berichten tatsächlich über Umfang und Maßnahmen, die anderen Unternehmen verweisen dagegen hier auf ihr Verbot der Diskriminierung, nennen aber keine Kennzahlen.

290 Otto Group (2012): Corporate Responsibility Report 2011, S. 40.

291 Henkel AG & Co KGaA (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 35.

292 beiersdorf.de/Nachhaltigkeit/People/Diversity.html [Zugriff am 30.09.2013].

293 Adidas Group (2013): Never Stop: Sustainability Progress Report 2012, S. 56. adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/mitarbeiter/vielfalt-und-inklusion [Zugriff am 30.09.2013].

294 metrogroup.de/internet/site/metrogroup/get/documents/metrogroup_international/corpsite/01_cmpy/common/compliance-geschaeftsgrundsaeetze-de.pdf [Zugriff am 30.09.2013].

295 Auffällig ist, dass Otto – obwohl die Anforderungen von GRI vollständig erfüllt scheinen – sich nur einen Punkt zur „teilweisen“ Erfüllung des GRI-Kriteriums gibt.

3. Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung

Die betriebliche Interessenvertretung wird von vier Unternehmen (Adidas, Beiersdorf, Otto und Puma) in der Nachhaltigkeitsberichterstattung erwähnt. Metro hat als einziges Unternehmen eine Internationale Rahmenvereinbarung (IFA), berichtet aber im Nachhaltigkeitsbericht nicht von ihrer Existenz. Die Rahmenvereinbarung „Principles on Social Partnership“, die seit Juni 2004 besteht, betont vor allem Arbeitnehmergrundrechte bezüglich der Koalitionsfreiheit und Vereinigungsfreiheit und setzt sich für einen konstruktiven sozialen Dialog ein.²⁹⁶

In Hinblick auf die tarifliche Bezahlung der Mitarbeiter, das GRI-Kriterium LA4 „Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen“, machen Beiersdorf, Henkel, Metro, Otto und Puma Angaben. Bei Henkel und Otto werden alle Mitarbeiter außer dem oberen Management nach Tarifverträgen vergütet. Interessant ist, dass Henkel, Metro und Puma auch Zahlen für außerhalb Deutschlands angeben, so gelten bei Henkel für 44 Prozent der Mitarbeiter weltweit Kollektivvereinbarungen, bei Puma für 23 Prozent der Mitarbeiter und bei der Metro in zwei Dritteln der Länder, in denen sie aktiv ist.

Zu dem Themenkomplex „ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten, sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen“ (GRI HR5) äußern sich auch nur wieder Unternehmen, die nach GRI berichten. Alle Unternehmen außer Henkel fordern hier von den Lieferanten, die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen – meist im Rahmen von Verhaltenskodizes – zu respektieren. Puma hat in dem Zusammenhang auch das Freedom of Association Protocol (FOA)²⁹⁷ unterzeichnet, das sich für die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern in Indonesien ausspricht.

Kaum ein Unternehmen berichtet zu dem zusätzlichen GRI-Leistungsindikator „Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden“ (GRI LA9). Adidas vermerkt jedoch, dass in Unternehmensteilen in Deutschland Betriebsvereinbarungen für gesundheitliche Prävention und Zulagen für persönliche Schutzausrüstungen bestehen, ansonsten werden Gesundheits- und Sicherheitsthemen am Arbeitsplatz durch spezifische lokale Gesetze abgedeckt. Henkel berichtet hierzu nur, dass Gesundheits- und Vorsorgeprogramme existieren, benennt aber nicht die Rolle der Gewerkschaften hierbei.

296 [place.uniglobalunion.org/servlet/QuickSupportUtil?type=quickdownload&key=/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/0/D94EFA0AD6B4EC24C12578AA0050BB1B/\\$file/UNI-Metro-leitlinien-en.pdf](http://place.uniglobalunion.org/servlet/QuickSupportUtil?type=quickdownload&key=/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/0/D94EFA0AD6B4EC24C12578AA0050BB1B/$file/UNI-Metro-leitlinien-en.pdf) [Zugriff am 30.09.2013].

297 play-fair.org/media/index.php/workers-rights/foa-protocol/ [Zugriff am 30.09.2013].

Wenige Arbeitnehmervertretungen sind an CSR-Maßnahmen beteiligt. In den meisten Fällen betrifft die Beschreibung der Einbindung von Arbeitnehmervertretungen mitbestimmungsrelevante Themen. Am umfangreichsten ist das Engagement bei Adidas. Hier haben die Betriebsräte in Deutschland eine Intranet-Plattform eingerichtet, auf der anonym Fragen zu den Arbeitsbedingungen gestellt werden können. Im Rahmen der Mitbestimmung war der Gesamtbetriebsrat bei der Betriebsvereinbarung zu Telekommunikationsgeräten, Anerkennung von Arbeitsleistung und Rekrutierungsprojekten der Personalabteilung, Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und Projekten im Zusammenhang mit Mitarbeiterengagement beteiligt. Der Europäische Betriebsrat setzte sich außerdem mit personalpolitischen Instrumenten, der Überprüfung von Fällen, in denen gegen den Verhaltenskodex verstoßen wurde, dem Stand und der Entwicklung der Sozial- und Umweltprogramme und -initiativen und weiteren Themen auseinander. Europäischer und Gesamtbetriebsrat arbeiten bei Adidas mit dem Sozial- und Umweltteam (SEA-Team) zusammen, das die Arbeitsplatzstandards bei den Lieferanten überprüft.²⁹⁸ Metro hat zusammen mit dem Gesamtbetriebsrat eine Vereinbarung getroffen, um Mitarbeiter bei der Pflege von Familienangehörigen zu unterstützen, z.B. können Mitarbeiter für zwei Jahre ihr Arbeitsverhältnis für die Pflege von Familienangehörigen ruhen lassen.²⁹⁹ Bei Witt von Otto wurde von Führungskräften und dem Betriebsrat ein Intranet eingerichtet, um den Dialog und Wissenstransfer zwischen Führungskräften und Mitarbeitern anzuregen.³⁰⁰ Das von einem Betriebsrat und der Personalabteilung initiierte Otto-Maßnahmenpaket „Eltern in Bestleistung“ beinhaltet unter anderem eine Kooperation mit dem ElternService der Arbeiterwohlfahrt (AWO), der bundesweit Kinderbetreuungsplätze vermittelt.³⁰¹ Seit Beginn der Kooperation im Juni 2010 wurde der Service 62 mal genutzt. Bei Puma kümmert sich ein Mitglied des Betriebsrats in Deutschland insbesondere um die Belange von behinderten Mitarbeitern. Ob es sich dabei um die gesetzlich vorgesehene Schwerbehindertenvertretung handelt, ist aus der Berichterstattung nicht ersichtlich.³⁰²

Stakeholderdialoge werden von sieben Unternehmen durchgeführt. Dabei werden in zwei Fällen auch Gespräche mit Arbeitnehmervertretern geführt und in drei Fällen Mitarbeiter befragt (Otto, Henkel, Hugo Boss). Involviert werden

298 adidas-group.com/de/sustainability/Employees/Employee_involvement/default.aspx[Zugriff am 30.09.2013].

299 Metro Group (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 36.

300 Otto Group (2012): Corporate Responsibility Report 2011, S. 57 und 63.

301 Otto Group (2012): Corporate Responsibility Report 2011, S. 63.

302 Puma (2013): Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 28.

die Arbeitnehmervertreter bei Adidas sowie bei Metro, wo auch ein Dialog mit der internationalen Gewerkschaftsorganisation UNI Global Commerce stattfand. Bei Adidas haben Gewerkschaftsvertreter und Betriebsratsvertreter an verschiedenen lokalen und internationalen Stakeholder-Veranstaltungen sowie an mehreren Konferenzen und Seminaren zum Thema Unternehmensverantwortung teilgenommen.

4. CO₂-Emissionen

Alle sechs Unternehmen, die nach GRI berichten, äußern sich zu ihren direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (GRI EN 16), Angaben sind aber auch bei Hugo Boss und Tengelmann (aber nur für 2009) zu finden, die nicht nach GRI berichten.

Die Emissionsziele werden meist mit Basisjahr und aktuellem Zielerreichungsgrad angegeben. Reduzierungen liegen zwischen 15 Prozent (Henkel) und 70 Prozent (Otto) mit einem Mittelwert von 30 Prozent und einem Zeithorizont bis zum Jahr 2015 oder 2020 und im Fall von Otto bis zum Jahr 2040. Bezugsgrößen sind der Umsatz (Adidas), das verkaufte Produkt (Beiersdorf), der Quadratmeter Verkaufsfläche (Metro) oder Tonnen (Puma), mitunter fehlen sie auch (Henkel, Tengelmann).

Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen (GRI EN 18) werden von den sechs Unternehmen, die nach GRI berichten, benannt. Aber auch andere Unternehmen – Aldi, Celesio, Hugo Boss, Gerry Weber, Tengelmann – machen hier Angaben. Dabei sind CO₂-Sparmaßnahmen im Bereich des Transportwesens und bei den Gebäuden besonders häufig. So werden bei Adidas, Hugo Boss und Otto Luftfrachtsendungen und Flugreisen vermieden, bei Celesio, Gerry Weber, Henkel, Hugo Boss und Otto außerdem Transporte generell vermieden, es wird auf kraftstoffsparende Fahrzeuge gesetzt. Seit Anfang 2013 gilt bei der Beiersdorf AG die „Green Car Policy“, die feste Grenzwerte für den CO₂-Ausstoß aller Firmenwagen vorschreibt.³⁰³ Otto unterhält bei der Tochter Hermes das Projekt „WE DO!“³⁰⁴, ein Forschungsprojekt zum Ausbau alternativer Antriebe.³⁰⁴

In Hinblick auf die Firmengebäude werden häufig der Energieaufwand reduziert und erneuerbare Energien genutzt, wie bei Beiersdorf, Gerry Weber, Henkel, Hugo Boss und Tengelmann. Otto und Puma unterhalten hierfür eigene Fotovoltaik-Anlagen. In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme ISE betreibt Aldi Süd das Forschungsprojekt „Geothermisch ge-

303 geschaeftsbericht2012.beiersdorf.de/konzernlagebericht/nachhaltigkeit.html [Zugriff am 30.09.2013].

304 Otto Group (2012): Corporate Responsibility Report 2011, S. 77.

stützter Kohlenstoffdioxid-Kälteverbund“ zur Kombination von zahlreichen Einzelmaßnahmen in den Bereichen Kälteerzeugung, Kühlmöbel, Gebäudehülle und Haustechnik, um den Primärenergiebedarf einer Filiale nachhaltig zu reduzieren. In den Märkten setzt auch die Metro auf Lüfter mit geringerem Energieverbrauch und energiesparende Beleuchtung und Tengelmann auf geschlossene Kühltheken.

Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 haben Adidas und Beiersdorf und für einige Unternehmensteile auch Henkel, Metro und Otto. Adidas und Beiersdorf nutzen auch die EU-Öko-Audit-Verordnung EMAS. ISO 50001, die das systematische Energiemanagement unterstützen soll, benutzen Henkel, Hugo Boss und Metro. Puma hat einen eigenen Standard entwickelt, den Puma Sustainability Index (S-Index), der eine interne Bezugsgröße für die Entwicklung und Herstellung nachhaltigerer Produkte darstellt. Im S-Index ist festgelegt, aus welchen nachhaltigen Materialien ein Produkt bestehen muss, um von Puma als nachhaltiges Produkt eingestuft zu werden. Zudem muss das Produkt aus Fabriken kommen, die eine gute Umsetzungsquote der sozialen Standards und Arbeitsnormen vorweisen können.³⁰⁵

Im Carbon Disclosure Leadership Index für Deutschland sind Adidas und Metro vertreten. Am Carbon Disclosure Projekt nehmen außerdem Beiersdorf, Celesio, Fielmann, Henkel und Puma teil, die auch alle ihre Ergebnisse veröffentlichen.³⁰⁶ Nur vier Unternehmen (Adidas, Celesio, Metro und Puma) erwähnen ihre Teilnahme in der Berichterstattung.

Die Relevanz der Lieferkette bei der Vermeidung von CO₂-Emissionen wird von Adidas, Beiersdorf, Henkel und Puma erkannt, die allgemein zur umweltfreundlicheren Produktion bei ihren Lieferanten aufrufen; konkrete Zielgrößen werden aber nicht genannt. Adidas und Puma bieten allerdings Schulungen für Lieferanten zur Emissionsreduzierung an.

305 Puma (2013): Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 44.

306 DZ Bank (2013): Carbon Disclosure Project: Investment in the context of climate protection: CDP Germany, Austria, Switzerland 350, Climate Change Report 2012.

5. Lieferantenmanagement

Fast alle hier untersuchten Unternehmen arbeiten mit Lieferanten aus Risikoländern zusammen, allerdings erwähnen nur Aldi, Henkel, Metro und Otto diese Tatsache in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Mehrere Unternehmen haben allerdings einen Lieferanten-Verhaltenskodex, der sich auch an internationalen Standards orientiert. So haben sich Aldi, Gerry Weber, Metro und Otto zur Einhaltung des BSCI-Standards verpflichtet. Henkel und Beiersdorf sind Mitglieder bei AIM-PROGRESS, einem Forum von Unternehmen der Konsumgüterindustrie, dessen Ziel es ist, eine verantwortungsvolle Beschaffung und nachhaltige Produktionssysteme zu fördern. Henkel hat sich außerdem der Initiative des deutschen Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) angeschlossen, die einen industriübergreifenden Verhaltenskodex für Lieferanten festschreibt, der auf den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen basiert. Adidas ist Mitglied bei Fair Labor Association (ebenso auch Puma),³⁰⁷ Fair Factories Clearinghouse,³⁰⁸ Sustainable Apparel Coalition (ebenso auch Otto),³⁰⁹ Zero Discharge of Hazardous Chemicals Group (ebenso auch Puma)³¹⁰ und AFIRM Working Group (ebenso auch Hugo Boss und Puma)³¹¹ und beteiligt sich am

307 Die Fair Labor Association (FLA) ist ein Zusammenschluss von NGOs, Universitäten und Handelsunternehmen, der sich für die Arbeitsrechte und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Herstellung von Textil-Produkten einsetzt. Kontrollen erfolgen durch unabhängige und externe Inspektoren.

fairlabor.org/ [Zugriff am 30.09.2013].

308 Fair Factories Clearinghouse (FFC) ist eine gemeinsame Plattform, die es ermöglicht, Kontrollberichte zu sozialen und ökologischen Standards mit anderen Textilfirmen auszutauschen, die bei den gleichen Lieferanten produzieren lassen. fairfactories.org/Main/Index.aspx [Zugriff am 30.09.2013].

309 Sustainable Apparel Coalition ist eine Allianz aus NGOs, Einzelhändlern und Produzenten aus der Schuh- und Textilindustrie und der amerikanischen Umweltschutzbehörde. Ziel ist es, die Entwicklung eines „Product Sustainable Footprints“ und einem „Sustainability Index“ zur Bewertung der Textil- und Schuhproduktion unter nachhaltigen Gesichtspunkten voranzutreiben sowie den Ressourceneinsatz zu verringern und soziale Standards zu erhöhen, apparelcoalition.org/ [Zugriff am 30.09.2013].

310 Die Zero Discharge of Hazardous Chemicals Group ist ein Zusammenschluss aus Einzelhändlern und Produzenten aus der Schuh- und Textilindustrie mit dem Ziel, alle gefährlichen Chemikalien aus der Produktion bis zum Jahr 2020 zu entfernen, roadmaptozero.com/ [Zugriff am 30.09.2013].

311 Die Apparel & Footwear International Restricted Substances Management Working Group, AFIRM, bietet eine Plattform für den Austausch zum Umgang mit Gefahrstoffen in der Lieferkette an. Die Gruppe wird von Unternehmen der Bekleidungs- und Schuhindustrie getragen sowie von Experten für verschiedene relevante Bereiche (Chemie, Produktsicherheit usw.), afirm-group.com/ [Zugriff am 30.09.2013].

ILO Better Work Programme.³¹² Otto verweist auch auf die Asia Floor Wage Campaign (AFWC),³¹³ den Runder Tisch Verhaltenskodizes³¹⁴ und einem eigenen Lieferanten-Verhaltenskodex, der auf den internationalen Standards der Vereinten Nationen, ILO und der OECD basiert (ebenso auch Beiersdorf). Die Metro fordert teilweise von Herstellern aus Risikoländern im Bereich Nicht-Lebensmittel-Eigenimport die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO sowie der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Von Lieferanten der Eigenmarkenartikel der Metro werden nach den „Allgemeinen Einkaufsbedingungen“ des Unternehmens außerdem die Einhaltung von Tierschutz, Umweltaspekten und Menschenrechten u.a. erwartet. Im Rahmen der Initiative PUMA.Safe verpflichtet sich Puma, bei Lieferanten auf die Einhaltung vom Umwelt- und Sozialstandards zu achten, und beruft sich dabei auf die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und die Grundsätze „Protect, Respect und Remedy“ des UN-Sonderbeauftragten für Unternehmen und Menschenrechte John Ruggie.³¹⁵ Die Hugo Boss AG verpflichtet sich und ihre Lieferanten in den Hugo Boss-Sozialstandards zur Einhaltung international anerkannter arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards nach den Konventionen der ILO sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Teil des Qualitätsmanagements für Lieferanten von Gerry Weber ist ein Mindestanforderungskatalog, der produkt- und humanökologische Mindeststandards umfasst. Aldi Süd ist Mitglied der Common Code for the Coffee Community Association (4C), einer Vereinigung für mehr Nachhaltigkeit im Kaffeesektor.

Um den Zulieferern dabei zu helfen, die Standards einzuhalten, stellt Adidas Richtlinien, Leitfäden und Schulungen zur Verfügung. Auch Aldi Süd berichtet,

312 Das Better Work Programm wurde von der ILO und der International Finance Corporation (IFC) initiiert. Es versucht, die Beschäftigungsstandards bei Zulieferbetrieben in Zusammenarbeit mit den westlichen Auftragsunternehmen zu verbessern. Dabei spielt auch der soziale Dialog in den Zulieferländern eine wichtige Rolle. Adidas engagiert sich hier im Projekt „Better Factory Cambodia“ (BFC), betterwork.org/global/ [Zugriff am 30.09.2013].
Siehe auch: adidas-group.com/de/ser2010/suppliers/training-our-suppliers/better-work/ [Zugriff am 30.09.2013].

313 Die Asia Floor Wage Campaign (AFWC) hat das Ziel, einen an der länderspezifischen Kaufkraft gemessenen einheitlichen Mindestlohn in der asiatischen Textilbranche durchzusetzen.

314 Der „Runde Tisch Verhaltenskodizes“ arbeitet auf eine verbesserte Umsetzung von Arbeits- und Sozialstandards bei Zulieferern in Entwicklungsländern hin. Neben dem Bundesministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (BMZ), NGOs und Unternehmen sind auch ver.di und die IG Metall vertreten. Ziel ist es, die Umsetzung freiwilliger Sozialstandards in Entwicklungsländern durch Informationen und Dialoge zu stärken sowie die Durchführung gemeinsamer Pilotprojekte zu fördern, coc-runder-tisch.de/ [Zugriff am 30.09.2013].

315 Puma (2013): Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 60-70.

in „relevanten Warenbereichen“ Lieferanten aus Risikoländern Schulungen zu den Sozialstandards anzubieten.³¹⁶

Eigene Kontrollen der Lieferanten betreiben Adidas, Beiersdorf, Otto, Puma und für einen Teil der Lieferanten auch Henkel (bei Feststellung von Verbesserungsbedarf nach Risiko- und Selbstbewertung der Lieferanten) und Metro (bei Lieferanten von MGB Hong Kong). Das GRI-Kriterium HR2 „Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahme“ wird von Adidas, Metro, Otto und Puma vollständig beantwortet. Beiersdorf nennt keine Prozentsätze. Adidas weist darauf hin, dass bei seinen Prüfungen insbesondere Verstöße gegen die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie gegen Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten/Überstunden festgestellt wurden.

Nur wenige Unternehmen berichten von den Konsequenzen dieser Kontrollen. Otto unterstützt Lieferanten, die mehr als 50 Prozent der Anforderungen oder aber eines der kritischen Kriterien, wie die Zahlung von Mindestlöhnen oder die Gewährung eines freien Tags nach sechs Arbeitstagen, nicht erfüllen (sog. „non-compliant“-Lieferanten), zunächst durch ein Qualifizierungsprogramm. Können bei einer Re-Auditierung (innerhalb von zwölf Monaten) keine Verbesserungen festgestellt werden oder verweigern Betriebe die Auditierung, beendet Otto die Geschäftsbeziehung.³¹⁷ Otto berichtet von 408 erfassten Verstößen gegen die Richtlinien des Code of Conduct des Konzerns im Jahr 2010.³¹⁸ Auch bei Henkel kann es bei „non-compliant“ zu einer Aufhebung des Lieferantenverhältnisses kommen.³¹⁹ Adidas erteilt Lieferanten bis zu zwei schriftliche Verwarnungen und stoppt Aufträge, wenn Missstände festgestellt werden. Kommt es zu keiner Verbesserung, werden die Lieferantenbeziehungen eingestellt – bei schwerwiegenden Verstößen (wie Gefangenearbeit, ernsthafte, lebensbedrohliche Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen sowie wiederholter oder systematischer Missbrauch) wird die Geschäftsbeziehung auch ohne Vorwarnung eingestellt (sog. „Zero Tolerance“). In allen genehmigten Produktionsstätten muss außerdem ein Plakat mit Kontakttelefonnummern und Adressen aushängen, welches die Beschäftigten darüber informiert, dass sie Produkte für den Adidas-Konzern fertigen und dass

316 unternehmen.aldi-sued.de/fileadmin/fm-dam/documents/ALDI_CR-Policy.pdf [Zugriff am 30.09.2013].

