



## Agenda Arbeitstreffen

### Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)

#### VORMITTAG

13. April 2016

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH  
Reichpietschufer 20, 10785 Berlin

Zeit	Thema
08:30 - 09:15	<b>Registrierung und Begrüßung</b>
09:15 - 10:45	<b>Plenum</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Willkommen und Begrüßung</li><li>• Aktuelles aus dem DGCN</li><li>• Nationale Umsetzung der SDGs und Weiterentwicklung der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, Referent: <i>Dr. Stefan Bauernfeind, Bundeskanzleramt</i></li><li>• Vorstellung Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte Referent: <i>Hans Christian Winkler, Auswärtiges Amt</i></li><li>• UK Modern Slavery Act - Auswirkungen auf deutsche Unternehmen und Umsetzung in der Praxis, Referenten: <i>Dr. Mark Zimmer, Gibson, Dunn &amp; Crutcher LLP, Amelia Knott, twentyfifty Ltd.</i></li></ul>
10:45 - 11:15	<b>Kaffeepause</b>
11:15 - 12:45	<b>Parallele Workshops</b> <p><b>Workshop 1: Prinzip 10 - Chance des Sponsorings</b> Das Thema Sponsoring ist für viele Unternehmen ein wichtiges Marketing- und Kommunikationsinstrument. Von der Unterstützung des lokalen Leichtathletikvereins über die Fußballbundesliga bis hin zum Klassikfestival gibt es vielfältige Möglichkeiten für Unternehmen, sich als Sponsor öffentlichkeitswirksam zu präsentieren und zugleich unternehmerische Verantwortung zu zeigen. Gut geplant und gut umgesetzt, trägt Sponsoring zum Erfolg von Sponsor und Gesponsertem bei. Allerdings zeigen auch Negativbeispiele, dass in Sachen Sponsoring alle Beteiligten genauer hinschauen sollten, um potenziellen Risiken rechtzeitig und gezielt begegnen zu können.</p> <p><b>Moderation:</b> <i>Christina Pfandl, DGCN</i> <b>Input / Gruppenbetreuung:</b> Gruppe 1: <i>Dr. Gabriele Bruckmann, Deutsche Bahn AG &amp; Inka Müller-Schmäh, VSA Vereinigung Sportsponsoring Anbieter e.V.</i> Gruppe 2: <i>Sabine Bachmann, Deutsche Bank AG</i></p> <p><b>Workshop 2: Mit menschenrechtlicher Sorgfalt loslegen - Erste Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens</b> Dieser Workshop richtet sich an Unternehmen, die bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt noch am Anfang stehen. In drei Arbeitsgruppen erhalten die Teilnehmer die Gelegenheit, ihre Fragen zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte und der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt loszuwerden und mit anderen TeilnehmerInnen und Praktikern zu diskutieren.</p> <p><b>Moderation:</b> <i>Philipp Bleckmann, DGCN</i> <b>Input / Gruppenbetreuung:</b> Gruppe 1: <i>Udo Woidneck, STEAG GmbH &amp; Deniz Utlü, DIMR</i> Gruppe 2: <i>Ruth Hopfer-Kubsch, Studiosus &amp; Madeleine Koalick, twentyfifty Ltd.</i> Gruppe 3: <i>Jan Theuner, Deutsche Bahn AG &amp; Larissa Dietrich, twentyfifty Ltd.</i></p>
12:45 - 14:00	<b>Mittagspause</b>

# Agenda Arbeitstreffen Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) NACHMITTAG

13. April 2016

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH  
Reichpietschufer 20, 10785 Berlin