317 Otto Group (2012): Corporate Responsibility Report 2011, S. 99.

318 Otto Group (2012): Corporate Responsibility Report 2011, S. 99.

319 Henkel AG & Co KGaA (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 10.

Adidas bei Problemen in dem Betrieb Unterstützung anbietet.³²⁰ Bei Adidas wurden im Jahr 2011 20,8 Prozent der potenziellen Lieferanten abgelehnt, weil sie nicht den Anforderungen des Unternehmens entsprachen.³²¹

6. Fazit

Die Analyse der 14 Unternehmen aus der Branche Konsumgüter und Einzelhandel hat gezeigt, dass umfangreichere und transparentere Nachhaltigkeitsberichterstattung nur von Unternehmen erbracht wird, die auch einen Nachhaltigkeitsbericht verfassen. In allen Fällen orientieren sich die Berichte dabei an den GRI-Leitlinien, allerdings werden die GRI-Kriterien nicht immer vollständig bedient. Unternehmen mit Nachhaltigkeitsberichten sind im Unternehmenssample Adidas, Beiersdorf, Henkel, Metro, Otto und Puma. Besonders positiv in Hinblick auf eine umfassende und transparente Berichterstattung heben sich Metro und Otto ab, in Bezug auf die Lieferantenbeziehungen auch Adidas und Puma. Von der Gruppe derer, die keinen Nachhaltigkeitsbericht verfassten, bietet Hugo Boss noch die meisten Angaben zu seinen Nachhaltigkeitsleistungen auf der Unternehmenshomepage an. Der dm-drogeriemarkt und die Schwarz-Gruppe betreiben in den hier untersuchten Schwerpunktthemen keine Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Der Schwerpunkt des Engagements aller Unternehmen aus der Branche Konsumgüter und Einzelhandel liegt deutlich im Bereich Umweltschutz und Lieferantenmanagement; hier sind auch einige Unternehmen, die keinen Nachhaltigkeitsbericht verfassen, aktiv. So äußern sich auch Aldi, Celesio, Gerry Weber, Hugo Boss, und Tengelmann zu CO₂-Emissionen oder durchgeführten CO₂-Einsparmaßnahmen. Kennzahlen und Zielsetzungen im Bereich CO₂-Einsparungen werden allerdings nur von den Unternehmen, die nach GRI berichten, angegeben. Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen liegen im Bereich des Transportwesens (Vermeidung von Flugreisen, kraftstoffsparende Fahrzeuge) und bei den Gebäuden (Energieaufwand und erneuerbare Energie).

Umweltmanagementsysteme nach EMAS, ISO 14001 und/oder ISO 50001 – zumindest in einigen Unternehmensteilen – haben Adidas, Beiersdorf, Henkel, Hugo Boss, Metro und Otto eingeführt. Am Carbon Disclosure Projekt sind Adidas, Beiersdorf, Celesio, Fielmann, Henkel, Metro und Puma beteiligt.

320 adidas-group.com/de/sustainability/Suppliers/Working_with_suppliers/default.aspx [Zugriff am 30.09.2013].

321 adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/2010_performance_data_en.pdf [Zugriff am 30.09.2013].

Im Bereich Lieferantenmanagement haben neben den sechs Unternehmen mit Nachhaltigkeitsberichten auch Aldi Süd, Gerry Weber und Hugo Boss Verhaltenskodizes verabschiedet, die sich an international anerkannten arbeits- und sozialrechtlichen Mindeststandards orientieren. Mitgliedschaften in internationalen Initiativen, die sich für eine Steuerung und Regulierung der Arbeitsbedingungen oder den Gebrauch von Chemikalien in den Zulieferbetrieben einsetzen, sind bei den untersuchten Unternehmen relativ häufig. Eigenständige Überprüfungen der Lieferanten finden allerdings nur bei Adidas, Beiersdorf, Otto, Puma und für einen Teil der Lieferanten auch bei Henkel und Metro statt. Über Umfang und Konsequenzen der Kontrollen wird kaum berichtet.

In Bezug auf Gender und Diversity werden von den hier untersuchten Unternehmen wenige Angaben gemacht. Die meisten Angaben betreffen die Zusammensetzung der leitenden Organe hinsichtlich des Geschlechts. Alle sechs Unternehmen, die nach GRI-Standard berichten, treffen hierzu – zumindest teilweise – Aussagen. Auch ein weiteres Unternehmen, Fielmann, berichtet über den Frauenanteil in Führungspositionen. Auffällig ist, dass die wichtige Referenzgröße, der Anteil von weiblichen Mitarbeitern insgesamt, häufig nicht genannt wird. Außerdem werden Angaben selten nach verschiedenen Führungsebenen aufgeschlüsselt. Nur vier Unternehmen veröffentlichen in ihren Nachhaltigkeitsberichten ihre Zielsetzungen für eine Frauenquote in Führungspositionen (Adidas, Henkel, Otto, Puma). Maßnahmen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, werden auch nur von vier Unternehmen (Adidas, Metro, Puma, Otto) genannt.

Verhaltenskodizes, die die Diskriminierung eines Mitarbeiters unterbinden wollen, sind bei Adidas, Henkel, Hugo Boss, Metro, Otto, Puma und Tengelmann vorhanden. Acht Unternehmen haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Nur vier Unternehmen erwähnen die betriebliche Interessenvertretung (Adidas, Beiersdorf, Otto und Puma) in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Zu dem Themenkomplex „ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen (GRI, HR5)“ äußern sich nur Unternehmen, die nach GRI berichten (mit Ausnahme von Henkel). Kaum ein Unternehmen berichtet zu Arbeitsschutzvereinbarungen mit Gewerkschaften (GRI LA9).

Wenige Arbeitnehmervertretungen sind laut Berichterstattung an nachhaltigkeitsrelevanten Maßnahmen beteiligt – wenn, dann fast in allen Fällen im Rahmen der Mitbestimmung. Am umfangreichsten ist das Engagement noch bei Adidas (Intranet-Plattform, Betriebsvereinbarungen, Überprüfung von Fällen, in denen

gegen den Verhaltenskodex verstoßen wurde, Mitarbeit an Sozial- und Umweltprogrammen, Überprüfung von Arbeitsplatzstandards bei den Lieferanten im Rahmen des Sozial- und Umweltteams). Programme unter Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung bei anderen Unternehmen liegen im Bereich Pflege von Familienangehörigen und Kinderbetreuungsplätzen (Metro und Otto) und Dialog und Wissenstransfer über ein Intranet (Otto). Stakeholderdialoge werden von sieben Unternehmen durchgeführt. Dabei werden in zwei Fällen auch Gespräche mit Arbeitnehmervertretern geführt (Adidas, Metro) und in drei Fällen Mitarbeiter befragt (Otto, Henkel, Hugo Boss).

Insgesamt erscheinen die Nachhaltigkeitsleistungen der hier untersuchten 14 Unternehmen aus dem Bereich Konsumgüter und Einzelhandel eher schwach. Auffällig ist hier eine Kluft zwischen den in der Nachhaltigkeitsberichterstattung erwähnten Nachhaltigkeitsleistungen der Unternehmen und den gestiegenen Anforderungen der Verbraucher an die unternehmerische Nachhaltigkeit. Insbesondere in den Schwerpunktthemen Gender und Diversity sowie Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung engagiert sich kaum ein Unternehmen.

4 **Schwerpunktauswertungen**

4.1 **Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Bereich Gender/Diversity**

1. **Einleitung**

Das folgende Kapitel betrachtet die Nachhaltigkeitsberichterstattung³²² für den Bereich Gender und Diversity. Leitfragen für die Auswertung waren: Welche Kennzahlen werden für den Bereich Gender und Diversity publiziert? Werden Ziele formuliert? Wenn ja, welche? Welche Programme setzt das Unternehmen ein, um die selbst gesteckten Ziele zu erreichen? Wird nach dem Standard der GRI berichtet?

Folgende Indikatoren der Global Reporting Initiative wurden für die Analyse ausgewertet: Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt. (GRI LA13), Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie (GRI LA14) und Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen (GRI HR4). Ob Diversity gelebt wird, zeigt sich nicht zuletzt am Umgang mit Verstößen gegen Diskriminierungsverbote. Deshalb wurde der Indikator HR4, der im GRI-Index der Rubrik Menschenrechte zugerechnet wird, im Zusammenhang mit Diversity berücksichtigt. Alle drei Indikatoren gehören zu den Kernindikatoren des GRI.³²³ Darüber hinaus wurde untersucht, ob die Unternehmen Leitbilder zu den Themen Gender und Diversity veröffentlichen, ob und über welche Maßnahmen sie berichten, mit denen sie ihre Ziele erreichen wollen, und ob sie über Betriebsvereinbarungen zu diesem Themenfeld berichten. Berichtsunabhängig wurde geprüft, ob die Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben.

322 Für die vorliegende Auswertung des Bereichs Gender/Diversity wurden die 30 Dax Unternehmen, die 50 M-Dax sowie die 20 größten Familienunternehmen betrachtet.

323 Definition aus dem GRI: „Die Kernindikatoren sind generell anwendbar und es wird davon ausgegangen, dass sie für die meisten Organisationen wesentlich sind. Eine Organisation sollte über die Kernindikatoren berichten, es sei denn, dass sie auf Grundlage der Prinzipien zur Berichterstattung nicht als wesentlich angesehen werden.“ GRI Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung Version 3.0, S. 7.

2. Kennzahlen

Es sind in erster Linie Kennzahlen, die vom Indikator LA13 (Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt) gefordert werden.

Von den 50 Unternehmen, die nicht nach GRI-Standard berichten, machen 30 Unternehmen unterschiedlich detaillierte Angaben zur Struktur ihrer Belegschaft bzw. ihrer Führungskräfte nach Geschlecht. Insgesamt beziffern 22 Unternehmen den Frauenanteil an der Belegschaft. Zwei Unternehmen nennen keine weitere Kennzahl, elf Unternehmen nennen zusätzlich noch eine Kennzahl zu Frauen in Führungspositionen oder im Aufsichtsrat und im Vorstand. Acht Unternehmen berichten über alle vier Kennzahlen im Bereich Gender: den Frauenanteil in der Belegschaft, den Frauenanteil an den Führungskräften, im Aufsichtsrat und im Vorstand. Neun Unternehmen berichten den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand und/oder an den Führungskräften, ohne den Frauenanteil an der Belegschaft insgesamt aufzuführen, was die Bewertung der Kennzahlen schwierig macht.

Bei dem Frauenanteil an Führungskräften wird in allen Fällen nur eine Kennzahl angegeben, entweder für alle Führungskräfte oder für eine bestimmte Führungsebene. Kein Unternehmen, das den GRI-Standard nicht verwendet, berichtet differenziert über verschiedene Führungsebenen jenseits der Vorstandsebene.

Wenige Unternehmen, die den GRI-Standard nicht verwenden, machen Aussagen über andere Indikatoren der Vielfalt, etwa die Struktur der Belegschaft nach Behinderung oder die Zugehörigkeit zu einer Minderheit. Drei Unternehmen ohne GRI-Anlehnung berichten den Anteil der Schwerbehinderten an der Belegschaft, nämlich die Lufthansa, ElringKlinger und Rheinmetall.

Bei den 50 Unternehmen, die nach GRI-Standard berichten, sieht das Bild anders aus: alle außer Beiersdorf publizieren den Frauenanteil an der Belegschaft, manche nur als eine Kennzahl, andere aufgesplittet nach Regionen oder Geschäftsbereichen. Nur drei Unternehmen belassen es bei dieser Kennzahl, alle anderen 47 Unternehmen nennen mindestens noch den Anteil der Frauen an Führungspositionen, auch hier wieder sehr unterschiedlich detailliert als vage Kennzahl (Lanxess: knapp 15 Prozent)³²⁴ oder differenziert nach verschiedenen Führungsebenen (z.B. Fraport).³²⁵

324 Lanxess AG (2013): Geschäftsbericht 2012, S. 47.

325 nachhaltigkeitsbericht.fraport.de/daten-fakten/kennzahlen/personal/ [Zugriff am 24.02.2014].

Angaben zur Behindertenquote machen 31 Unternehmen. 27 davon richten ihre Berichterstattung nach dem GRI-Standard aus, darunter 16 Dax-30-Unternehmen, elf M-Dax-Unternehmen und vier Familienunternehmen. Die Lufthansa, ElringKlinger und Rheinmetall veröffentlichen diese Kennzahl, ohne sich grundsätzlich am GRI-Standard zu orientieren.

Beispiel guter Praxis		
Kennzahlen zu Frauenanteilen		
Deutsche Börse		
Bei der Deutschen Börse werden die Frauenanteile sehr detailliert angegeben, nicht nur an der Gesamtbelegschaft, sondern auch an Führungsebenen und Gremien		
Frauenanteil gesamt (Stand: 31. Dezember 2012)		
Fest angestellte Mitarbeiter: 3.704	davon Frauen: 1.370	37%
Frauenanteil je Ebene (Stand: 31. Dezember 2012)		
Oberes und mittleres Management (Managing Director, Head of Department, Head of Section): 175	davon Frauen: 23	13%
Unteres Management (Head of Unit): 218	davon Frauen: 50	23%
Frauenanteil im High Potential Circle der Deutsche Börse AG* (Stand: 31. Dezember 2012)		
High Potentials: 21	davon Frauen: 8	38%
Frauenanteil in den Gremien der Deutsche Börse AG (Stand: April 2013)		
Anzahl Vorstandsmitglieder: 5	davon Frauen: 1	20%
Anzahl Aufsichtsratsmitglieder: 18	davon Frauen: 4	22%
Anzahl Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat: 6	davon Frauen: 3	50%
Anzahl Mitglieder des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats: 3	davon Frauen: 0	0%
Anzahl Mitglieder des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats:4	davon Frauen: 0	0%
Anzahl Mitglieder des Personalausschuss des Aufsichtsrats:4	davon Frauen: 1	25%
* Mit diesem Programm werden gezielt jüngere, besonders motivierte und talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf verantwortungsvolle Positionen vorbereitet. In der aktuellen Auswahlrunde des High Potential Circle sind 67 Prozent Frauen (vier von sechs Personen) in den Kreis aufgenommen worden.		
deutsche-boerse.com/dgb/dispatch/de/kir/dgb_nav/corporate_responsibility/15_Employees/20_Diversity		

Angaben zu Mitarbeitern nach Nationalitäten machen 25 Unternehmen, davon 14 Dax-30-, neun M-Dax-Unternehmen und zwei Familienunternehmen. Lufthansa und ElringKlinger sind die einzigen Unternehmen darunter, die diese Angabe ohne Anlehnung an den GRI-Standard machen. 17 beschreiben allerdings nur die

Anzahl der Nationalitäten, aus denen ihre Mitarbeiter und/oder Führungskräfte kommen, neun nennen den Prozentsatz der nicht-deutschen Mitarbeiter (z.B. Fraport) oder den Prozentsatz der nicht-deutschen Führungskräfte (BASF), kein Unternehmen veröffentlicht die vom GRI geforderte Kennzahl nach Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach der Zugehörigkeit zu einer Minderheit. 75 Unternehmen machen gar keine Angaben dazu. Einige Unternehmen erläutern, warum sie diese Kennzahlen nicht veröffentlichen. Für SAP und Symrise sind diese Angaben vertraulich, RWE schreibt, eine Erhebung von Daten zu Minderheiten sei in Deutschland aus persönlichkeitsrechtlichen Gründen nicht gestattet.³²⁶ Für TUI ist gelebte Vielfalt „ein wesentliches Gut unseres Konzern“, daher „würde die Erhebung von Informationen wie „Zugehörigkeit zu einer Minderheit“ diese Bestrebung konterkarieren.“³²⁷ MAN wiederum will die Kennzahl ab 2015 veröffentlichen.

Die Punktevergabe der Unternehmen ist in einigen Fällen schwer nachvollziehbar. Aurubis gibt sich beispielsweise die volle Punktzahl, obwohl lediglich die Anzahl der Frauen an den Beschäftigten genannt wird. Das Unternehmen macht keine Angaben zu Frauen in Führungspositionen und keine Angaben zu anderen Diversity-Merkmalen. BASF, in deren Berichterstattung zusätzlich Frauen in Führungspositionen und die Altersstruktur nach Geschlecht dargestellt werden, gibt sich nur einen Punkt. Auch die Voith AG berichtet sehr detailliert über Frauenanteile, Altersstrukturen und Schwerbehinderte, gibt sich aber nur einen Punkt, weil sie nicht über Minderheiten berichtet.

3. Gender Pay Gap

Der GRI-Indikator LA14 fordert von den Unternehmen, das Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie darzustellen. 50 der untersuchten Unternehmen orientieren sich in der Berichterstattung nicht am GRI-Standard. Alle diese Unternehmen äußern sich nicht zum Verhältnis des Gehalts zwischen Frauen und Männern. Von den anderen 50 Unternehmen, die sich grundsätzlich am GRI-Standard orientieren, machen 13 keine Angaben zu diesem Indikator. Damit machen insgesamt 63 Unternehmen keine Angaben. Das Gefälle nach Unternehmenstyp ist hier sehr deutlich: unter die Nicht-Berichtersteller zu diesem GRI-Indikator fallen 90 Prozent der untersuchten Familienunternehmen, 72 Prozent der M-Dax- und 30 Prozent der Dax-30-Unternehmen. Jeweils

326 rwe.com/web/cms/de/1283874/cr-bericht-2012/zum-bericht/index-nach-gri/ [Zugriff am 10.02.2014].

327 TUI AG (2012): Destination Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012, S. 72.

zehn (33 Prozent) der Dax-30- und zehn (20 Prozent) der M-Dax-Unternehmen geben sich zwei Punkte für eine vollständige Berichterstattung. Eine teilweise Berichterstattung attestieren sich vier Dax-30- und jeweils ein M-Dax- und ein Familienunternehmen. 0 Punkte geben sich sieben Unternehmen aus dem Dax-30, drei aus dem M-Dax und ein Familienunternehmen. Andere Unternehmen geben sich gar keine Punkte oder haben diesen Indikator aus ihrer GRI-Tabelle entfernt.

Bei den Unternehmen, die keine Angaben zu dem Indikator LA14 machen, wird der Indikator im eigenen GRI-Index entweder gar nicht aufgeführt, oder es wird explizit nicht berichtet. Manche Unternehmen begründen, warum sie nicht berichten. Die Otto Group schreibt, aufgrund der bestehenden Datenlage sei keine valide Aussage zu den Lohnunterschieden nach Geschlecht möglich.³²⁸ Puma berichtet nicht, da diese Informationen geschützt seien.³²⁹ Die Deutsche Bank berichtet nicht „aufgrund bankspezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen“.³³⁰ Die meisten Unternehmen, die nicht berichten, geben dafür keine Begründung an.

Interessanterweise gehen die Unternehmen mit der Einschätzung, ob sie den Indikator nicht, teilweise oder voll erfüllt haben, sehr unterschiedlich um. Während die meisten Unternehmen, die zu diesem Indikator keine Aussagen treffen, sich dafür auch keine Punkte geben, behaupten Otto und Puma, vollständig zu berichten, obwohl beide Unternehmen das Verhältnis des Grundgehaltes nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie nicht veröffentlichen.

Offensichtlich wird der Indikator sehr unterschiedlich verstanden. 37 Unternehmen geben an, dass sie unabhängig vom Geschlecht bezahlen, und begründen das teilweise mit einem Diskriminierungsverbot oder mit Tarifverträgen, die geschlechtsunabhängig formuliert seien. Sie betrachten den Indikator nicht als Kennzahl zum Gender Pay Gap, also zum tatsächlichen Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen, sondern als Indikator für gleichen Lohn für gleiche Arbeit. So verstanden ist der Indikator für deutsche Unternehmen zumindest für ihr Inlandsgeschäft überflüssig, da eine so verstandene Ungleichbezahlung nach Geschlecht in Deutschland nicht legal wäre. Interviews mit Unternehmensverantwortlichen haben gezeigt, dass manche Unternehmen diesen Indikator deshalb als für Deutschland nicht relevant ansehen und ihn deshalb nicht berichten oder lediglich einen kurzen Absatz zur geschlechterunabhängigen Bezahlung anfüh-

328 Otto Group (2012): Unsere Verantwortung: Nachhaltigkeit im Handel(n), S. 139

329 Puma (2013): Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 217

330 Deutsche Bank (2013): Unternehmerische Verantwortung, Bericht 2012, S. 93.

ren.³³¹ Die 37 Unternehmen, die sich zur grundsätzlichen Gleichbehandlung der Geschlechter bekennen und damit den Indikator ähnlich beantworten, schätzen den Grad ihrer Berichterstattung in diesem Punkt sehr unterschiedlich ein. Siemens etwa verfolgt „das Prinzip der leistungsbezogenen Entlohnung – unabhängig vom Geschlecht“ und gibt sich hinsichtlich des Grades der Berichterstattung dafür 0 Punkte. Bei Bayer wird das „individuelle Entgelt durch die persönliche und fachliche Qualifikation des Mitarbeiters sowie die übernommene Verantwortung bestimmt. [...] In den Unternehmens- oder Tätigkeitsbereichen, die durch einen verbindlichen Entgelttarifvertrag geregelt sind, sind geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede für gleichwertige Tätigkeiten grundsätzlich ausgeschlossen.“ Für diese Aussage gibt Bayer sich einen Punkt.³³² Merck gibt sich die volle Punktzahl für die Aussage, die Gehälter seien „an die Stellenbeschreibungen geknüpft, die im Global Grades System festgelegt sind. Im diesem System gibt es feste Gehaltsbänder, die für Männer und Frauen identisch sind. Prämien, die wir im Rahmen unserer leistungsorientierten Vergütung zahlen, werden auf Basis von vereinbarten und erreichten Zielen gezahlt.“³³³ Einige vergeben keine Punkte hinsichtlich des Erfüllungsgrades des GRI-Indikators, berichten aber in ähnlicher Weise.

Nur wenige Unternehmen verstehen unter dem Indikator auch die Anforderung, tatsächliche Geschlechtsunterschiede zwischen den Geschlechtern anzugeben, die durch die unterschiedliche Eingruppierung von Männern und Frauen, durch unterschiedliche Dienstjahreszeiten, Arbeitszeitvolumina etc. entstehen. Einige beschreiben, dass sie die Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern analysieren, gehen aber nicht auf die tatsächlichen Gehaltsunterschiede ein, so etwa die Deutsche Börse. Maßgeblich für Unterschiede in der Bezahlung sind nach internen Analysen Qualifikation, Unternehmenszugehörigkeit und Funktion.³³⁴ Wie diese sich aber konkret auswirken, wird nicht benannt. Die Telekom hat sich Ende 2012 an dem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projekt „Logib-D“ zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern beteiligt. Sie veröffentlicht aber keine Kennzahl. Die Analyse habe keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Vergütung von außertariflichen Mitarbeitern und leitenden Angestellten ergeben.³³⁵ Die Fraport AG plant zur Überprüfung der tatsächlichen Gehaltsdaten von weiblichen und männlichen Beschäftigten eine Erhebung und Analyse von

331 Die Interviews mussten auf Wunsch der Unternehmen anonymisiert werden.

332 Bayer AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 52.

333 Merck (2013): Corporate Responsibility Bericht 2012, S. 130.

334 Deutsche Börse Group (2013): Unternehmensbericht 2012, S. 149.

335 cr-bericht.telekom.com [Zugriff am 15.01.2014].

Strukturdaten. Dazu hat sich das Unternehmen um eine Teilnahme an der „Logib-D-Beratung“ 2013 beworben.³³⁶

Nur drei Unternehmen veröffentlichen Kennzahlen zur Entlohnungsdifferenz von Frauen und Männern. Die Commerzbank (Dax-30) gibt sich einen Punkt dafür, dass sie das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Tarifgruppen darstellt und die durchschnittliche Bezahlung von Männern und Frauen angibt, aus der man einen Gender Pay Gap von 10 Prozent errechnen kann.³³⁷ Bei der Krones AG (M-Dax, 2 Punkte) wird für die tariflich eingruppierten Mitarbeiter ein Verhältnis von 1:0,97 und für Führungskräfte von 1:0,92 berichtet. Die Krones AG führt den Unterschied auf Gründe wie ein anderes Lebensalter, längere Betriebszugehörigkeit oder einen anderen Verlauf der Karriereentwicklung aufgrund von Erziehungszeiten bei den weiblichen Mitarbeitern zurück.³³⁸ Im Unternehmen Wacker Chemie (M-Dax, 2 Punkte) liegt das Jahresgehalt von Frauen gegenüber dem von Männern bei den Tarifmitarbeitern bei 96,7 Prozent, bei außertariflichen Mitarbeitern bei 98,4 Prozent. Den Grund dafür sieht Wacker in den Unterschieden bei den Dienstjahren, beim Alter und bei den Leistungsanteilen des Gehalts.³³⁹

Beim Indikator LA14 zeigt sich deutlich eine Schwäche des GRI-Standards. Die Unternehmen verstehen die Anforderung dieses Indikators sehr unterschiedlich. Für vergleichbare Inhalte werden die Punkte unterschiedlich vergeben. Die Commerzbank, die als eines der wenigen Unternehmen überhaupt eine Kennzahl angibt, hat sich nur einen Punkt gegeben, andere Unternehmen geben sich ohne die Angabe einer Kennzahl 0 bis zwei Punkte. Die Eigenbewertung der Unternehmen fällt damit so unterschiedlich aus, dass sie zumindest bei dem GRI-Indikator LA 14 keinen Aussagewert hat.

4. Diskriminierungsfälle

Der GRI-Indikator HR4 Gesamtzahl lautet „Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen“. Von den 50 Unternehmen, die nicht nach GRI berichten, veröffentlicht keines eine solche Kennzahl von Vorfällen oder Maßnahmen gegen Diskriminierungsfälle. Volle Punktzahl geben sich 26 Unternehmen, darunter zwölf (40 Prozent) Dax-30-Unternehmen und 14 M-Dax-Unternehmen (28 %), kein Familienunternehmen. Einen Punkt geben sich elf Unternehmen, (sechs Dax-30, drei M-Dax, zwei Familienunternehmen).

336 Fraport AG (2012): GRI Content Index S.11.

337 Commerzbank (2012): Bericht zur unternehmerischen Verantwortung, S. 129.

338 Krones (2013): Nachhaltig handeln. Nachhaltigkeitsbericht 2012,108.

339 Wacker Chemie AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012, S. 108.

Von den Unternehmen, die nach GRI berichten, geben sich fünf Unternehmen 0 Punkte, darunter drei Unternehmen mit dem GRI-Level A+ (Allianz, RWE und SAP) und zwei mit dem Level B (Metro und Voith), RWE kündigt eine Berichterstattung für 2013 an.³⁴⁰ SAP hält die Anzahl der Diskriminierungsfälle für vertraulich.³⁴¹ Acht Unternehmen vergeben für diesen Indikator keine Punkte, aus unterschiedlichen Gründen. Axel Springer berichtet ohne Punktvergabe, dass Vorfälle von Diskriminierung nicht bekannt seien.³⁴² Die Deutsche Bank veröffentlicht zum Schutz ihrer Mitarbeiter keine Kennzahl. Airbus führt diesen Indikator gar nicht auf. Andere Unternehmen, die sich keine Punkte geben, berichten nicht oder verweisen auf einen Code of Conduct, der Diskriminierungen verbiete.

Für einen solchen Verweis geben sich andere Unternehmen einen Punkt, beispielsweise Bertelsmann oder Hochtief. Linde hingegen gibt sich auch einen Punkt, berichtet aber eine Kennzahl. Linde verfügt im Rahmen seines Compliance Programms über eine Integrity Line, bei der Verstöße gegen Compliance-Richtlinien – u.a. aufgrund von Diskriminierung – gemeldet werden können. Im Jahr 2012 wurde die Integrity Line 306 Mal kontaktiert, 2,6 Prozent der Hinweise bezogen sich auf Diskriminierung.³⁴³ Die Münchner Rück verfügt über die Kennzahl, macht sie aber nur der Geschäftsführung zugänglich.³⁴⁴ Für Siemens stellen Diskriminierungsvorfälle keine eigene Kategorie im Siemens-Reporting dar, sondern sind in anderen Kategorien integriert: „Die ergriffenen Maßnahmen sind vertrauliche Informationen.“³⁴⁵

Von den 26 Unternehmen, die nach eigenen Angaben vollständig berichten, haben zwölf keine Diskriminierungsfälle und damit auch keine Maßnahmen zu berichten (Wincor Nixdorf, Symrise, Puma, MTU, MAN, Hannover Rück, GSW Immobilien, Fraport, Telekom, Deutsche Börse, Aurubis, Adidas). Exakte Zahlen zu vorgefallenen Diskriminierungen berichten nur BMW (75 Fälle) und HeidelbergCement, hier gibt es auch vage Äußerungen zu Sanktionen: „Seit 2007 haben wir ein Meldesystem im Einsatz, über das Mitarbeiter Compliance-Verstöße an verschiedene Ansprechpartner oder eine Whistleblower-Hotline melden können. [...] 2011 gingen 72 Meldungen über die Whistleblower-Hotline ein, davon fünf Diskriminierungsfälle; 2012 waren es insgesamt 66, davon zwei Diskriminierungsfälle. [...] Jeder gemeldete Vorgang wird untersucht; nachge-

340 rwe.com [Zugriff am 19.02.2014].

341 sapintegratedreport.com [Zugriff am 19.02.1014].

342 Axel Springer AG (2012): Print-Auszug des Online-Nachhaltigkeitsberichts 2011, S. 193.

343 Linde Group (2013): Corporate Responsibility-Bericht 2012, S. 24 und S. 61.

344 munichre.com [Zugriff am 19.02.1014].

345 siemens.com [Zugriff am 23.01.2014].

wiesenes Fehlverhalten wird angemessen sanktioniert. Zudem ergreifen wir sowohl korrektive als auch präventive Maßnahmen, um ähnliche Vorkommnisse in Zukunft besser zu vermeiden.³⁴⁶ Die Commerzbank schätzt ihre Diskriminierungsfälle im einstelligen Bereich, kann aber keine exakten Angaben machen, da Diskriminierung als eine Unterkategorie des weiter gefassten Themas Mobbing behandelt wird.³⁴⁷

Andere Unternehmen, die angeben, vollständig zu berichten, bekräftigen lediglich ihren Wertekodex, der Diskriminierung nicht zulasse (z.B. Salzgitter) oder verweisen auf dezentrale Erfassungssysteme, die eine zentrale Berichterstattung nicht oder noch nicht zuließen (z.B. Lanxess, Deutsche Post).

Am wenigsten nachvollziehbar ist die Eigenbewertung der Aareal Bank, den Indikator vollständig zu berichten. Im GRI-Bericht wird da, wo üblicherweise auf die Seitenzahl verwiesen wird „kein“ angegeben.

Auch bei diesem GRI-Indikator wird bei genauer Untersuchung deutlich, dass die Eigenbewertung der Unternehmen sehr variiert, häufig nicht nachvollziehbar ist und deshalb als Bewertungskriterium beim Vergleich der Berichte nicht taugt.

Kennzahlen zu Diskriminierungsfällen werden kaum genannt, die große Anzahl der Unternehmen, die keine Diskriminierungsfälle zu verzeichnen hat, ist eher verwunderlich. Über Maßnahmen, die im Fall von Diskriminierungen ergriffen werden, schreiben die Unternehmen nichts. Dennoch bewerten viele die eigene Berichterstattung als vollständig und werden häufig dennoch mit dem GRI-Level A+ zertifiziert.

5. Ziele

35 Unternehmen nennen für das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, eine konkrete Kennzahl, darunter 24 Dax-, neun M-Dax- und zwei Familienunternehmen. Das Ziel schwankt zwischen 12 % (MAN) und 35 % (Adidas) Frauen in Führungspositionen. Die Zielkorridore sind sehr unterschiedlich, einige Unternehmen nennen eine Zeitspanne von mehreren Jahren, die meisten Unternehmen geben eine Jahreszahl für die Zielerreichung zwischen 2012 und 2020 an, am häufigsten 2015 und 2020. Manche Unternehmen nennen gar keinen Zeitpunkt, an dem das formulierte Ziel erreicht werden soll. Andere definieren jährliche Schritte oder beziehen die Zielkennzahl auf die frei werdenden Stellen. Außer der Lufthansa, Infineon und Glöckner orientieren sich alle Unternehmen, die einen Zielwert konkret benennen, am GRI-Standard. Einige der Unternehmen, die keinen Zielwert

346 HeidelbergCement (2013): Fundamente. Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012, S. 17.

347 nachhaltigkeits2011.commerzbank.de [Zugriff am 19.02.2014].

angeben schreiben, dass sie den Frauenanteil an den Führungspositionen grundsätzlich erhöhen wollen. BMW und Daimler nennen Zielwerte für den Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft, (BMW: 15-17 %, Daimler 15 %). Kein Unternehmen nennt konkrete Zielwerte hinsichtlich anderer Diversity-Faktoren.

6. Programme und Maßnahmen

Vielfalt oder Diversity ist in vielen Unternehmen ein positiv besetzter Begriff, der allerdings unterschiedlich aufgefasst wird. Einige Unternehmen fassen darunter im Wesentlichen die Förderung von Frauen, andere das Management von Vielfalt im weiteren Sinne, also die Vielfalt der Nationalitäten, Menschen mit Behinderungen, unterschiedliche Glaubensrichtungen etc. 40 Unternehmen bekennen sich ausdrücklich zur Vielfalt als positivem Faktor im Unternehmen, darunter 18 Dax-30-, 17 M-Dax- und fünf Familienunternehmen. Einige erklären, dass Vielfalt entscheidend für ihre Wettbewerbsfähigkeit ist, andere betonen eher den sozialen Aspekt der Förderung von Vielfalt. Hier ist der Bezug zum GRI-Standard nicht mehr so stark gegeben: 28 der Unternehmen mit Diversity-Philosophie berichten nach GRI-Standard, zwölf nicht.

Wie die Ziele erreicht werden sollen, die die Unternehmen im Bereich Gender und Diversity formulieren, – sei es in Form harter Kennzahlen, sei es als weichere Absichtserklärungen –, wird nur von einem Teil der Unternehmen berichtet.

Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen und Frauen generell zu fördern, führt knapp die Hälfte (48) der Unternehmen Programme und Maßnahmen auf, mit denen sie diese Ziele erreichen wollen, die Hälfte davon aus dem Dax-30, 21 aus dem M-Dax und drei Familienunternehmen. Zehn der 48 Unternehmen, die dazu Angaben machen, richten ihre Berichterstattung nicht nach dem GRI aus. Dabei werden in vielen Fällen Mentoring-Programme und Netzwerke genannt. Einige Unternehmen quotieren ihre Weiterbildungen und Personalauswahlverfahren, andere setzen auf die Vernetzung von Frauen oder bieten gezielte Trainings und Coachings für Frauen an. Viele Unternehmen beteiligen sich am Girl's Day, um weibliche Nachwuchskräfte für das Unternehmen zu interessieren.

Im Bereich Diversity jenseits von Frauenförderung hinsichtlich konkreter Programme und Maßnahmen berichten die Unternehmen deutlich weniger. Lediglich 23 Unternehmen nennen konkrete Maßnahmen, darunter zwei ohne GRI-Anlehnung (Lufthansa und GEA). 16 Unternehmen gehören dem Dax-30 an, 15 dem M-Dax und zwei sind Familienunternehmen. Genannt werden Diversity-Manager, interkulturelle Trainings, Diversity-Tage oder Informationskampagnen. Die Commerzbank hat ein Netzwerk für Homosexuelle, bei der Allianz und bei

Bayer gibt es Netzwerke für Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle. Bei der Deutschen Post arbeitet das Netzwerk „RainbowNet“ gegen die Diskriminierung der sexuellen Orientierung und Identität, SAP hat ein Video produziert und in neun Sprachen veröffentlicht, in dem SAP-Mitarbeiter jugendlichen Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender Mut zusprechen, bei Problemen Hilfe zu suchen und offen über ihre Erfahrungen zu reden.

Beispiel guter Praxis

Programm zur Teilhabe von Behinderten am Arbeitsplatz

Boehringer Ingelheim

Bei Boehringer Ingelheim werden Behinderte aktiv gefördert, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung wurden in die Programmgestaltung eingebunden.

Boehringer Ingelheim hat die UN-Behindertenrechtskonvention im Rahmen eines Aktionsplanes für das eigene Unternehmen operationalisiert (Aktionsplan 2012-2020 zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen). In diesem Aktionsplan ist ein Vorwort des Konzernbetriebsratsvorsitzenden sowie der Schwerbehindertenvertretung veröffentlicht, die an dem Plan mitgewirkt haben. In 7 Handlungsfeldern werden 17 Ziele formuliert und mit Maßnahmen untersetzt, die eine bessere Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zum Ziel haben. Für die „beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ erhielt das Unternehmen einen Sonderpreis vom rheinland-pfälzischem Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung.

Boehringer-ingelheim.de/unternehmensprofil/verantwortung.html

Über Maßnahmen, die sich speziell an ältere Beschäftigte richten, berichten 15 Unternehmen (neun Dax-30, vier M-Dax, zwei Familienunternehmen), alle berichten nach GRI-Standard. Beispielsweise berichtet Daimler, dass im Rahmen des Strategischen Ressourcenmanagement (SRM) der Produktionsstandort Bremen auf die Herausforderungen einer älter werdenden Belegschaft vorbereitet wird. Im Rahmen eines „Generationenvertrags“ zwischen der Deutschen Post und den Gewerkschaften wurden Zeitwertkonten und Demografiefonds in Kombination mit Altersteilzeit eingeführt. Die Metro Gruppe hat altersgerechte Arbeitsbedingungen einschließlich Präventivmaßnahmen entwickelt. Im Otto-Konzern gibt es ein Programm „50+“ von Baur, mit dem das Unternehmen gezielt die Einstellung von über 50-jährigen Bewerbern fördert. Otto und Witt bieten spezielle Seminare für ältere Arbeitnehmer an, in denen diese sich mit dem Älterwerden und Möglichkeiten einer aktiven Gestaltung ihrer beruflichen Perspektiven auseinandersetzen. Mit dem Programm „Work2Work“ sollen bei VW „leistungsgewandelten“ Beschäftigten wieder neue berufliche Perspektiven gegeben werden.

Ältere Volkswagenmitarbeiter werden als Senior-Experten gewonnen und nach Ausscheiden aus dem Konzern an Schulen eingesetzt.

22 Unternehmen (sieben Dax-30, elf M-Dax und vier Familienunternehmen) berichten über spezielle Maßnahmen für behinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, vier davon orientieren sich nicht am GRI. Die geschilderten Maßnahmen betreffen häufig nur einen oder wenige Standorte oder Tochterunternehmen. Unter dem Motto „Top im Job – trotz Handicap“ fand bei Lufthansa 2012 beispielsweise erstmals ein Inklusionstag statt. Die Fraport AG führt Seminare zum Thema Deutsch für Menschen mit Hörbeschädigung und Praktika für Menschen mit Seh- oder Höreinschränkungen durch. Die Berichterstattung bleibt bei den meisten Unternehmen sehr vage.

Lediglich acht Unternehmen berichten über spezielle Angebote für Ausländerinnen und Ausländer, darunter eines ohne GRI-Anlehnung. Auch hier sind es meist Einzelmaßnahmen, von denen berichtet wird. Eine Tochter der Dussmann Group bietet für ausländische Pflegekräfte Deutschkurse an. Heidelberg-Cement hat für die ausländischen Mitarbeiter an den Standorten Heidelberg und Leimen das „Expatriate Network“ etabliert, das Hilfe zur Selbsthilfe bietet. Die US-Tochter der Hochtief, Turner, fördert mit der „Turner School of Construction Management“ gezielt Unternehmen, die von Frauen oder Angehörigen ethnischer Minderheiten geführt werden. Merck bietet für Führungskräfte, die im Ausland arbeiten, spezielle Angebote zur gesellschaftlichen Integration am neuen Standort, darunter Sprachkurse und internationale Netzwerke. Bayer hat ein Netzwerk für alle Bayer-Mitarbeiter, um ihr Bewusstsein für die asiatische Kultur und deren Werte zu verbessern und sie besser zu verstehen. Bei Bosch gibt es Foren für türkische und kamerunische Mitarbeiter.

7. Fazit

Die Kennzahlen, die die Unternehmen im Bereich Gender/Diversity berichten, beziehen sich meistens auf die Frauenanteile im Unternehmen und in Führungspositionen. Andere Diversity-relevante Kennzahlen, wie der GRI-Index sie verlangt, werden nur selten veröffentlicht. Dabei wird Gender von einigen Unternehmen als Unterthema von Diversity verstanden, andere Unternehmen stellen die beiden Themen nebeneinander. Analog dazu werden auch bei der Formulierung von konkreten Zielgrößen meist Frauenanteile in Führungspositionen genannt.³⁴⁸ Hierzu

348 Die Dax-30-Unternehmen haben sich im Jahr 2011 gemeinsam dazu verpflichtet, sich für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen einzusetzen, vgl. Statusbericht 2012, Frauen in Führungspositionen, Entwicklungen und Zielsetzungen der Dax-30-Unternehmen.

finden sich entsprechend auch die meisten Maßnahmen und Programme, über die die Unternehmen im Bereich Gender/Diversity berichten.

Die Differenz im Einkommen zwischen Männern und Frauen wird nur von ganz wenigen Unternehmen thematisiert, die meisten Unternehmen verweisen hier auf Antidiskriminierungsvereinbarungen und das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Kennzahlen zu Diskriminierungsfällen werden kaum genannt, über Maßnahmen, die im Fall von Diskriminierungen ergriffen werden, schreiben die Unternehmen nichts.

Insgesamt berichten die Dax-30-Unternehmen am ausführlichsten, gefolgt von den M-Dax-Unternehmen. Die Unternehmen, die nach GRI berichten, publizieren häufiger Kennzahlen als die Unternehmen, die sich nicht am GRI orientieren. Die Punktevergabe ist in vielen Fällen allerdings nicht plausibel.

4.2 Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Bereich Mitbestimmung/Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen

1. Einleitung

Im folgenden Kapitel wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung³⁴⁹ für den Bereich Mitbestimmung und Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen betrachtet. Leitfragen für die Auswertung waren: Wird das Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit beachtet und geschützt? Wird über Tarifverträge und deren Geltungsbereiche berichtet? Werden Arbeitnehmervertretungen erwähnt? Wenn ja, in welchem Zusammenhang? Werden Arbeitnehmervertretungen an CSR-Maßnahmen beteiligt? Wenn ja, in welcher Form?

Folgende Indikatoren der Global Reporting Initiative wurden für die Analyse ausgewertet: Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten, sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen (GRI HR5), Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen (GRI LA4), sowie Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden (GRI LA9). Die ersten beiden Indikatoren gehören zu den Kernindikatoren

349 Für die vorliegende Auswertung des Bereichs Gender/Diversity wurden die 30 Dax Unternehmen, die 50 M-Dax sowie die 20 größten Familienunternehmen betrachtet.

des GRI, der Indikator LA9 ist ein zusätzlicher Indikator.³⁵⁰ Darüber hinaus wurde untersucht, ob und in welcher Form über die Existenz von Mitarbeitervertretungsorganen und ggf. über ihre Einbindung in CSR-Aktivitäten berichtet wird.

2. Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivvereinbarungen

Der GRI-Indikator HR5 verlangt eine Berichterstattung zu ermittelten Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten, sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen. Insgesamt machen 52 Unternehmen Angaben zum Vereinigungs- und Kollektivvereinbarungsrecht, darunter 25 Dax-30, 24 M-Dax- und drei Familienunternehmen. Die meisten Unternehmen, die sich nicht am GRI orientieren, berichten zu diesem Thema nicht. Dennoch erkennen sieben Unternehmen aus dieser Gruppe ausdrücklich in Form eines Verhaltenskodexes oder als Statement im Nachhaltigkeitsbericht für das gesamte Unternehmen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen an, darunter ein Dax-30-Unternehmen und sechs M-Dax-Unternehmen. Allerdings würden diese Unternehmen die Anforderungen des GRI-Index damit nicht erfüllen, da sie keine Angaben über Gefährdungen dieser Rechte oder über Schutzmaßnahmen machen.

Dies tun aber auch die meisten der Unternehmen nicht, die nach eigener Einschätzung diesen Indikator vollständig berichten. 14 Dax-30-Unternehmen, 13 M-Dax- Unternehmen und drei Familienunternehmen geben sich die volle Punktzahl. Kaum ein Unternehmen berichtet über eine Geschäftstätigkeit, bei der die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten bzw. über entsprechende Maßnahmen. Die meisten Unternehmen beschränken sich auf das Bekenntnis zur Wahrung dieser Rechte in Form von Kodizes oder Vereinbarungen. Zu den wenigen Ausnahmen gehört BASF. Das Unternehmen weist darauf hin, dass in einigen Ländern, in denen es tätig ist, das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich beschränkt wird. Hier sucht BASF nach Lösungen, einen systematischen Dialog mit den Mitarbeitern zu etablieren: „Diesem hohen Anspruch, den wir an unser Handeln stellen, entspricht die Verpflichtung, alle Mitarbeiter entsprechend zu informieren und zu unterstützen. Insbesondere Führungskräfte müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und ein

350 Definition aus dem GRI: „Die Kernindikatoren sind generell anwendbar und es wird davon ausgegangen, dass sie für die meisten Organisationen wesentlich sind. Eine Organisation sollte über die Kernindikatoren berichten, es sei denn, dass sie auf Grundlage der Prinzipien zur Berichterstattung nicht als wesentlich angesehen werden. Zusatzindikatoren können ebenfalls als wesentlich eingestuft werden.“ GRI Leitfadens zur Nachhaltigkeitsberichterstattung Version 3.0, S.7.

hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz zeigen.³⁵¹ Bayer gibt an, die gewerkschaftliche Vertretung seiner Mitarbeiter zu fördern. Kritisch zu bewerten ist allerdings die Berichterstattung über die gewerkschaftliche Organisation der Mitarbeiter in China. Dort sind laut Nachhaltigkeitsbericht „in elf Konzerngesellschaften gewählte Arbeitnehmervertretungen für insgesamt mehr als 10.000 Beschäftigte etabliert. Damit werden in China mittlerweile mehr als 90 Prozent unserer Belegschaft von der lokalen Gewerkschaft repräsentiert“.³⁵² Puma verpflichtet sich als Unterzeichner des FOA-Protocol³⁵³ zur Annahme der FOA-Praktiken durch ihre Zulieferer, um sicherzustellen, dass deren Arbeitskräfte Gewerkschaften gründen und auf organisierte Weise für ihre Rechte kämpfen können. Andere Unternehmen berichten, dass ihnen keine Vorfälle von Gefährdung der Rechte auf Vereinigung und Kollektivvereinbarung bekannt sind. So etwa die Telekom, E.on oder TUI.

Ähnlich fällt die Berichterstattung zu diesem GRI-Indikator bei den Unternehmen aus, die sich eine teilweise Berichterstattung bescheinigen. Die meisten Unternehmen bekräftigen die Achtung des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Linde berichtet zusätzlich über die Erhebung auf weltweit einheitlicher Basis von Informationen über Prozesse zur Einhaltung von Sozialstandards und Menschenrechten im Unternehmen, unter die ausdrücklich das Recht auf Kollektivverhandlungen und Versammlungsfreiheit fällt.

Fünf Unternehmen geben sich für ihre GRI-Berichterstattung keine Punktbewertung und berichten ähnlich wie die anderen Unternehmen über ihre grundsätzliche Anerkennung dieser Arbeitnehmerrechte. Zwei Unternehmen berichten explizit nicht zu diesem Indikator, zwei haben ihn in ihrem GRI-Index übersprungen.

Insgesamt ist die Berichterstattung zu diesem GRI-Indikator sehr lückenhaft, die Punktbewertung der Unternehmen ist nicht nachvollziehbar und bietet keine verlässliche Bewertungshilfe. Unternehmen ohne Anlehnung an den GRI-Index berichten nur in Ausnahmefällen überhaupt zu diesem Themenbereich. Wenn sie berichten, dann unterscheidet sich die Berichterstattung nicht von dem Gros der Unternehmen, die nach GRI berichten und sich dafür unterschiedlichste Erfüllungsgrade bescheinigen.

351 basf.com [Zugriff am 27.02.2014].

352 Bayer AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 48. Zur Einordnung der Kennzahl Vertretung durch lokale Gewerkschaften in China muss die besondere Rolle der chinesischen Gewerkschaften berücksichtigt werden, die von der Rolle der deutschen Gewerkschaften erheblich abweicht. Vgl. z.B. Taub-Merz, Rudolf (2011): Lohnstreiks und Gewerkschaften in China – Ende der Niedriglohnpolitik? Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung.

353 Freedom of Association Protocol, Vereinbarung über Gewerkschaftsrechte in Indonesien, clean-clothes.org/ [Zugriff am 27.02.2014], u.a. von Puma, Nike und Adidas unterzeichnet.

3. Abdeckung von Kollektivvereinbarungen

Der GRI-Indikator LA4 verlangt eine Kennzahl, nämlich den Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen. Von den 50 Unternehmen, die nicht nach GRI berichten, veröffentlichen drei eine solche Kennzahl, wobei nur ElringKlinger den Prozentsatz in Bezug auf die gesamte Belegschaft nennt. Lufthansa und Stada Arzneimittel nennen lediglich den Prozentsatz in Bezug auf die in Deutschland Beschäftigten.

Von den Unternehmen, die sich am GRI-Index orientieren, haben zwei den Indikator übersprungen. Sechs Unternehmen schätzen ihr Berichtsniveau nicht nach Erfüllungsgrad ein, davon nennen vier die Kennzahl nur für in Deutschland Beschäftigte, ein Unternehmen nennt keine Kennzahl, nur Henkel gibt den Prozentsatz für alle Beschäftigte an.

32 Unternehmen geben sich die volle Punktzahl (16 Dax-30, 14 M-Dax, zwei Familienunternehmen), fünf berichten nach eigener Einschätzung teilweise, und ebenso viele berichten explizit nicht. Aber nur 15 dieser Unternehmen publizieren den Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen, für die Gesamtbelegschaft (acht Dax-30, sechs M-Dax, zwei Familienunternehmen). Von diesen Unternehmen haben sich alle, die den Erfüllungsgrad ihrer Berichterstattung bewerten, die volle Punktzahl gegeben, außer E.on, die nach eigener Einschätzung nur teilweise berichten. Die Deutsche Bank nennt die Kennzahl, schätzt ihren Erfüllungsgrad der Berichterstattung aber nicht ein. Die anderen Unternehmen, die sich ein oder zwei Punkte gegeben haben, nennen entweder eine Kennzahl für die in Deutschland Beschäftigten, schätzen den Prozentsatz oder nennen gar keine Kennzahl.

Insgesamt nennen nur 16 der 100 Unternehmen den Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen, davon 15 der nach GRI berichtenden. Immerhin 17 Unternehmen geben sich die volle Punktzahl, ohne den Indikator vollständig berichtet zu haben – damit ist der Indikator hinsichtlich der Punktebewertung kein zuverlässiges Bewertungsinstrument. Warum die Kennzahl nur so selten publiziert wird, ist aus der Berichterstattung nicht zu ersehen.

4. Vereinbarungen mit Gewerkschaften zu Arbeitsschutzthemen

Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden, sind Gegenstand des GRI-Zusatzindikators LA 9.

Alle Unternehmen, die sich nicht am GRI-Index orientieren, machen hierzu keine Aussage. 13 der Unternehmen, die sich am GRI-Index orientieren, haben diesen Indikator gar nicht aufgeführt, 8 geben sich explizit 0 Punkte, weil sie nicht

berichten. Fünf Unternehmen vergeben keine Punkte für den Erfüllungsgrad, davon berichten vier nicht. Axel Springer schreibt lediglich allgemein, „Betriebsvereinbarungen finden auf nationaler Ebene statt. Arbeitsschutz ist in Deutschland wesentlich durch die auf verschiedenen europäischen Richtlinien basierenden nationalen Arbeitsschutzgesetze und -verordnungen bestimmt. Diese sind teilweise als Rahmenvorschriften ausgestaltet und ermöglichen Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene.“³⁵⁴ 19 Unternehmen haben sich 2 Punkte für eine vollständige Berichterstattung gegeben (elf Dax-30-, sieben M-Dax-, ein Familienunternehmen), fünf einen Punkt für teilweise Berichterstattung (vier Dax-30, ein M-Dax-Unternehmen). Nur wenige Unternehmen nennen konkrete Vereinbarungen, etwa die Allianz: „In 2011, the Allianz Board of Management and the European SE Works Council signed a pan-European agreement on guidelines concerning work-related stress.“³⁵⁵ Die Fraport AG berichtet über eine Grundsatzerklärung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die von Vorstand und die Arbeitnehmervertretungen gemeinsam verfasst und in den Konzern-Richtlinien verankert wurde und die im Internet veröffentlicht ist.³⁵⁶ Die meisten Unternehmen berichten lediglich über Vereinbarungen, gemäß denen Mitarbeiter durch Arbeitsschutzausschüsse vertreten werden oder verweisen generell auf ihr Gesundheitsmanagement.

Der Indikator wird von den meisten Unternehmen nicht erfüllt, die Unternehmen, die sich überhaupt dazu äußern, bleiben in der Berichterstattung überwiegend vage. Die Punktevergabe der Unternehmen ist in vielen Fällen nicht nachvollziehbar.

5. Erwähnung von Arbeitnehmervertretungsorganen

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung erwähnen 33 Unternehmen die Arbeitnehmervertretungen nicht, darunter vier Dax-30-Unternehmen, 19 M-Dax- und zehn Familienunternehmen. 67 Unternehmen berichten in unterschiedlicher Form über Arbeitnehmervertretungsorgane in ihren Unternehmen. Viele beschränken sich auf die Erwähnung von Betriebsratsgremien. Einige betonen allerdings die positive Bedeutung der Arbeitnehmervertretungen, etwa BASF: „Der offene Dialog mit Arbeitnehmervertretungen ist wesentlicher Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns.“ BASF beteiligt sich auch am so genannten Wittenberg-Prozess und berichtet: „Auch 2012 haben unsere deutschen Arbeitnehmervertretungen und Führungskräfte in den sogenannten „Wittenberg-Dialogen“ den Ethikkodex, der die Stärkung der Sozialen Marktwirtschaft und verantwortliches

354 nachhaltigkeit.axelspringer.de [Zugriff am 27.02.2014].

355 allianz.com/en/sustainability/management/employees.html [Zugriff am 27.02.2014].

356 fraport.de [Zugriff am 27.02.2014].

unternehmerisches Handeln zum Inhalt hat, diskutiert.“³⁵⁷ EADS beschreibt den Sozialen Dialog als Schlüssel zum Erfolg: „EADS believes that high-quality social dialogue is key to its prosperity. The cooperative nature of dialogue with the unions improves the sustainability of EADS' business model, and is particularly helpful in a business with long product cycles.“³⁵⁸ BMW widmet diesem Thema sogar ein eigenes Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht und betont: „Die rechtzeitige und umfassende Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen, insbesondere in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen, ist in der BMW Group auf vielfältige Weise sichergestellt und in unserer Unternehmenskultur selbstverständlich.“³⁵⁹ Explizit als Stakeholder werden Arbeitnehmervertretungen und/oder Gewerkschaften nur bei elf Unternehmen genannt, darunter acht Dax-30- und drei M-Dax-Unternehmen.

6. Einbindung von Arbeitnehmervertretungsorganen in CSR-Aktivitäten

Die meisten Unternehmen berichten über mitbestimmungsrelevante Aktivitäten, wenn sie die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung näher beschreiben. Sie zitieren Betriebsvereinbarungen, erwähnen die Einbindung des Betriebsrates in Befragungen der Mitarbeiter o.ä. Nur elf Unternehmen binden laut Nachhaltigkeitsberichterstattung ihre Arbeitnehmervertretung freiwillig in CSR-Aktivitäten ein, davon vier Dax-30, sechs M-Dax- und ein Familienunternehmen. Nicht berücksichtigt sind hier die IFAs (vgl. Glossar), die von den Unternehmen freiwillig im Sozialen Dialog abgeschlossen werden und von einigen Unternehmen in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung erwähnt werden.

Bei Adidas werden Arbeitnehmervertretungen an mehreren Stellen in CSR-Aktivitäten eingebunden (vgl. Kasten S. 129).³⁶⁰ Bei Bertelsmann ist im Corporate Responsibility Report neben dem Vorwort des Vorstandsvorsitzenden ein Vorwort des Konzernbetriebsratsvorsitzenden abgedruckt.³⁶¹ Der Betriebsrat ist am Commitment-Ausschuss bei Gruner+Jahr beteiligt, der über die Höhe des Unternehmensbeitrages an Spenden der Mitarbeiter entscheidet.³⁶²

357 bericht.basf.com/2012/de/konzernlagebericht/mitarbeiterundgesellschaftlichesengagement/mitarbeiter/dialog.html [Zugriff am 04.03.2014].

358 EADS (2013): Corporate Responsibility & Sustainability Report 2012, S. 35.

359 BMW (2013): Wert schaffen, Sustainable Value Report 2012, S. 87.

360 adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/mitarbeiter/mitarbeiterbeteiligung/ [Zugriff am 04.03.2014].

361 Bertelsmann (2012): Etwas unternehmen, Corporate Responsibility Bericht 2010/2011, S. 10.

362 Bertelsmann (2012): Etwas unternehmen, Corporate Responsibility Bericht 2010/2011, S. 90.

Der Aktionsplan 2012-2020 zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen Boehringer Ingelheim enthält ein Vorwort des Konzernbetriebsratsvorsitzenden sowie der Schwerbehindertenvertretung, die an dem Plan mitgewirkt haben.

Für schwerwiegende Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte wurde bei Daimler gemeinsam mit dem Betriebsrat ein Beschwerdeprozess eingeführt. Im Beirat des Unternehmens für Integrität und Unternehmensverantwortung befindet sich mit Prof. Dr. Michael Kittler ein Vertreter der IG Metall.³⁶³ Daimler benennt als wichtige Grundsätze und Richtlinien im Bereich der sozialen Verantwortung die Verpflichtung zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten, die vom Global Compact abgeleitet wurde. Diese wurde 2002 von Konzernleitung und Weltarbeitnehmervertretung unterzeichnet und im Februar 2012 in Form der Richtlinie für integriertes Verhalten neu aufgesetzt.³⁶⁴

Beispiel guter Praxis

CSR: Einbindung der Interessenvertretungen

Adidas

Die Interessenvertretungen werden bei Adidas in CSR-Aktivitäten über die Mitbestimmung hinaus eingebunden.

Betriebsratsvertreter von Adidas haben an verschiedenen lokalen und internationalen Stakeholder-Veranstaltungen sowie an mehreren Konferenzen und Seminaren zum Thema Unternehmensverantwortung teilgenommen. Der Europäische Betriebsrat setzte sich u.a. mit der Überprüfung von Fällen, in denen gegen den Verhaltenskodex verstoßen wurde, auseinander. Betriebsratsmitglieder treffen sich regelmäßig mit Vertretern der Hans-Böckler-Stiftung, um Themen zur Unternehmensverantwortung zu erörtern.

adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/mitarbeiter/mitarbeiterbeteiligung/

Beim Unternehmen Dürr ist im Nachhaltigkeitsbericht der Konzernbetriebsratsvorsitzende auf einem Foto abgebildet, auf dem er einer Schule für Kinder mit geistiger Behinderung einen Scheck übergibt.³⁶⁵

Der Vorsitzende des GEA-Konzernbetriebsrates hat eines der Vorworte des Personal- und Sozialberichtes geschrieben. In diesem Bericht ist auch ein Gespräch zwischen dem Konzernbetriebsrat und der Personalabteilung abgedruckt.

363 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 38.

364 Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 57.

365 Dürr AG (2013): Produktionseffizienz fest im Blick, Nachhaltigkeitsbericht 2012/2013, S. 24.

Der Personal- und Sozialbericht der GEA wurde auf Vorschlag des Konzernbetriebsrates publiziert.³⁶⁶

Krones verfügt über ein CSR-Komitee, das sich aus den unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen des Unternehmens zusammensetzt und gemeinsam Schwerpunktthemen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie von Krones erarbeitet. In dem siebenköpfigen Gremium ist auch eine Betriebsrätin vertreten.³⁶⁷

Zwar wird die Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen bei Puma nicht thematisiert, aber in Kambodscha unterstützt das Unternehmen zusammen mit anderen Unternehmen die Verlängerung des „Memorandum of Understanding on Industrial Relations“, eine 2012 ausgelaufene Vereinbarung zwischen der Garments Manufacturers Association of Cambodia (GMAC) und nahezu allen Gewerkschaften. Als Unterzeichner des FOA-Protocol (Freedom of Association Protocol) verpflichtet sich das Unternehmen zur Annahme der FOA-Praktiken durch seine Zulieferer, um sicherzustellen, dass deren Arbeitskräfte Gewerkschaften gründen und auf organisierte Weise für ihre Rechte kämpfen können. Des Weiteren hat Puma gemeinsam mit der vietnamesischen Industrie- und Handelskammer Schulungen für zehn Fabrikgewerkschaften in Ho-Chi-Minh-Stadt veranstaltet.

Salzgitter berichtet, dass im Rahmen des CR-Berichterstattungsprozesses im Frühjahr 2009 zwei Dialogveranstaltungen durchgeführt wurden, an denen auch Betriebsratsvertreter teilgenommen haben. Ergebnis der Dialogveranstaltungen war ein Ranking, das die internen und externen Erwartungen an die CR-Berichterstattung der Salzgitter AG widerspiegelt.³⁶⁸

Auf Bestreben des Gesamtbetriebsrates von VW werden seit 1999 in den Betriebsrestaurants Produkte mit dem TransFair-Siegel verkauft.³⁶⁹ HeidelbergCement hat in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat und mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission im Jahr 2012 das Projekt „Building Health & Safety Together“ gestartet, mit dem der Arbeits- und Gesundheitsschutz stärker im Bewusstsein der Betriebsräte verankert werden soll und die Kommunikation zwischen dem Linienmanagement und den Betriebsratsgremien verbessert werden soll.³⁷⁰

366 GEA Group (2011): Personal- und Sozialbericht 2010/2011, S. 4.

367 Krones (2013): Nachhaltig handeln. Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 8.

368 Salzgitter AG (2010): Beständigkeit durch Fortschritt. Corporate Responsibility-Bericht 2009, S. 16f.

369 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeit 2012, S. 87.

370 HeidelbergCement (2013): Fundamente. Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012, S. 32.

7. Fazit

Im Themenfeld Mitbestimmung/Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen berichten die Unternehmen insgesamt sehr lückenhaft. Interviews haben gezeigt, dass auf Seiten der Arbeitgeber bzw. der im Unternehmen für Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständigen Personen das Thema Nachhaltigkeit mit den Interessenvertretungen von einigen der befragten Unternehmen nicht in Verbindung gebracht wird.³⁷¹ In einem anderen Fall vertrat die Unternehmensseite die Auffassung, die Nachhaltigkeitsberichterstattung habe mit der Interessenvertretung nichts zu tun. Aber selbst da, wo der Betriebsrat in der Praxis eng eingebunden ist, wird das in der Berichterstattung nicht unbedingt ersichtlich, so das Ergebnis eines anderen Interviews. Wenige Unternehmen widmen ihren Interessenvertretungen eigene Kapitel und beschreiben, wie Interessenvertretung im Unternehmen gelebt wird. Nur elf Unternehmen berichten jenseits von IFAs darüber, wie sie Interessenvertretungen in CSR-Maßnahmen einbinden. Dabei gehen die Themen CSR und Mitbestimmung, wie eingangs erwähnt, durcheinander, es wird nicht getrennt zwischen mitbestimmungspflichtigen Aktivitäten, die nicht freiwillig sind, und wirklich freiwilligen CSR-Aktivitäten der Unternehmen.

Kaum ein Unternehmen berichtet über eine Geschäftstätigkeit, bei der die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnte bzw. über entsprechende Maßnahmen. Die meisten Unternehmen beschränken sich auf das Bekenntnis zur Wahrung dieser Rechte in Form von Kodizes oder Vereinbarungen, die es in vielen Unternehmen gibt und die diese Rechte festschreiben. Allerdings sagen solche Kodizes nichts über deren Einhaltung aus. Um das beurteilen zu können, brauchen die Unternehmen Mechanismen zur Aufdeckung von Verstößen, über die sie dann berichten könnten. Das tun nur sehr wenige Unternehmen.

Über Vereinbarungen mit Gewerkschaften zu Arbeitsschutzthemen berichten nur wenige Unternehmen konkret, der entsprechende Indikator im GRI-Index ist allerdings auch kein Kernindikator. Lediglich 16 Unternehmen nennen den Prozentsatz ihrer Mitarbeiter, die weltweit unter Kollektivvereinbarungen fallen. Wie beim Thema Gender/Diversity, so berichten auch in diesem Themenfeld die Dax-30-Unternehmen am ausführlichsten. Unternehmen, die nach GRI berichten, veröffentlichen deutlich mehr Informationen als die anderen Unternehmen. Die Eigenbewertung der Unternehmen hinsichtlich des Erfüllungsgrades des GRI ist ebenso wenig nachvollziehbar.

371 Die Interviews wurden auf Wunsch der Unternehmen anonymisiert.

4.3 Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Bereich CO₂-Emissionen

1. Einleitung

Für die vorliegende Auswertung des Bereichs CO₂-Emissionen wurde die Nachhaltigkeitsberichterstattung der 30 Dax-Unternehmen, der 50 M-Dax sowie der 20 größten Familienunternehmen analysiert. Die Leitfragen dabei waren: Welche Trends bestehen im Bereich der Verminderung von CO₂-Emissionen? Welche Kennzahlen werden publiziert und werden Ziele formuliert? Welche Programme und Maßnahmen werden eingesetzt, um eine CO₂-Reduktion zu erreichen? Wird nach dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI) berichtet und wenn ja, wie ist die Orientierung daran zu bewerten? Welche Umweltmanagementsysteme werden eingesetzt und werden Lieferanten ebenfalls verpflichtet, diese einzusetzen?

Vor dem Hintergrund der Herausforderungen des Klimawandels wurde mit der Fokussierung auf CO₂-Emissionen ein Themenfeld abgedeckt, das für alle 100 untersuchten Unternehmen von Relevanz ist. Seien es nun produzierende Unternehmen der Industriebranche, die energieintensiv fertigen, oder Dienstleister wie Banken und Versicherung, die zur Erfüllung der angebotenen Leistungen Gebäude, Fahrzeugflotten oder IT-Infrastrukturen unterhalten müssen – alle betrachteten Unternehmen verursachen direkt oder indirekt CO₂-Emissionen und stehen somit in der Verantwortung.

Für die Analyse berücksichtigt wurden alle Maßnahmen eines Unternehmens, die sich dem Ziel der CO₂-Reduktion und, breiter gefasst, der Senkung von Treibhausgasemissionen im Allgemeinen zuordnen lassen. Nicht berücksichtigt wurden andere Kennzahlen des Bereichs Umwelt wie beispielsweise Kennzahlen, Ziele und Maßnahmen zu Wassernutzung oder Müllvermeidung.

Auch im Bereich der CO₂-Emissionen wurde die Berichterstattung auf einige Indikatoren der Global Reporting Initiative geprüft. Berücksichtigung für die Analyse fanden folgende Indikatoren: Die gesamten direkten und indirekten Treibhausgasemissionen nach Gewicht (GRI EN16), die Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen sowie erzielte Ergebnisse (GRI EN18). Ergänzend wurde betrachtet, welche CO₂-Emissionsziele in Prozent die Unternehmen formulieren, ob und wie hoch der Erreichungsgrad im Bereich der Verminderung der CO₂-Emissionen angegeben wird sowie das Basisjahr, demgegenüber die Reduktion erreicht werden soll. Ebenfalls betrachtet wurde, ob und welche Ausgleichsmaßnahmen die Unternehmen durchführen. Berichten Unternehmen nicht nach GRI, wurde dennoch überprüft, ob diese über Kennzahlen oder Maßnahmen berichten, die den jeweiligen Indikatoren der GRI zugeordnet werden können.

2. Kennzahlen

Nach den Standards der Global Reporting Initiative berichten 50 Prozent der Unternehmen des Samples. Davon berichten 38 Prozent den Indikator EN16 über die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen gemäß den Anforderungen der GRI nach eigenen Angaben vollständig.³⁷² Zehn Prozent der Unternehmen berichten, machen jedoch keine Angaben zum Erfüllungsgrad. Zwei Unternehmen geben an, den Indikator nicht zu erfüllen. Betrachtet man unabhängig von der Anwendung des GRI-Standards, ob Unternehmen grundsätzlich Aussagen zu direkten oder indirekten Treibhausgasemissionen und Kennzahlen machen, so ist dies bei 59 Prozent der Fall.³⁷³

Die Kennzahlen zur Darstellung der CO₂-Emissionen variieren von Unternehmen zu Unternehmen stark. So nennen einige Unternehmen absolute Zahlen und beziffern somit ihre gesamten Treibhausgasemissionen in Tonnen. Andere setzen die absoluten Emissionen in das Verhältnis je produzierter Tonne Ware. Eine weitere Möglichkeit stellt die Angabe von CO₂-Emissionen nach Mitarbeitern dar. Einige Unternehmen, wie zum Beispiel BMW, geben die Emissionen in verschiedenen Verhältnissen zueinander an: So werden die Emissionszahlen absolut, im Verhältnis pro Mitarbeiter, pro Million Umsatz, nach direkten und indirekten Emissionen, sowie pro Fahrzeug berichtet.³⁷⁴ Auch Angaben zu den Emissionen, die aus der Logistik entstehen oder aus dem Berufsverkehr der Mitarbeiter resultieren, werden gemacht. Innerhalb von produzierenden Branchen ist die Angabe nach CO₂-Emissionen pro Produkt oder Einheit hilfreich, um einen Vergleich der Nachhaltigkeitsleistungen der Unternehmen dieses Sektors herzustellen. Dies ist beispielsweise bei den drei Herstellern des Automobilssektors zu erkennen.

Um die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens beurteilen zu können, sind die Angaben über Reduktionsziele, Erreichungsgrad sowie Basisjahre, denen gegenüber reduziert werden soll, wichtig. Zur Beurteilung der Leistung eines Unternehmens sind daher die Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen, wie diese nach dem GRI Indikator EN18 erfasst werden sollen, von besonderer Bedeutung. Die Unternehmen sollen dazu „ermitteln, an welchen Quellen, die im Eigentum des Unternehmens stehen [...], die Emissionen reduziert werden“, durch welche Initiativen dies geschieht und den Grad der Reduktion

372 Berücksichtigt wurden die von der GRI genannten Abstufungen vollständig (2 Punkte), teilweise (1 Punkt) und nicht berichtet (0 Punkte).

373 Berücksichtigt wurden hier auch nach den Anforderungen der GRI unvollständige Angaben.

374 BMW (2013): Wert schaffen – Sustainable Value Report 2012, S. 17, 20, 21, 24, 25.

wiedergeben.³⁷⁵ Insgesamt berichten 30 Unternehmen den Indikator GRI EN18 vollständig. Acht Unternehmen berichten teilweise, vier geben an, nicht zu berichten. Acht Unternehmen machen keine Einstufung und ein Unternehmen hat den Indikator ohne Angaben von Gründen ausgelassen.

Differenziert man den Indikator in seine einzelnen Bestandteile, so ergibt sich folgendes Ergebnis: 45 Prozent der Unternehmen berichten über Reduktionen des CO₂-Ausstoßes und stellen somit den Erreichungsgrad dar. Von den 50 nach GRI berichtenden Unternehmen berichten 76 Prozent den Erreichungsgrad. Von den 50 nicht nach GRI berichtenden Unternehmen machen sieben und somit 14 Prozent der Unternehmen Angaben zur Verringerung der CO₂-Emissionen.

Von Bedeutung sind auch die Zielvorgaben, wie viel CO₂ in welchem Zeitraum reduziert werden soll. Dabei ist es relevant zu betrachten, gegenüber welchem Basisjahr eine Reduktion erfolgen soll. Von den 100 untersuchten Unternehmen geben 45 Prozent mindestens ein Basisjahr an, demgegenüber reduziert werden soll. Berücksichtigt wurden Basisjahre, die sich auf die CO₂-Emissionen des gesamten Konzerns oder die größten Teilbereiche bezogen.³⁷⁶ In jeweils sechs Fällen wurden die Jahre 1990, 2008 und 2010 genannt, in jeweils vier Fällen die Jahre 2005 und 2006, und in sieben Fällen wird das Jahr 2007 genannt.³⁷⁷ Insgesamt variieren die Basisjahre stark, so dass sich kein Muster erkennen lässt. Auch ein Vergleich innerhalb der Branchen zeigt, dass die Wahl des Basisjahres von den Unternehmen sehr unterschiedlich getroffen wird und es nur geringe Gemeinsamkeiten gibt. Brancheninitiativen scheinen daher für die untersuchten Unternehmen nicht von Bedeutung zu sein. Lediglich in vier Bereichen haben jeweils zwei Unternehmen das gleiche Basisjahr angegeben. Weshalb die Unternehmen eine so starke Varianz in den Basisjahren haben, lässt sich auf Basis der Analyseergebnisse nicht beantworten. Begründungen zur Wahl des Basisjahres werden in der aktuellen Berichterstattung in den meisten Fällen nicht gemacht. Dies wäre jedoch hilfreich, um mehr Transparenz herzustellen. Eine Ausnahme bildet die Deutsche Lufthansa: Dort wird in der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf das Klimaziel der internationalen Luftfahrtindustrie verwiesen, welches umgesetzt werden soll.³⁷⁸

375 Global Reporting Initiative 2000-2006: Indikatorenprotokollsatz Umwelt (EN), Version 3.0, S.25.

376 Bei Nennung von Jahresübergängen, beispielsweise 2007/2008, wurde jeweils das erstgenannte Jahr berücksichtigt. Dies traf auf zwei der untersuchten Unternehmen zu.

377 Betrachtet wurden Basisjahre zu Reduktionszielen für Treibhausgasemissionen des gesamten Konzerns.

378 Lufthansa Group (2013): Balance. Das wichtigste zum Thema Nachhaltigkeit in der Lufthansa Group, S. 13.

Insgesamt fällt es schwer zu beurteilen, ob die angegebenen Basisjahre sich durch besonders hohe oder besonders niedrige CO₂-Emissionswerte auszeichnen. Demnach kann nicht eingeschätzt werden, wie ambitioniert die selbstgesteckten Ziele der Unternehmen sind. Es lässt sich bezogen auf den Erreichungsgrad auch nicht immer klar erkennen, ob CO₂-Reduktionen aufgrund von Unternehmenszu- oder verkäufen realisiert wurden. Ein positives Beispiel stellt in diesem Zusammenhang die Telekom dar, die Emissionen zugekaufter Unternehmen mit in frühere Berechnungen aufnimmt und verkaufte Unternehmensteile abzieht.³⁷⁹ Auch die Linde AG benennt Gründe für den Rückgang von CO₂-Emissionen: Dies sei mit einem veränderten Kundenbedarf zu erklären.³⁸⁰

Ein Vergleich der Reduktionsangaben in Prozent ist zwischen den Unternehmen schon aufgrund der unterschiedlichen Basisjahre schwierig. Auch unterscheiden sich die Reduktionsperioden sehr stark voneinander. In manchen Fällen werden sehr kurze Zeitspannen genannt, in denen die Reduktion erreicht werden soll. Der nicht nach GRI berichtende Automobilzulieferer ElringKlinger gibt als Ziel an, eine jährliche Senkung der CO₂-Emissionen um drei Prozent gegenüber dem Vorjahr realisieren zu wollen.³⁸¹ Andere Unternehmen definieren dagegen sehr lange Zeiträume: So berichtet die Otto Group über das Ziel bis zum Jahr 2020 die CO₂-Emissionen um 40 Prozent und bis zum Jahr 2040 um 70 Prozent im Vergleich zum Geschäftsjahr 2006/07 reduzieren zu wollen.³⁸² Bei der Deutschen Telekom sollen bis zum Jahr 2040 die CO₂-Emissionen in Deutschland im Vergleich zu 1995 um 40 Prozent reduziert werden. Dazu beschreibt die Telekom auch, weshalb in Deutschland die Rahmenbedingungen für ein solch ambitioniertes Ziel besser sind, als dies global der Fall ist (Globales Reduktionsziel: 30 Prozent gegenüber 2008 bis zum Jahr 2030).³⁸³ Als eines der nicht nach GRI berichtenden Unternehmen benennt beispielsweise Boehringer Ingelheim das Ziel, bis zum Jahr 2020 seine CO₂-Emissionen um 20 Prozent gegenüber dem Stand von 2010 senken zu wollen.³⁸⁴

Dies zeigt, dass Reduktionszeiträume, Basisjahre und Verringerungsgrad der Unternehmen stark variieren können. Ein Vergleich ist somit kaum möglich.

379 cr-bericht.telekom.com/site13/kennzahlen/oekologische-kennzahlen/CO2-emissionen [Zugriff am 24.02.2014].

380 corporateresponsibility.linde.de/cr-bericht/2012/umweltsicherheit/klimaschutz.html [Zugriff am 25.02.2014].

381 ElringKlinger (2012): Der CSR-Bericht 2011: Nachhaltig mobil, S. 6.

382 Otto Group (2012): Corporate Responsibility Report 2011, S. 75.

383 cr-bericht.telekom.com/site13/klima-und-umwelt/klimaschutz [Zugriff am 24.02.2014].

384 Boehringer Ingelheim (2013): Unternehmensbericht 2012, S. 30.

Transparenz über die Wahl der Reduktionsbedingungen hilft jedoch, die Reduktionsambitionen von Unternehmen besser beurteilen zu können.

3. Programme und Maßnahmen

Die untersuchten Unternehmen berichten eine Vielzahl von Programmen und Maßnahmen zur Senkung der CO₂-Emissionen. Circa 32 Unternehmen berichten Maßnahmen, durch welche das hergestellte Produkt im Gebrauch weniger oder gar keine CO₂-Emissionen mehr verursachen soll. Diese sogenannten produktbezogenen Maßnahmen sind beispielsweise in der Automobilbranche im Einsatz und der Entwicklung kraftstoffsparender Motoren oder alternativer Antriebskonzepte zu finden. Auch Zulieferer wie Continental berichten produktbezogene Maßnahmen wie beispielsweise die Gewichtsreduzierung von Fahrzeugkomponenten.³⁸⁵ MAN gibt an, durch Berechnungen ermittelt zu haben, dass die meisten CO₂-Emissionen im Betrieb der Produkte entstehen und diese daher effizienter gestaltet werden sollen.³⁸⁶ In der Versicherungsbranche bietet beispielsweise die Allianz Haltern klimafreundlicherer Fahrzeuge günstigere Konditionen an oder entwickelt spezielle Versicherungsprodukte für erneuerbare Energien.³⁸⁷ Je nach Branche und Spezialisierung variieren die Maßnahmen der Unternehmen daher stark. Innerhalb der Branchen lassen sich meist ähnliche Bemühungen erkennen.

Darüber hinaus berichten viele Unternehmen energieintensiver Branchen über die Steigerung der Anlageneffizienz, welche ebenfalls in enger Verbindung zum angebotenen Produkt steht. Diese werden in der Produktion durch den Einsatz stromsparenderer Fertigungsmethoden und Maschinen erreicht. So berichtet der Chemiekonzern Linde darüber, die Energieintensität bei seinen Luftzerlegungsanlagen zu reduzieren und die Energieeffizienz bei seinen Wasserstoffanlagen erhöhen zu wollen.³⁸⁸ E.on und RWE als Versorger und somit große Emittenten von CO₂-Emissionen berichten über den Bau umweltfreundlicher Kraftwerke.³⁸⁹ Insgesamt berichten 47 Prozent der untersuchten Unternehmen über Programme und Maßnahmen, um CO₂-Emissionen durch Produkte oder Dienstleistungen zu

385 Continental (2012): GRI-Bericht 2011, S. 21.

386 MAN SE (2013): Die MAN-Klimastrategie, S. 8.

387 allianz.com/de/nachhaltigkeit/ansatz/klimawandel.html#!cc6de9db0-08b9-42c0-8c00-89b242989485 [Zugriff am 24.02.2014]

388 Linde Group (2013): Corporate Responsibility-Bericht 2012, S. 37.

389 eon.com/de/nachhaltigkeit/umwelt/klimaschutz/energiemix-und-co2-reduktion.html [Zugriff am 24.02.2014] und RWE (2013): Die Energiewende nachhaltig gestalten. Unsere Verantwortung, Bericht 2012, 43.

senken. Von den nicht nach GRI berichtenden Unternehmen machen immerhin noch 34 Prozent Angaben hierzu innerhalb der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Von den untersuchten Unternehmen berichten 63 Prozent über Maßnahmen zur CO₂-Vermeidung durch den allgemeinen Geschäftsbetrieb. Hierunter werden die Bereiche Logistik, Gerätemanagement sowie die Sanierung oder der Neubau von Gebäuden nach klimafreundlichen Aspekten gezählt. Ausgenommen sind alle Handlungen eines Unternehmens, die in direkter Verbindung mit dem angebotenen Produkt oder der angebotenen Dienstleistung stehen.

Am häufigsten genannt werden Maßnahmen im Bereich der Emissionsverminderung bei Gebäuden: So berichten 27 Prozent aller untersuchten Unternehmen, durch energieeffiziente Bauweise, die Sanierung von Bestandsgebäuden nach umweltschonenden Kriterien oder durch ein verbessertes Energiemanagement der Gebäude CO₂-Emissionen senken zu wollen. Oft wird auch über den Einsatz erneuerbarer Energien berichtet (18 Prozent). An dritter Stelle der Nennung konnte der Einsatz moderner Fahrzeugflotten beziehungsweise der Einsatz von Elektro- und Hybridfahrzeugen bei zehn Prozent der Unternehmen identifiziert werden.³⁹⁰ Hierunter fällt neben der Nutzung von alternativen Fahrzeugkonzepten oder Fahrzeugen mit geringen CO₂-Emissionen in der Unternehmensflotte auch der Einsatz von Pendlerbussen für die Mitarbeiter. So versucht Wacker Chemie beispielsweise seine Mitarbeiter zu motivieren, möglichst auf das eigene Auto zu verzichten und die vom Unternehmen eingesetzten Busse zu nutzen, um zum Arbeitsort zu gelangen.³⁹¹

Darüber hinaus berichten jeweils sieben Prozent der Unternehmen über den Einsatz von Green IT oder die Vermeidung von Emissionen durch optimierte logistische Prozesse nach Umweltaspekten. Vier Prozent der Unternehmen gaben an, durch den Einsatz von Videokonferenzen, Flugreisen vermeiden zu wollen. Häufig genannt wurden auch Mitarbeiterschulungen und die Auswahl von Lieferanten nach dem Kriterium geringer CO₂-Emissionen. Betrachtet man auch hier die reine Berichterstattung ohne Zuordnung der Unternehmen nach GRI, so berichten 61 Prozent der Unternehmen über Initiativen zur Senkung von Treibhausgasemissionen.

Neben der Reduktion von CO₂-Emissionen wurde betrachtet, ob die Unternehmen des Samples CO₂-Ausgleichszertifikate erwerben. Hierunter werden Maßnahmen verstanden, bei welchen beispielsweise durch Aufforstungsprogramme

390 Insbesondere bei Logistikunternehmen wurden solche Maßnahmen als Produkteffizienzmaßnahmen eingestuft und hier nicht hinzugezählt.

391 Wacker Chemie AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012, S. 67.

bereits emittiertes CO₂ wieder abgebaut werden soll. Durch CO₂-Kompensationsprogramme sollen Emissionen dann kompensiert werden, wenn sie nicht vermeidbar sind. Zahlreiche Organisationen bieten dazu Ausgleichszertifikate zum Verkauf an und forsten im Gegenzug Waldstücke auf. Von den hier betrachteten Unternehmen setzen 16 Prozent Kompensationsprogramme ein. Unterscheiden lassen sich die berichteten Programme in Maßnahmen, die die unvermeidbaren Emissionen des gesamten Konzerns kompensieren, und in solche, bei denen nur Teilbereiche kompensiert werden. Über einen Ausgleich der gesamten Emissionen berichten drei Unternehmen des Samples, so beispielsweise die Deutsche Bank. Durch die Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien und den Zukauf von CO₂-Ausgleichsmaßnahmen wurde 2012 die Klimaneutralität des Unternehmens erreicht.³⁹²

Beispiel guter Praxis

Übersicht zertifizierter Standorte

Continental

Die tabellarische Darstellung der Continental AG vereinfacht die Übersicht zertifizierter Standorte und eingesetzter Normen. Dargestellt werden die Umweltnorm ISO 14001, die Arbeitssicherheitsnorm OHSAS 18001 sowie die Qualitätsmanagementnormen ISO 9001 und TS 16949 nach Unternehmensgruppen und Standorten.

Zertifizierungen				
	Standorte gesamt	ISO 9001 oder ISO/ TS16949	ISO 14001	OHSAS 18001
Automotive Group	131	100 %	75,6 %	8,4 %
Rubber Group	93	100 %	74,2 %	16,1 %

Continental (2012): GRI-Bericht 2011, S.10

Über Ausgleiche von Teilemission berichten die übrigen 13 Unternehmen. Dort werden beispielsweise die CO₂-Emissionen von Veranstaltungen, unvermeidbaren Flugreisen oder die durch den Betrieb der IT verursachten Emissionen

³⁹² deutsche-bank.de/cr/de/umwelt/klimaneutralitaet.htm [Zugriff am 24.02.2014].

ausgeglichen. So ist Volkswagen mit dem Naturschutzbund e.V. ein Kompensationsprojekt im Bereich Green IT eingegangen. Das Ziel dabei ist es die komplette Kompensation von CO₂-Emissionen bei Anlieferung, Nutzung und Abholung der IT-Geräte zu erreichen.³⁹³ Die Commerzbank glich im Jahr 2012 alle durch die Jahreshauptversammlung verursachten CO₂-Emissionen aus.³⁹⁴

Um die Organisation der Umweltmaßnahmen innerhalb der Unternehmen zu betrachten, wurde der Einsatz externer und interner Umweltmanagementsysteme erfasst. Transparenz und Vergleichbarkeit werden auch hier durch internationale Normen hergestellt. Die beiden bedeutendsten Normen in diesem Bereich stellen das Eco Management and Audit Scheme (EMAS) und ISO 14001 dar. Bei beiden Standards handelt es sich um Instrumente, die von Unternehmen in ihre Umweltmanagementsysteme integriert werden können. EMAS ist dabei das Instrument der Europäischen Union und wird vor allem an Standorten innerhalb der EU eingesetzt.³⁹⁵ Um mit dem EMAS-Siegel ausgezeichnet zu werden, müssen Unternehmen und Organisationen kontinuierlich ihre Umweltleistung verbessern. EMAS und ISO 14001 sind jedoch nicht als konkurrierend zu verstehen, da EMAS die Anforderungen der ISO 14001 Norm einschließt. Eine Zertifizierung nach dem Standard der ISO 14001 Norm kann erreicht werden, wenn die Art des Umweltmanagements genau definiert und festgelegt wird, welche Aspekte erfasst werden sollen.³⁹⁶ Darüber hinaus muss die Umsetzung und die Überprüfung des Umweltmanagements definiert werden.

Von den 100 analysierten Unternehmen des Samples berichten 70 Prozent über den Einsatz von Umweltmanagementsystemen, die auf den Anforderungen von EMAS oder der ISO 14001 basieren. Die Einführung von Umweltmanagementsystemen bei den untersuchten Unternehmen ist somit stark vorangeschritten. Nicht immer werden die Managementsysteme jedoch auf das gesamte Unternehmen angewendet, sondern häufig nur teilweise bei verschiedenen Standorten eingesetzt. In hier untersuchten Sample deutscher Unternehmen scheint insgesamt die Zertifizierung der deutschen Standorte hoch zu sein.

Von der Gruppe der Dax-30-Konzerne berichten 92 Prozent über den Einsatz von EMAS und/oder der ISO 14001 Norm in der aktuellen Nachhaltigkeitsberichterstattung. Elf Unternehmen und somit 55 Prozent der Familienunternehmen berichten ebenfalls über den Einsatz von Umweltmanagementsystemen. In der

393 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeit 2012, S.120.

394 nachhaltigkeit.commerzbank.de/de/internetportal/kologie/klimastrategie/klimaneutralitt/klimaschutzprojektinbolivien/klimaschutzprojektinbolivien.html [Zugriff am 24.02.2014].

395 emas.de/ueber-emas [Zugriff am 24.02.2014].

396 14001news.de [Zugriff am 24.02.2014].

Gruppe der M-Dax-50 berichten 62 Prozent der Unternehmen über den Einsatz zertifizierter Systeme. Insgesamt 53 Prozent der Unternehmen benennen nochmals genauer, wie interne Systeme gestaltet sind, und machen Angaben zu den integrierten Normen. Darüber hinaus berichten 21 Prozent der untersuchten Unternehmen über die Einführung der Energiemanagementnorm ISO 50001.

Neben den genannten Normen ISO 14001, EMAS oder auch ISO 50001 bestehen eine Reihe weiterer Umweltnormen, die nicht in die Analyse einbezogen wurden. So werden mit der ISO/TR 14062 Norm beispielsweise die Anforderungen an eine umweltgerechte Produktentwicklung festgelegt. Diese haben unter anderem Daimler seit 2005 und Volkswagen seit 2009 in das Umweltmanagement integriert.³⁹⁷ Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Einsatz von Umweltmanagementsystemen von vielen Unternehmen akzeptiert ist. In der Berichterstattung ist nicht immer klar gekennzeichnet, wie viel Prozent der Standorte nach ISO 14001 Norm oder EMAS zertifiziert sind. Im Sinne der Transparenz wäre es sinnvoll, wenn hier klarer berichtet würde und mehr Unternehmen beispielsweise mit Übersichtstabellen arbeiten würden. Sehr viele Unternehmen berichten im Rahmen ihrer Umweltziele, in den kommenden Jahren die Zertifizierung weiterer Standorte vorantreiben zu wollen. Tabellarisch könnte beispielsweise dargestellt werden, wie viele und welche Standorte noch nicht zertifiziert wurden.

4. Carbon Disclosure Project

Neben den Umweltmanagementsystemen wurde auch betrachtet, ob die Unternehmen am Carbon Disclosure Project (CDP) teilnehmen.³⁹⁸ Das CDP gilt als eine der wichtigsten Initiativen zur Schaffung von Transparenz im Bereich der Umweltkennzahlen.³⁹⁹ Es handelt sich dabei um eine Initiative von weltweit 767 institutionellen Anlegern (Stand März 2014), die sich zum Ziel gesetzt haben, die Umwelt- und Klimaschutzleistungen der Unternehmen durch den Einsatz von Fragebögen zu bewerten. Das CDP wird somit vor allem von Investoren genutzt und dient als Entscheidungshilfe für den Kauf von Unternehmensanteilen. Abgefragt werden dabei drei unterschiedliche Scopes, in welche die Emissionsquellen der Treibhausgase eingeordnet werden.⁴⁰⁰ Scope 1 bildet die direkten, durch den

397 Volkswagen (2013): Nachhaltigkeit 2012, S. 94ff. und Daimler (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 70.

398 Carbon Disclosure Project (2013): Investieren im Kontext von Klimaschutz. CDP Deutschland, Österreich, Schweiz 350 Klimawandel Bericht.

399 nachhaltigkeitsrat.de/index.php?id=7284 [Zugriff am 19.02.2014].

400 Relevant für das Carbon Disclosure Project sind neben CO₂ auch die Treibhausgase CH₄, N₂O, HFCs, PFCs und SF₆.

Betrieb von Produktionsstätten verursachten Treibhausgasemissionen ab. Scope 2 bildet die durch den verwendeten Strom emittierten Emissionen ab und Scope 3 umfasst alle indirekten Emissionen, die beispielsweise aus Geschäftsreisen, logistischen Prozessen oder Gebäuden entstehen. Befragt wurden die Unternehmen im Jahr 2012, neben der Kategorie Kennzahlen zu Emissionen, auch zu einer Vielzahl von Indikatoren zum Management sowie zu Risiken und Chancen.⁴⁰¹

Als Berechnungsgrundlage der Treibhausgasemissionen in den verschiedenen Scopes verwenden viele der untersuchten Unternehmen die Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols. Unter allen Teilnehmern des CDP weltweit wendeten im Jahr 2010 mehr als 85 Prozent die Standards des GHG an.⁴⁰² Dieses gilt somit als eines der wichtigsten Werkzeuge zur Ermittlung der Treibhausgasemissionen (Carbon Accounting) und wird auch von einer Vielzahl von Unternehmen des Samples eingesetzt.

Das CDP veröffentlicht jährlich Ranglisten nach Regionen (für Deutschland, Schweiz und Österreich gemeinsam) sowie eine Rangliste der weltweit 500 besten Unternehmen, in denen die Performance der Unternehmen ausschlaggebend für die Platzierung ist. Unter den zehn besten Unternehmen im globalen Ranking des CDP befinden sich mit Bayer, BASF, BMW und Allianz vier deutsche Unternehmen des Samples.⁴⁰³ Insgesamt wurden 77 Prozent der hier untersuchten Unternehmen durch das Carbon Disclosure Project befragt. Alle zwanzig Familienunternehmen sowie drei Finanzdienstleister aus dem M-Dax wurden nicht befragt. Die Teilnahme verweigert hatten 15 Prozent der Unternehmen, keine Beantwortung des Fragebogens erfolgte von vier Prozent der Unternehmen. Alle 30 Dax-Konzerne haben sich am Carbon Disclosure Project beteiligt. In der Gruppe der M-Dax-50 waren es immerhin noch 54 Prozent der Unternehmen. Das CDP stellt somit auch in Deutschland eine wichtige Initiative dar, die über alle Branchen hinweg unterstützt wird und dazu beiträgt, die Transparenz im Bereich der Umweltkennzahlen zu erhöhen. Durch das CDP kann eine Vergleichbarkeit zwischen den Unternehmen hergestellt werden.

5. Einforderungen von CO₂-Reduktion bei Zulieferern

Von den 100 untersuchten Unternehmen berichten 38 Prozent in der analysierten Nachhaltigkeitsberichterstattung über die Einhaltung von Umweltstandards bei

401 Carbon Disclosure Project (2013): Investieren im Kontext von Klimaschutz. CDP Deutschland, Österreich, Schweiz 350 Klimawandel Bericht, S. 18.

402 ghgprotocol.org/files/ghgp/public/Factsheet.pdf [Zugriff am 19.02.2014].

403 Carbon Disclosure Project 2023: Business resilience in an Uncertain, Resource-Constrained World. CDP Global 500 Climate Change Report 2012, S. 5.

Zulieferern. Von den Dax-30-Unternehmen berichten 60 Prozent, bei den M-Dax-Unternehmen 28 Prozent und bei den Familienunternehmen 30 Prozent. Von den nicht nach GRI berichtenden Unternehmen verweisen 16 Prozent auf Einforderungen von den Zulieferern. Bei den GRI Unternehmen sind es 60 Prozent, wobei hier die meisten Unternehmen mit der A+ oder A zertifiziert wurden.

Viele Unternehmen verweisen zur Einbindung der Lieferanten auf ihre Verhaltenskodizes. Einige Unternehmen berichten darüber hinaus vom Einsatz spezieller Kodizes für die Zulieferer. Als eine der häufigsten Forderungen wird die Anwendung von Umweltmanagementsystemen nach ISO 14001 oder EMAS berichtet. Die Telekom berichtet beispielsweise über eine sogenannte Präqualifikation der Lieferanten, bei welcher diese die Einhaltung verschiedener Standards gewährleisten müssen.⁴⁰⁴

6. Fazit

Die Ergebnisse der Schwerpunktanalyse zum Thema CO₂-Emissionen bestätigen, was schon die Branchenanalysen dieser Studie für einzelne Branchen aufgedeckt haben: Wenn Unternehmen nach dem Standard der GRI berichten, dann lassen sich die meisten Kennzahlen und Informationen aus der Nachhaltigkeitsberichterstattung gewinnen. Die Analyse der CO₂-Kennzahlen hat jedoch auch gezeigt, dass trotz GRI und ähnlicher Ermittlungsgrundlagen der Treibhausgasemissionen eine einheitliche Berichterstattung nicht vollständig gegeben ist. Zwar bieten einzelne Berichte häufig viele Kennzahlen an, doch lassen sich diese nur schwer mit anderen Unternehmen vergleichen. Insbesondere bei der Wahl der Basisjahre bezüglich der CO₂-Reduktion fehlen bei fast allen Unternehmen Begründungen.⁴⁰⁵ Inwieweit Brancheninitiativen bei der Wahl der Basisjahre eine Rolle spielen, konnte auf Basis der Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht geklärt werden.

Über konkrete Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen berichtet eine Vielzahl von Unternehmen. Hier lassen sich vor allem Unterschiede in den CO₂-Sparmaßnahmen je nach Produktausrichtung erkennen. Bei Zulieferern und energieintensiven Branchen werden häufig Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz der Produktionsanlagen genannt, bei Unternehmen mit Endkundenorientierung werden dagegen auch häufig Produkteffizienzsteigerungen genannt. Besonders häufig wird auch über Infrastrukturmaßnahmen, wie dem Bau sparsamerer Gebäude, berichtet. Hierbei ist nicht immer trennscharf zu erkennen,

404 cr-bericht.telekom.com/site13/lieferanten/lieferantenauswahl [Zugriff am 24.02.2014].

405 Begründungen für die Auswahl von Basisjahren, die nicht in der aktuellen Berichterstattung erwähnt wurden, konnten nicht berücksichtigt werden.

inwiefern eine Maßnahme in direkter Verbindung mit einem Produkt oder einer Dienstleistung steht.

Der Einsatz von Umweltmanagementsystemen wird von über 70 Prozent der Unternehmen berichtet. Am häufigsten wurde dabei der Einsatz der ISO 14001 Norm beziehungsweise der EMAS-Zertifizierung genannt. Viele Unternehmen kündigen an, weitere Standorte zertifizieren zu lassen, so dass der Eindruck entsteht, dass der Einsatz von Umweltmanagementsystemen über alle Branchen hinweg als wichtig angesehen wird.

Auch wenn bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung mit dem Fokus auf CO₂-Emissionen eine Vergleichbarkeit nicht immer vollständig herzustellen ist: Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird nachvollziehbarer und somit transparenter, wenn die Standards der Global Reporting Initiative angewendet werden. Wie auch in anderen Teilen dieser Analyse bereits angemerkt, ist die eigene Einstufung der Unternehmen zum Erfüllungsgrad nach GRI nicht immer einwandfrei nachvollziehbar. Mehr Transparenz könnte auch erreicht werden, wenn häufiger begründet würde, wie Reduktionsziele gewählt wurden. Allgemein scheint die Berichterstattung im Bereich CO₂-Emissionen jedoch gut zu sein. Dies zeigt auch die Tatsache, dass Unternehmen, die nicht nach GRI berichten, sich zu diesem Thema äußern. Die hohe Teilnahmequote am CDP zeigt auch, dass viele Unternehmen die eigenen CO₂-Emissionen erfassen und somit eine Überwachung dieser stattfindet.

4.4 Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Bereich Lieferantenmanagement

1. Einleitung

Als vierter Schwerpunkt wurde die Nachhaltigkeitsberichterstattung⁴⁰⁶ in Bezug auf das Thema Lieferantenmanagement untersucht. Im Fokus standen dabei folgende Forschungsfragen: Welche Kennzahlen werden im Bereich des Lieferantenmanagements publiziert? Werden soziale Standards mit den Lieferanten vereinbart? Welche Programme und Maßnahmen werden von den Unternehmen zur Verbesserung ihres Lieferantenmanagements berichtet? Welche Kontroll- und Sanktionsmaßnahmen werden von den Unternehmen durchgeführt? Und schließ-

406 Für die vorliegende Auswertung des Bereichs Lieferantenmanagement wurden die 30 Dax-Unternehmen, die 50 M-Dax-Unternehmen sowie die 20 größten Familienunternehmen betrachtet.

lich: Welche Branchen- und branchenübergreifenden Initiativen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette werden von den Unternehmen berichtet?

Um zu überprüfen, ob und wie Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten in ihrer Lieferkette gewährleisten, wurde für die folgende Analyse der GRI-Indikator HR2 ausgewertet. Der Indikator HR2 ist ein Kernindikator der Global Reporting Initiative, und die Unternehmen sollen hier den „Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen“⁴⁰⁷ angeben. Die Beantwortung des Indikators überschneidet sich zu großen Teilen mit den gestellten Forschungsfragen, weshalb die Analyse des Indikators im Zentrum dieser Schwerpunktauswertung steht.

Beispiel guter Praxis

Kennzahlen zu Lieferanten

Ford

Ford USA berichtet umfassend zu seinen Beziehungen mit den Lieferanten. Die dargestellte Tabelle stellt einen Auszug des Engagements dar. Gezeigt werden die durchgeführten Audits sowie Trainings in Verbindung mit den Themen. Diese Form der Darstellung ist sehr übersichtlich und bietet auf einen Blick Kennzahlen zu Lieferanten. In Verbindung mit weiteren Kennzahlen zum Lieferantenmanagement präsentiert sich Ford im Bereich des Lieferantenmanagements sehr transparent.

Working Conditions Training and Assessment Status for Supply Chain				
Working Conditions Assessments (as of 12/31/12)	Americas	Asia Pacific and Africa	Europe	Global Total
Average violations per assessment	13.4	11.8	13.3	12.4
Assessments completed to date	257	484	70	811
Follow-up assessments completed to date (third party and/or internal)	371	514	98	983
Working Conditions Training (as of 12/31/12)	Americas	Asia Pacific and Africa	Europe	Global Total
Training sessions conducted to date	69	56	17	142
Total number of attending companies	846	903	343	2,092
Total number of trained managers (attendees)	1,478	940	342	2,760
Working Conditions Training (Scope of Impact: Supplier-Submitted Data as of 12/31/12)				Global Total
Training cascade to management, individuals trained				24,965
Training cascade to workforce, individuals trained				430,257
Communication to suppliers, number of sub-tier companies				84,710

corporate.ford.com/microsites/sustainability-report-2012-13/supply-data ((Tabelle neu formatiert))

407 Vgl. Indikatorprotokollsatz Menschenrechte (HR), globalreporting.org [Zugriff am 18.02.2014].

2. Kennzahlen

Im Bereich des Lieferantenmanagements werden von den Unternehmen im Vergleich zu den Schwerpunktthemen Gender und Diversity und CO₂-Emissionen wenige Kennzahlen angegeben. Mit 26 Unternehmen macht nur lediglich gut ein Viertel der Unternehmen Angaben über die Anzahl ihrer Lieferanten. Davon sind 16 Unternehmen im Dax-30 gelistet, sechs im M-Dax, und vier sind Familienunternehmen. Sieben Unternehmen (sechs aus dem Dax-30, eins aus dem M-Dax) geben an, wie hoch der Anteil von Lieferanten aus OECD-Ländern ist. Diese Angabe ist relevant, weil das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in diesen Ländern generell als niedriger eingeschätzt wird als in Nicht-OECD-Ländern. 45 Unternehmen berichten über die Durchführung von Audits bei ihren Lieferanten. Mit 26 Unternehmen ist mehr als die Hälfte dieser Unternehmen im Dax-30 gelistet, 13 stammen aus dem M-Dax und sechs sind Familienunternehmen. 13 Unternehmen (neun Dax-30-, drei M-Dax- und ein Familienunternehmen) veröffentlichten Kennzahlen zu den durchgeführten Audits.

3. Prüfung der Zulieferer nach Menschenrechtsfragen

Von den 100 untersuchten Unternehmen orientiert sich mit 50 Unternehmen die Hälfte an den Kriterien der Global-Reporting Initiative und veröffentlicht auch einen GRI-Index. Von diesen 50 Unternehmen berichten zum Indikator HR2 „Prüfung der Zulieferer zu Menschenrechtsfragen“ nur 40 Unternehmen „vollständig“ (2 Punkte) bzw. „teilweise“ (1 Punkt). Die übrigen zehn Unternehmen, die nach GRI berichten, überspringen diesen Indikator oder geben an, nicht zu berichten (0 Punkte). Nur zwei Unternehmen davon nennen die Gründe, warum sie nicht berichten. Die Hannover Rückversicherung erklärt, sie habe 2012 einen Lieferantenkodex verbindlich eingeführt, eine Prüfung nach Menschenrechtsfragen sei auf dieser Grundlage bisher noch nicht erfolgt. Für HeidelbergCement als multinationales Unternehmen wiederum sei es unerheblich, diese Informationen für 2.500 Standorte weltweit vollständig zu erheben und zu differenzieren.⁴⁰⁸

Über die Kontrolle der Zulieferer nach Menschenrechtsaspekten berichten besonders ausführlich Unternehmen aus dem Sektor Konsumgüter. Die Unternehmen Adidas, Henkel, Metro, Otto und Puma geben sich für die Beantwortung des HR2-Indikators jeweils 2 Punkte und nennen die Anzahl und Ergebnisse ihrer Audits und welche Maßnahmen eingeleitet wurden. Allerdings nennen von den 25 Unternehmen, die angeben, „vollständig“ (2 Punkte) zu berichten, nur Adidas

408 Vgl. Exceltabelle GRI-Index (engl.), S.7, heidelbergcement.de [Zugriff am 18.02.2014].

Beispiel guter Praxis

Reaktion auf Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte bei Zulieferern

Deutsche Telekom

Die Deutsche Telekom beschränkt sich nicht darauf, Anforderungen an Lieferanten zu stellen, sondern verfolgt auch Verstöße gegen vereinbarte Standards:

„Werden der Telekom Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte bei ihren Lieferanten bekannt, setzt sie sich dafür ein, diese zu beheben und die Arbeitsbedingungen dauerhaft zu verbessern. Sollte es nicht möglich sein, die Verstöße umgehend zu beheben, agiert sie im Rahmen eines definierten Eskalationsprozesses, wie beispielsweise im Fall eines Zulieferers aus China im Jahr 2012.“

Seitens einer internationalen Nichtregierungsorganisation (NGO) wurden gegenüber diesem Zulieferer schwere Anschuldigungen erhoben. So seien die Arbeitszeiten überhöht gewesen und 16- bis 18-Jährige in Nachtschichten eingesetzt worden. Es sei zu unangemessenen Disziplinarmaßnahmen gekommen und die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge verzögert beziehungsweise unterlassen worden. Die Telekom selbst hatte dem Zulieferer bereits im Oktober 2011 im Rahmen eines Audits strenge Auflagen gemacht, die bei einem Folgeaudit im Juli 2012 jedoch noch nicht umgesetzt waren. Daraufhin stellte die Telekom dem Lieferanten im August einen intern und mit BuyIn abgestimmten Korrektur- und Maßnahmenplan zu und verifizierte Ende August vor Ort den Stand der Umsetzung. Dabei wurden bereits erste positive Entwicklungen festgestellt. Bezüglich der nach wie vor erhöhten Arbeitszeiten kam es zu einem Krisengespräch zwischen Vertretern der Telekom und dem Management des Zulieferers. Zusätzlich besuchte eine hochrangige Delegation der Deutschen Telekom das Unternehmen im September, woraufhin das Unternehmen im November 2012 dem von der Telekom vorgelegten Korrektur- und Maßnahmenplan formal zustimmte und sich im Zuge dessen das Ziel setzte, zu einem Modellbetrieb in der Region und innerhalb der Branche zu werden.

Die parallel bereits im August 2012 gestartete Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen wie Lohnerhöhung, schrittweise Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit auf gesetzlich vorgeschriebene 49 Wochenstunden, Bau von Sammel- und Einzelduschen und Umsetzung eines neuen Kantinenkonzepts wird von der Telekom monatlich überwacht.“

cr-bericht.telekom.com/site13/lieferanten/social-audits#atn-177-4120,atn-177-1281

und die Deutsche Börse AG den vom Indikator geforderten Prozentsatz derjenigen Lieferanten, die nach Menschenrechtsaspekten überprüft wurden. Streng genommen erfüllen damit auch nur diese zwei Unternehmen den Indikator HR2 wirklich vollständig. RWE (2 Punkte) erklärt, über abgelehnte oder als verbesserungswürdig klassifizierte Lieferanten noch nicht berichten zu können, da diese Daten nicht vorliegen. Das Unternehmen möchte dies aber ab 2015 tun. E.on (1 Punkt) wiederum kritisiert den Indikator als nicht wesentlich für den Schutz von Menschenrechten in der Lieferkette: „Die Angabe des Prozentsatzes der wesentlichen Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden, halten wir nicht für wesentlich in Bezug auf Aussagen zum Schutz der Menschen-

rechte. Die Berücksichtigung der Menschenrechte in unserer alltäglichen Geschäftstätigkeit halten wir für die wirkungsvollste Maßnahme, ihre Einhaltung zu gewährleisten.⁴⁰⁹ Wacker Chemie, das sich ebenfalls einen Punkt für die Beantwortung des Indikators gibt, merkt an: „Derzeit berichten wir noch nicht den Prozentsatz, wir arbeiten daran, das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette noch stärker zu verankern.“⁴¹⁰ Die restlichen Unternehmen gehen über die Anforderung einer Prozentsatznennung schlicht hinweg und verweisen auf ihre Maßnahmen im Lieferantenmanagement und auf Standards und Vereinbarungen mit ihren Lieferanten, vor allem in Form von Lieferantenkodizes.

Die unterschiedliche Beantwortung des GRI-Indikators HR2 ist ein gutes Beispiel dafür, wie wenig aussagekräftig die Selbsteinschätzungen der Unternehmen in Bezug auf die Beantwortung eines GRI-Kriteriums sind. Viele Unternehmen, die für sich in Anspruch nehmen, „vollständig“ zu berichten, begnügen sich mit der Verpflichtung ihrer Lieferanten auf einen Lieferantenkodex.

4. Standards und Vereinbarungen: Lieferantenkodizes

Bei einem Lieferantenkodex (engl. supplier code of conduct) handelt es sich um die schriftliche Form von ethischen, sozialen oder ökologischen Standards, deren Einhaltung ein Unternehmen seinen Zulieferern vorschreibt. In vielen Fällen müssen Lieferanten bei Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit einem Unternehmen sich verpflichten, einen solchen Lieferantenkodex einzuhalten.⁴¹¹ Die Deutsche Börse AG berichtet beispielsweise, eine unternehmensweit gültige Lieferantenrichtlinie eingeführt zu haben, „die von den Lieferanten die verbindliche Einhaltung von grundlegenden Rechtsnormen und Verhaltensregeln sowie ökologische und soziale Anforderungen einfordert. Hierunter fallen Chancengleichheit und Gleichbehandlung, eine angemessene Entlohnung und die Achtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten.“⁴¹²

Über Lieferantenkodizes, in denen die Unternehmen von ihren Lieferanten u.a. die Einhaltung der Menschenrechte fordern, berichten 41 der 100 Unternehmen. Mehr als die Hälfte davon, nämlich 23 Unternehmen, stammt aus dem Dax-30,

409 Vgl. GRI Content Index, Menschenrechte, HR2 Prüfung von Zulieferern zu Menschenrechtsfragen, eon.com [Zugriff am 19.02.2014].

410 Wacker Chemie AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012, S. 136.

411 Der Begriff „Lieferantenkodex“ ist nicht klar definiert. Im Rahmen der Auswertung wurden hierzu auch Vereinbarungen gezählt, in denen die Unternehmen ihre Lieferanten zur Einhaltung von ethischen, sozialen oder ökologischen Standards verpflichten oder auffordern, hierunter fallen z.B. auch Konzernrichtlinien für Lieferanten.

412 deutsche-boerse.com [Zugriff am 20.02.14].

15 aus dem M-Dax und vier sind Familienunternehmen. 21 der Unternehmen, die über einen Lieferantenkodex verfügen, erwähnen in diesem Zusammenhang, dass sie von ihren Zulieferern die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen bzw. die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compacts fordern.

Um die Vielzahl unterschiedlicher Lieferantenkodizes einzudämmen hat der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) zum 1.11.2012 einen Standard zu Anforderungen an einen Compliance-/CSR-Prozess im Lieferantenmanagement veröffentlicht.⁴¹³ In diesem Standard legt der Verband Leitlinien fest, wie Unternehmen ihre Lieferanten auf Compliance- und Nachhaltigkeitsverstöße überprüfen sollen. Dabei sollen die Lieferanten drei Phasen durchlaufen, die sich teilweise auch in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der untersuchten Unternehmen wiederfinden. Im ersten Schritt „Lieferantenqualifizierung“ sollen geeignete Lieferanten ermittelt werden. Der BME e.V. verweist hier darauf, dass sich in der Praxis zur Abfrage von Basisdaten Selbstauskünfte von Lieferanten bewährt hätten. In einem zweiten Schritt sollen die Lieferanten unter Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien bewertet werden. Stellt ein Unternehmen Defizite bei einem Lieferanten fest, soll es im dritten Schritt „Lieferantenentwicklung“ entweder die Lieferanten anhalten, konkrete Maßnahmen umzusetzen und die Defizite zu beheben, oder es soll bei schweren Verstößen die Geschäftsbeziehungen mit den Lieferanten beenden.

Die BME-Compliance/CSR-Initiative bietet den teilnehmenden Unternehmen und Lieferanten u.a. die Standardisierung von Compliance-Anforderungen, die Vereinfachung der gegenseitigen Anerkennung von Verhaltenskodizes und Compliance-Maßnahmen und schließlich die Reduktion der Vielzahl unterschiedlichster Lieferantenkodizes. Mit Stand November 2013 sind 60 Unternehmen der BME-Compliance/CSR-Initiative im Bereich Lieferantenmanagement beigetreten, davon sind zehn Unternehmen (fünf Dax-30-Unternehmen: Allianz, Daimler, Henkel, Merck, ThyssenKrupp und fünf M-Dax-Unternehmen: Bilfinger, Fraport, Hochtief, GEA Group und Rational) Teil der Analyse.

5. Programme und Maßnahmen

Über Maßnahmen im Bereich des Lieferantenmanagements berichten 38 Unternehmen, 22 aus dem Dax-30, elf aus dem M-Dax und fünf Familienunternehmen. Mit der Aldi-Gruppe, Dussmann und Gildemeister machen hierzu auch drei Unternehmen Angaben, die nicht nach GRI berichten. Die vielfältigen

413 Vgl. Anforderungen an einen Compliance/CSR-Prozess im Lieferantenmanagement, bme.de [Zugriff am 22.02.2014].

Maßnahmen, die im Bereich Lieferantenmanagement berichtet werden, lassen sich grob in folgende zwei Kategorien einteilen: Maßnahmen zur Lieferantenbewertung und Maßnahmen zur Lieferantenentwicklung.

Um einschätzen zu können, ob ein Lieferant die Anforderungen eines Unternehmens erfüllt, führen viele Unternehmen Bewertungen ihrer Lieferanten durch, zum Teil vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen oder aber auch regelmäßig im Laufe der Geschäftsbeziehungen. Um ihre Lieferanten nach den von ihnen geforderten Standards zu überprüfen, holen sich Unternehmen Informationen von ihren Lieferanten ein. Diese Informationen bekommen sie in Form von Selbstauskünften oder Befragungen, viele Unternehmen verschicken Fragebögen an ihre Lieferanten oder bewerten diese über Internetplattformen. Von den 38 Unternehmen, die über Maßnahmen im Bereich Lieferantenmanagement berichten, führen 28 Bewertungen ihrer Lieferanten in Bezug auf Menschenrechtsaspekte durch. Mit 15 Unternehmen verwendet mehr als die Hälfte dafür Fragebögen für ihre Lieferanten. Neun Unternehmen geben allgemein an, Bewertungen ihrer Lieferanten durchzuführen, fünf Unternehmen berichten über die Verwendung von Internetplattformen bzw. Online-Tools zur Bewertung ihrer Lieferanten.

Mit Maßnahmen zur Lieferantenentwicklung sind jegliche Maßnahmen gemeint, mit denen das Unternehmen versucht, seine Lieferanten für Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu sensibilisieren und ihre Performance in diesem Bereich zu verbessern. Von den 38 Unternehmen berichten 20 über Maßnahmen, mit denen sie Nachhaltigkeit in ihrer Lieferkette befördern wollen. Neun davon versuchen dies in Form von Schulungen, Trainings oder Workshops bei ihren Lieferanten zu erreichen.

6. Kontroll- und Sanktionsmaßnahmen

45 Unternehmen geben an, Kontrollmaßnahmen in Form von Audits bei ihren Lieferanten durchzuführen. Audits sind Untersuchungsverfahren von Unternehmen bei ihren Lieferanten, die durch interne oder externe Prüfer durchgeführt werden. Als mögliche Konsequenzen werden von den Unternehmen die Reduzierung der Liefermenge, die Durchführung von Schulungen, die Aussetzung oder die Beendigung der Geschäftsbeziehungen genannt. Wie oben erwähnt, machen nur 13 Unternehmen Angaben über die Anzahl ihrer Audits, und lediglich neun Unternehmen berichten über die Konsequenzen dieser Audits: vier Unternehmen geben an, mit einem oder mehreren Lieferanten die Geschäftsbeziehungen beendet zu haben, zwei weitere berichten über die Einforderung von Verbesserungsmaß-

nahmen, und drei Unternehmen erklären, dass im Geschäftsjahr keine Verstöße bei Lieferanten festgestellt worden sind, die zu Sanktionsmaßnahmen geführt hätten.

Im Bereich der Kontrollmaßnahmen von Lieferanten berichten besonders ausführlich die Dax-30-Konzerne und die Unternehmen des Konsumgütersektors. Siemens berichtet umfangreich über seine Lieferantenaudits. Grundlage hierfür sind Risikoanalysen, für jede Region (Europa, Amerika, Asien/Pazifik) wird angegeben, wie viele Audits durchgeführt wurden, mit welchem Ergebnis und welchen Konsequenzen.⁴¹⁴ Außerdem berichtet Siemens über sein Energieeffizienzprogramm für Lieferanten, an dem im Berichtszeitraum 916 Lieferanten teilgenommen haben.⁴¹⁵ Auch BASF berichtet über die Konsequenzen der durchgeführten Audits. Im Jahr 2012 hat das Unternehmen nach wiederholten Mängeln in sechs Fällen die Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten beendet.⁴¹⁶

Das Beispiel Henkel (Mitglied des Dax-30 und aus dem Sektor Konsumgüter) soll beispielhaft verdeutlichen, mit welchen Prozessen Nachhaltigkeit in der Lieferkette von einer Reihe von Unternehmen überprüft wird.⁴¹⁷ Henkel ist Mitglied in mehreren Initiativen, die das Ziel haben, Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu etablieren und zu verbessern. Das Unternehmen berichtet ausführlich über seinen „Responsible Supply Chain Process“, der in fünf Schritten erfolgt. Im ersten Schritt „Risikobewertung“ hat Henkel ein Frühwarnsystem für Nachhaltigkeitsrisiken auf Beschaffungsmärkten eingerichtet, das nach den Kriterien Menschenrechte, Korruption und gesetzliches Umfeld sowie Risikowertschöpfungsketten das spezifische Risiko für den Henkel-Konzern bei einer Zusammenarbeit ermittelt. Im zweiten Schritt „Selbstbewertung“ müssen sich Lieferanten auf Basis eines Fragebogens in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, Qualität, Menschenrechte, Mitarbeiterstandards und Anti-Korruption bewerten. Im dritten Schritt „Analyse“ werden die Lieferanten auf Basis der Risiko- und Selbstbewertung eingestuft. Bei schweren Verstößen („non-compliant“) kommt es kurzfristig zu einer Aufhebung des Lieferantenverhältnisses. Bei weniger schweren Verstößen werden die betreffenden Lieferanten im vierten Schritt auditiert. Im fünften Schritt „Entwicklung“ soll eine Verbesserung von Nachhaltigkeitsstandards, z.B. durch Schulungen und gemeinsame Projekte mit den Lieferanten, erreicht werden.

414 Siemens AG (2013): Nachhaltig handeln. Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 61f.

415 Siemens AG (2013): Nachhaltig handeln. Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 63.

416 basf.com/group/corporate/de/content/sustainability/management-and-instruments/supply-chain [Zugriff am 20.02.2014].

417 Vergleichbare Abläufe beschreiben in ihren Nachhaltigkeitsberichten aus dem Sektor Konsumgüter bspw. Adidas, Metro, Otto und Puma und von den Dax-30-Unternehmen BASF, Bayer, Merck, Siemens und BMW.

7. Brancheninitiativen

Brancheninitiativen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette existieren vor allem im Sektor Konsumgüter. Aldi, Gerry Weber, Metro und Otto haben sich zur Einhaltung des Standards der Business Social Compliance Initiative (BSCI) verpflichtet.⁴¹⁸ Hierbei handelt es sich um den Zusammenschluss europäischer Einzelhandelsunternehmen, dessen Ziel es ist, die sozialen Bedingungen in der Lieferkette durch einen Standard, den BSCI Verhaltenskodex, zu verbessern. Der Verhaltenskodex orientiert sich an den ILO-Kernarbeitsnormen, der Allgemeinen Erklärung für Menschenrechte der Vereinten Nationen, dem SA8000-Standard der Organisation Social Accountability International (SAI) und anderen sozialen, aber auch ökologischen Standards. BSCI-Mitglieder verpflichten sich innerhalb von drei Jahren nach dem Mitgliedschaftsbeginn, dass zwei Drittel ihrer Lieferanten außerhalb der westlichen Welt Prozesse zur Einhaltung des BSCI-Standards eingeführt haben.

Mit Henkel und Beiersdorf sind zwei Unternehmen Mitglieder bei AIM-PROGRESS, einem Forum von Unternehmen der Konsumgüterindustrie, dessen Ziel es ist, eine verantwortungsvolle Beschaffung und nachhaltige Produktionssysteme zu fördern.⁴¹⁹ Die Initiative konzentriert sich auf die vier Bereiche Menschenrechte & Arbeitsschutznormen, Gesundheit & Sicherheit, Umweltmanagement und Integrität in der Geschäftspraxis. Beide Unternehmen erwähnen ihre Mitgliedschaft auch in ihren Nachhaltigkeitsberichten.

Neben den Unternehmen aus dem Sektor Konsumgüter sind die Unternehmen der Chemie- und Pharmabranche besonders aktiv, wenn es darum geht, einheitliche Standards in der Lieferkette zu etablieren. Vier Unternehmen des Samples (BASF, Bayer, Lanxess und Henkel) beteiligen sich an der Initiative „Together for Sustainability“, die sich für Nachhaltigkeit in der Lieferkette einsetzt und dafür einheitliche Auditstandards erarbeitet.⁴²⁰ Die Initiative beruht auf den Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem UN Global Compact und der Responsible Care Charter. Alle vier Unternehmen berichten in ihren Nachhaltigkeitsberichten über ihre Teilnahme und Aktivitäten im Rahmen der Initiative durch standardisierte Audits oder Maßnahmen im Bereich der Lieferantenentwicklung, bspw. in Form von Trainings und Schulungen.

Aus dem Bereich der Pharmaindustrie sind mit Bayer, Boehringer Ingelheim und Merck drei Unternehmen Mitglied in der Pharmaceutical Supply Chain Initia-

418 bsci-intl.org [Zugriff am 24.02.2014].

419 aim-progress.com [Zugriff am 24.02.2014].

420 tfs-initiative.com [Zugriff am 24.02.2014].

tive (PSCI). In der Initiative hat sich eine Gruppe von großen Pharmaunternehmen zusammengeschlossen und gemeinsame Prinzipien für Lieferanten ausgearbeitet. Mit den Prinzipien sollen einheitliche Standards in der Lieferkette etabliert werden. Wie dies in der Praxis umgesetzt wird, berichtet Bayer in seinem Nachhaltigkeitsbericht. Im Berichtszeitraum wurden 15 gemeinsame Lieferanteneinschätzungen und Pilotaudits nach dem gemeinsam erarbeiteten PSCI-Auditstandard durch externe qualifizierte Auditfirmen durchgeführt.⁴²¹ Boehringer und Merck erwähnen die Mitgliedschaft in der Initiative in ihrer Berichterstattung nicht.

8. Fazit

Die Schwerpunktauswertung hat ergeben, dass das Lieferantenmanagement beim Großteil der Unternehmen, die über Nachhaltigkeit berichten, einen hohen Stellenwert in der Berichterstattung einnimmt. Die Unternehmen, die in Form eines Nachhaltigkeitsberichtes berichten, widmen dem Thema in den meisten Fällen ein eigenes Kapitel. Selbst Unternehmen, die wenig berichten, erklären zumeist, ihre Zulieferer in Form von Audits zu überprüfen. Wie umfangreich ein Unternehmen über sein Lieferantenmanagement informiert, hängt einerseits von der Größe des Unternehmens ab. Die Dax-30-Unternehmen berichten auch in diesem Bereich am ausführlichsten. Andererseits lassen sich aber auch zwei Branchen identifizieren, die besonders umfangreich über ihre Nachhaltigkeitsbestrebungen in der Lieferkette berichten: die Konsumgüter- und die Chemiebranche.

Die Unternehmen der Konsumgüterbranche haben viele ihrer Lieferanten in sogenannten Risikoländern, in denen soziale Standards, wie die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, nicht immer gewährleistet sind. Nicht zuletzt durch immer wieder auftretende Skandale in diesen Ländern (Kinderarbeit, mangelnde Arbeitssicherheit) sind die Unternehmen für das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette besonders sensibilisiert. Entsprechend berichten sie ausführlich über durchgeführte Audits bei den Unternehmen sowie eingeleitete Maßnahmen. Ähnliche Beweggründe könnten auch für die Unternehmen in der Chemiebranche der Antrieb sein, umfangreich über das eigene Lieferantenmanagement zu berichten. Auch die Chemiebranche bezieht einen Großteil ihrer Güter aus Risikoländern und steht gerade aufgrund der ökologischen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit immer wieder im Fokus der Öffentlichkeit.

Die Prozesse, die im Bereich Lieferantenmanagement von den Unternehmen berichtet werden, sind insgesamt vergleichbar. Idealtypisch erfolgt zunächst eine

421 Bayer AG (2013): Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 30.

Befragung der Lieferanten, oftmals durch eingeforderte Selbstauskünfte. Danach werden die Lieferanten bewertet. Nach der Erstellung von Risikoanalysen werden besonders „gefährdete“ Lieferanten auditiert. Bei der Feststellung von Defiziten werden von den Lieferanten Verbesserungen eingefordert. Ein Fünftel der hundert Unternehmen berichtet über die Unterstützung der Lieferanten, z.B. in Form von Schulungen oder Workshops. Sollten die Lieferanten der Aufforderung nach Verbesserungen nicht nachkommen, werden Sanktionsmaßnahmen, wie die Reduzierung der Liefermenge oder die Beendigung der Geschäftsbeziehungen eingeleitet. Die Analyse hat außerdem gezeigt, dass die Mehrheit, der Unternehmen, die über Nachhaltigkeit berichten, über einen Lieferantenkodex verfügt. Mehr als die Hälfte dieser Unternehmen berichtet in diesem Zusammenhang, von ihren Lieferanten die Einhaltung der Leitlinien der ILO oder die Grundsätze des UN Global Compacts einzufordern. Ein Teil der Nachhaltigkeitsinitiativen im Bereich Lieferantenmanagement hat das Ziel, einheitliche CSR-Standards in der Lieferkette zu etablieren und damit die Vielzahl unterschiedlicher Lieferantenkodizes zu reduzieren. Die Initiative „Together for Sustainability“, ein Zusammenschluss aus Unternehmen der Chemieindustrie, arbeitet darüber hinaus an der Vereinheitlichung von Auditstandards.

Aus der Nachhaltigkeitsberichterstattung der hundert Unternehmen wurde insgesamt deutlich, dass sich die berichtenden Unternehmen der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Lieferkette bewusst sind. Viele Unternehmen beschränken sich in ihrem Lieferantenmanagement nicht nur darauf, von ihren Lieferanten CSR-Standards einzufordern und Audits durchzuführen, sondern unterstützen sie mit Maßnahmen, ihre Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern. Allerdings werden im Bereich der Lieferantenbeziehungen, besonders im Vergleich zum Bereich Umweltmanagement, bisher nur wenige Kennzahlen berichtet.

5 Fazit

Die Analyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung der 100 untersuchten Unternehmen (30 Dax-Unternehmen, 50 M-Dax-Unternehmen und 30 Familienunternehmen) hat eine Fülle von Ergebnissen in einzelnen Untersuchungsbereichen ergeben, die im Bericht bei den entsprechenden Kapiteln zu finden sind. Zehn zentrale Ergebnisse sollen hier zusammengefasst werden:

1. Die Dax-30-Unternehmen berichten insgesamt deutlich ausführlicher und umfangreicher als die M-Dax-Unternehmen, am wenigsten berichten die Familienunternehmen. Die reine Börsennotierung kann den Unterschied nicht erklären, da zwischen Dax-30 und M-Dax-Unternehmen ein merklicher Unterschied besteht. Die Dax-30-Unternehmen scheinen unter höherem Veröffentlichungsdruck zu stehen als die M-Dax-Unternehmen und sich – mit Ausnahmen – aneinander zu orientieren.
2. Es gibt eine Korrelation zwischen der Orientierung am GRI-Standard und umfassender Berichterstattung hinsichtlich der in dieser Studie untersuchten Schwerpunkte. Ob umfangreiche Berichterstattung die Verwendung des GRI nach sich zieht oder umgekehrt, ist dabei nicht eindeutig zu klären. Zumindest einige Kennzahlen und Berichtsinhalte werden sicherlich deshalb berichtet, weil der GRI-Standard sie vorschreibt.⁴²²
3. CSR und Mitbestimmung werden in der Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht sauber getrennt, die Freiwilligkeit von CSR-Maßnahmen und die Verpflichtung zur Mitbestimmung verschwimmen häufig. Dies liegt vermutlich auch an den Anforderungen des GRI-Standards, an dem sich viele Unternehmen orientieren und der teilweise die Berichterstattung von mitbestimmungsrelevanten Aktivitäten verlangt. Da der GRI-Standard ein internationaler Standard ist, nimmt er keine Rücksicht auf die deutsche Mitbestimmungsgesetzgebung.
4. Die Vielfalt in der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist enorm – jedes Unternehmen berichtet – wenn es überhaupt berichtet – anders. Das betrifft sämtliche Aspekte: die Wahl der Themen, den Umfang, die Schwerpunktsetzung, das Medium, das Layout, die Gliederung, den Turnus, die Verantwortlichkeit für den Bericht.

422 Dies haben in Einzelfällen Interviews bestätigt.

5. Kennzahlen sind nicht vergleichbar. Einige Unternehmen veröffentlichen ihren CO₂-Ausstoß in absoluten Zahlen und beziffern somit ihre gesamten Treibhausgasemissionen in Tonnen. Andere setzen die absoluten Emissionen in das Verhältnis je produzierter Tonne Ware, je Mitarbeiter oder ins Verhältnis zum Umsatz. Bei der Veröffentlichung von Frauenanteilen in Führungspositionen werden Führungsebenen unterschiedlich definiert und abgegrenzt.
6. Zielgrößen sind ebenfalls nicht vergleichbar. Bei der Formulierung von Einsparzielen von CO₂-Emissionen werden neben den unterschiedlichen Messgrößen verschiedene Basis- und Zieljahre verwendet. Bei Frauen in Führungspositionen variieren wie bei den Kennzahlen auch bei den Zielgrößen die Definitionen von Führungsebenen sehr stark. Ein Vergleich ist damit lediglich bei genau definierten Gremien wie dem Vorstand oder dem Aufsichtsrat möglich – hier nennen allerdings die wenigsten Unternehmen genau definierte Zielgrößen.
7. Der GRI-Index ist für die Nutzer hilfreich, wenn sie auf der Suche nach bestimmten Themen und Kennzahlen sind. Der GRI-Index wird mittlerweile häufig separat publiziert und im Internet mit Links versehen, die zur entsprechenden Berichtsquelle führen. Das erleichtert die Suche nach den GRI-relevanten Informationen.
8. Der GRI-Index hat, was die Eigenbewertung der Unternehmen zur Vollständigkeit der Angaben angeht, kaum einen Aussagewert. Die meisten Unternehmen, die nach GRI-Standard berichten, vergeben sich 0 Punkte (nicht berichtet), 1 Punkt (teilweise berichtet) oder 2 Punkte (vollständig berichtet) für ihre Berichterstattung bei den jeweiligen Indikatoren. Betrachtet man die Praxis der Unternehmen im Vergleich, so zeigt sich, dass die Unternehmen bei gleicher Berichtsqualität zu sehr unterschiedlicher Selbsteinschätzung kommen. Eine externe Zertifizierung (gekennzeichnet durch ein + bei der Bestimmung des Berichtslevels A, B oder C) ist auch bei der Bestätigung des höchsten Berichtslevels A kein Garant für eine vollständige Berichterstattung. In vielen Fällen konnte die Bewertung „vollständige Berichterstattung“ nicht nachvollzogen werden.
9. Viele Unternehmen berichten nur teilweise über den Gesamtkonzern und grenzen dabei nicht immer deutlich ab, für welchen Berichtsraum sie publizieren. Angaben über den Gesamtkonzern gehen mit Angaben zum deutschen Teil des Unternehmens durcheinander. Das betrifft Kennzahlen

ebenso wie Programme und Maßnahmen. Wo der GRI Angaben zum Konzern verlangt, werden häufig nur Angaben zu Konzernteilen gemacht.

10. Auch wenn Branchenspezifika hinsichtlich der Schwerpunktsetzungen festzustellen sind (vgl. Branchenauswertungen), konnte bei der Analyse kein eindeutiger Zusammenhang zwischen einem Branchenspezifikum und der Ausführlichkeit von Berichterstattung festgestellt werden. Ein denkbarer Zusammenhang zwischen Konsumentenorientierung und Berichterstattung wird beispielsweise durch kaum berichtende Unternehmen wie Aldi oder die Schwarz-Gruppe widerlegt.

6 Glossar

CDP

Das Carbon Disclosure Project (CDP) ist eine Non-Profit-Organisation, deren Ziel es ist, den Ausstoß von Treibhausgasen zu reduzieren. Jährlich fordert das CDP große, börsennotierte Unternehmen aus allen Kontinenten auf, ihre Treibhausgasemissionen sowie ihre Reduktionsziele und -strategien offenzulegen.

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine deutsche Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Die Verschiedenheit der Beschäftigten, in Bezug auf ihre ethnische Herkunft, ihr Geschlecht, ihr Alter oder körperliche Konstitution, ihre sexuelle sowie weltanschauliche oder religiöse Orientierung soll von den unterzeichnenden Unternehmen bewusst befördert werden.

Compliance

Als Compliance werden alle Maßnahmen bezeichnet, mit denen das regelkonforme Geschäftsverhalten von Unternehmen und Mitarbeitern bezüglich gesetzlicher Vorschriften sowie gesellschaftlicher und ethischer Wertvorstellungen sichergestellt wird.

Corporate Governance Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Kodex stellt gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international und national anerkannte Standards verantwortungsvoller Unternehmensführung. Der Kodex hat zum Ziel, das deutsche Corporate Governance System transparent und nachvollziehbar zu machen.

Diversity

Diversity bezeichnet die Vielfalt innerhalb der Belegschaft im Hinblick auf Geschlecht, Herkunft, Nationalität, Alter, Religionszugehörigkeit und körperliche Einschränkungen der Beschäftigten.

EMAS

EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) ist ein freiwilliges Instrument der Europäischen Union, das Unternehmen und Organisationen jeder Größe und Branche dabei unterstützt, ihre Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern. Um EMAS beizutreten, muss das Unternehmen eine Umwelterklärung erstellen, in der es die umweltrelevanten Tätigkeiten und Daten zur Umwelt wie Ressourcen- und Energieverbräuche, Emission, Abfälle etc. genau darstellt.

GRI

Global Reporting Initiative (GRI) ist ein internationales Netzwerk, das Unternehmen dabei unterstützt ihre Nachhaltigkeitsleistung zu messen, zu verstehen, zu verbessern und darüber Bericht zu erstatten. 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 eine Standardisierung und Vergleichbarkeit.

GRI-Index

Der GRI-Index enthält eine Reihe von ökonomischen, ökologischen und sozialen Indikatoren, die ein Unternehmen im Rahmen seines Nachhaltigkeitsberichts beantworten soll. Der GRI-Index befindet sich meistens am Ende eines Nachhaltigkeitsberichts und soll dem Leser eine erste Orientierung bieten, worüber und auf welcher Seite das Unternehmen zu den unterschiedlichen Themen berichtet. Außerdem bewerten die Unternehmen im GRI-Index, wie umfangreich sie zu einem Indikator berichten und vergeben sich dafür Punkte: 2 Punkte = „vollständig“, 1 Punkt = „teilweise“, 0 Punkte = „nicht berichtet“.

IFA

Internationale Rahmenabkommen (engl. Abkürzung: IFA) dienen der Wahrung von Arbeitnehmerinteressen in multinationalen Unternehmen. Die Abkommen werden auf Arbeitnehmerseite von einer Globalen Gewerkschaftsföderation und auf Arbeitgeberseite von Vertretern des multinationalen Unternehmens unterzeichnet und sollen die Einhaltung von internationalen Arbeitsstandards an allen Standorten des Unternehmens weltweit garantieren.

ILO

Die Internationale Arbeitsorganisation (engl. Abkürzung: ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und damit beauftragt, soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern.

ILO-Kernarbeitsnormen

Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sind Übereinkommen über Arbeits- und Sozialstandards, die von den Mitgliedsländern der ILO festgelegt wurden. Ihre konkrete Ausgestaltung orientiert sich an den vier Leitlinien: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

ISO 14001

Die 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

Die 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 9001

Die ISO 9001 ist eine international gültige Norm, die Mindestanforderungen für Qualitätsmanagementsysteme vorgibt.

OECD

Die Internationale Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (engl. Abkürzung: OECD) mit Sitz in Paris ist ein Zusammenschluss von 34 Ländern, die der Demokratie und der Marktwirtschaft verpflichtet sind.

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind ein Verhaltenskodex für weltweit verantwortliches Handeln von Unternehmen. Sie beschreiben, was von Unternehmen bei ihren weltweiten Aktivitäten im Umgang mit Gewerkschaften, im Umweltschutz, bei der Korruptionsbekämpfung oder der Wahrung von Verbraucherinteressen erwartet wird.

Stakeholder

Als Stakeholder bezeichnet man Personen oder Organisationen, die ein Interesse und/oder einen berechtigten Anspruch an einem Unternehmen haben. Zu den Stakeholdern gehören beispielsweise Mitarbeiter, Geschäftspartner, Nachbarn von Standorten oder Aktionäre.

UN Global Compact

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 252

	Bestell-Nr.	ISBN	Preis/€
Martin Albrecht, Hans-Holger Bleß, Ariane Höer, Stefan Loos, Guido Schiffhorst, Carsten Scholz Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung	13252	978-3-86593-146-7	23,00
Karl-Heinz Köpke Gesunde Arbeit für alle	13253	978-3-86593-148-1	24,00
Elisabeth Schwabe-Ruck „Zweite Chance“ des Hochschulzugangs?	13254	978-3-86593-149-8	32,00
Enno Balz Finanzmarktregulierung nach der Finanzmarktkrise	13255	978-3-86593-105-4	16,00
Johannes Kirsch, Gernot Mühge Die Organisation der Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten	13256	978-3-86593-151-1	12,00
Kerstin Bolm, Nadine Pieck, Anja Wartmann Betriebliches Gesundheitsmanagement fällt nicht vom Himmel	13257	978-3-86593-152-8	12,00
Christiane Lindecke Neue Arbeitszeiten für (hoch)qualifizierte Angestellte	13258	978-3-86593-153-5	12,00
Jens Ambrasat, Martin Groß, Jakob Tesch, Bernd Wegener Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte	13259	978-3-86593-154-2	28,00
Klaus Maaack, Jakob Haves, Katrin Schmid, Stefan Stracke Entwicklung und Zukunft der Brauwirtschaft in Deutschland	13260	978-3-86593-155-9	20,00
Klaus Kost, Lienhard Lötscher, Jörg Weingarten Neue und innovative Ansätze zur Regionalentwicklung durch unternehmerische Wirtschaftsförderung	13261	978-3-86593-156-6	25,00
Reingard Zimmer (Hrsg.) Rechtsprobleme der tariflichen Unterbietungskonkurrenz	13262	978-3-86593-157-3	15,00
Uwe Jürgenhake, Cordula Sczesny, Frauke Füsers Berufslaufbahnen von Betriebsratsmitgliedern	13263	978-3-86593-159-7	20,00
Felix Ekhardt Sicherung sozial-ökologischer Standards durch Partizipation	13264	978-3-86593-175-7	15,00
Reingard Zimmer (Hrsg.) Tarifeinheit – Tarifpluralität in Europa	13265	978-3-86593-161-0	18,00
Heiko Geiling, Stephan Meise, Dennis Eversberg Die IG Metall lokal	13266	978-3-86593-162-7	32,00
Michael Gümbel, Sonja Nielbock Die Last der Stereotype	13267	978-3-86593-163-4	28,00
Günter Pochmann, Markus Sendel-Müller, Sven Kischewski, Marion Houben Internationale Bilanzpolitik	13269	978-3-86593-165-8	29,00

	Bestell-Nr.	ISBN	Preis/€
Thorsten Ludwig, Holger Seidel, Jochen Tholen Offshore-Windenergie: Perspektiven für den deutschen Schiffbau	13270	978-3-86593-167-2	25,00
Achim Sollanek, Pascal Hansen Bankbilanzen nach IFRS	13271	978-3-86593-169-6	24,00
Johannes Koch, Winfried Heidemann, Christine Zumbeck Weiterbildung im Betrieb mit E-Learning, Web 2.0, Mikrolernen und Wissensmanagement	13273	978-3-86593-172-6	15,00
Heinz-Jürgen Klepzig, Johann Lachhammer, Ulrike Martina Dambmann Going-offshore – Standortverlagerung ins Ausland Grundlagen	13274	978-3-86593-160-3	25,00
Heinz-Jürgen Klepzig, Johann Lachhammer, Ulrike Martina Dambmann Going-offshore – Standortverlagerung ins Ausland Handbuch	13275	978-3-86593-163-3	25,00
Lasse Pütz, Manuela Maschke (Hrsg.) Compliance – ein Thema für Betriebs- und Aufsichtsräte	13276	978-3-86593-174-0	22,00
Nora Gaupp Wege in Ausbildung und Ausbildungslosigkeit	13277	978-3-86593-176-4	22,00
Wiebke Friedrich, Christoph H. Schwarz, Sebastian Voigt Gewerkschaften im demokratischen Prozess: 10 internationale Beiträge	13278	978-3-86593-177-1	29,00
Karl-Jürgen Bieback Verfassungs- und sozialrechtliche Probleme einer Änderung der Beitragsbemessungsgrenze in der GKV	13280	978-3-86593-182-5	15,00
Jürgen Dispan, Heinz Pfäfflin Nachhaltige Wertschöpfungsstrategie	13283	978-3-86593-184-9	15,00
Johannes Blome-Drees, Reiner Rang Unternehmensübernahmen durch Belegschaften im Rahmen von Unternehmensnachfolgen, Unternehmensverkäufen und Unternehmenskrisen	13284	978-3-86593-186-3	20,00
Achim Sollanek, Jeanette Klessig Die Mindestanforderung an das Risikomanagement bei Kreditinstituten (MaRisk)	13285	978-3-86593-187-0	12,00
Thorsten Sellhorn, Katharina Hombach, Christian Stier Strategische Finanzberichterstattung durch Pro forma-Kennzahlen und Finanzgrafiken	13286	978-3-86593-189-4	20,00
Christiane Kohs Der Jahresabschluss der Holding	13287	978-3-86593-190-0	12,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-40 800 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, zu Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Forschungsförderung finanziert und koordiniert wissenschaftliche Vorhaben zu sechs Themenschwerpunkten: Erwerbsarbeit im Wandel, Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung, Mitbestimmung im Wandel, Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Bildung für und in der Arbeitswelt sowie Geschichte der Gewerkschaften.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0

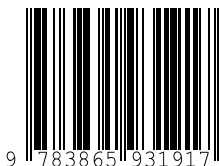
40476 Düsseldorf

Telefax: 02 11/77 78-225

Arbeitgeber betonen gemeinhin die Freiwilligkeit von Corporate Social Responsibility (CSR), gewerkschaftliche Forderungen zielen auf eine verpflichtende Berichterstattung sowie mehr Compliance hinsichtlich CSR. Vor diesem Hintergrund liegt es im Interesse der Arbeitnehmervertretungen, sich mit dem Inhalt von Nachhaltigkeitsberichterstattung auseinanderzusetzen und auf dieser Basis Anforderungen an die Unternehmen zu stellen.

Die Studie untersucht die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Dax-30-Unternehmen, der 50 M-Dax-Unternehmen sowie der 20 größten Familienunternehmen. Sie gibt einen umfassenden Überblick über den Stand und die Ausgestaltung der Berichterstattung deutscher Unternehmen im Hinblick auf die vier Schwerpunktthemen Gender und Diversity, Mitbestimmung, CO₂-Emissionen und Lieferantenmanagement. Diese Schwerpunkte finden sich auch in den vier Branchenstudien wieder, für die die Ergebnisse separat ausgewertet wurden. In Branchenberichten analysiert wurden die Berichte von Unternehmen aus den vier Sektorengruppen Automobil, Chemie/Pharma, Banken/Versicherungen/Finanzdienstleister sowie Konsumgüter/Einzelhandel. Der auf der Basis der Studienergebnisse entwickelte Handlungsleitfaden soll Arbeitnehmervertretungen dabei unterstützen, die Nachhaltigkeitsberichterstattung des eigenen Unternehmens und anderer Unternehmen zu analysieren und zu bewerten.

Die Begrifflichkeiten CSR, Nachhaltigkeit und Sustainability werden von den Unternehmen weitgehend synonym verwendet. In der Berichterstattung wird die Trennung zwischen gesetzlicher Verpflichtung und Freiwilligkeit nicht immer aufrechterhalten. Es werden also unter dem Thema CSR bzw. Nachhaltigkeit auch Aktivitäten berichtet, zu denen die Unternehmen verpflichtet sind – etwa die Einbeziehung des Betriebsrates bei Befragungen von Mitarbeitern oder der Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen umfasst also nicht nur freiwillige Leistungen, sondern auch Pflichtleistungen, wenn sie von den Unternehmen als nachhaltigkeitsrelevant eingestuft werden.



9 783865 931917

ISBN 978-3-86593-191-7

€ 32,00