14:00 - 14:45	<p><b>Plenum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integration von Flüchtlingen in Unternehmen - Herausforderungen und Chancen</li> </ul> <p>Referenten: <i>Sven Bivour, EY</i> <i>Dr. Christoph Golbeck, Autohaus Golbeck GmbH</i></p>
14:45 - 16:15	<p><b>Parallele Workshops</b></p> <p><b>Workshop 3: COP21 - Auswirkungen auf Unternehmen</b> Die internationale Staatengemeinschaft hat mit dem rechtsverbindlichen Paris Agreement als Ergebnis der 21. Klimakonferenz der Vereinten Nationen (COP21) den politischen Willen zum Klimaschutz klar formuliert. Dabei wurde erstmals eine Architektur aufgesetzt, nach der sich alle Staaten gemeinsamen, transparenten Zielen und Regeln unterwerfen, um den Klimawandel zu bekämpfen. Was bedeuten das Abkommen und die damit verbundenen Entwicklungen und Veränderungen für die Wirtschaft? Wie können sich Unternehmen auf die Herausforderungen durch den Klimawandel und kommende regulatorische Entwicklungen vorbereiten? Im Rahmen des Workshops werden Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette aufgezeigt und Anregungen sowie Lösungsansätze anhand praktischer Beispiele vorgestellt, diskutiert sowie in einem praktischen Teil gemeinsam erarbeitet.</p> <p><b>Moderation:</b> <i>Jan-Marten Krebs, sustainable AG</i> <b>Input / Gruppenbetreuung:</b> <i>Johannes Erhard, Projekt Klimareporting.de; WWF Deutschland / Bernhard Schwager, Robert Bosch GmbH / Hubert Hermelingmeier, Miele &amp; Cie. KG / Julia Binder, Deutsche Post DHL Group</i></p> <p><b>Workshop 4: Unternehmen und Geflüchtete - Erfahrungsaustausch und Handlungsmöglichkeiten</b> Immer mehr Unternehmen engagieren sich für Geflüchtete und versuchen durch gezielte Initiativen und Angebote, ihnen den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Auch beim Lieferkettenmanagement sind Unternehmen gefordert, die spezifischen Risiken zu erkennen und managen, denen geflüchtete Arbeitnehmer ausgesetzt sind. Dieser Workshop richtet sich sowohl an Unternehmen, die bereits erste Erfahrungen mit der Einstellung und Integration von Geflüchteten haben bzw. die spezifischen Risiken für Geflüchtete in ihrer Lieferkette bereits angehen und sich dazu weiter austauschen möchten, als auch solche, die einen ersten Überblick zum Thema und aktuellen Handlungsmöglichkeiten erhalten möchten.</p> <p><b>Moderation:</b> <i>Kai Beckmann, Mazars GmbH</i> <b>Input / Gruppenbetreuung:</b> Gruppe I: <i>Dr. Wolfram Heger, Daimler AG / unterstützt von Philipp Bleckmann &amp; Larissa Dietrich</i> Gruppe II: <i>Inga Stucke, Sartorius AG / unterstützt von Isabel Ebert &amp; Madeleine Koalick</i></p>
16:15 - 16:45	<p><b>Plenum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bericht aus der Stiftung DGCN</li> <li>• Neuigkeiten aus dem UN Global Compact</li> <li>• Termine &amp; Veröffentlichungen</li> </ul>
Ab 16:45	<p><b>Ende des Arbeitstreffens und Get-Together</b></p>

# Protokoll des Arbeitstreffens Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)

13. April 2016

Ort: GIZ-Haus Berlin, Reichpietschufer 20

TeilnehmerInnen: ca. 110

**Herzlichen Dank an alle Teilnehmer unseres ersten Arbeitstreffens 2016. Wir würden uns freuen, wenn Sie sich an unserer [Feedbackumfrage](#) beteiligen. Vielen Dank!**

## I. Plenum

### ***Aktuelles aus dem DGCN***

*Philipp Bleckmann( DGCN)*

---

#### *Verantwortlichkeiten im DGCN*

Im April übernahm Marcel Engel die Nachfolge von Dr. Jürgen Janssen als Leiter der DGCN Geschäftsstelle. Marcel Engel war zuvor am World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) in Genf tätig. Neue Ansprechpartnerin zum Thema Umwelt und Klima in der DGCN Geschäftsstelle ist seit März Sophie von Gagern.

### ***Nationale Umsetzung der SDGs und Weiterentwicklung der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie***

*Dr. Stefan Bauernfeind (Bundeskanzleramt)*

---



Die am 25. September 2015 von der UN Generalversammlung verabschiedete „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ und die dazugehörigen Sustainable Development Goals (SDGs) bilden ein umfassendes Zielsystem. Sie richten sich an alle Staaten der Welt, ohne zwischen Staaten des globalen Norden und Süden zu unterscheiden. Deutschland hat sich als eines der ersten Länder bereit erklärt, der UN Generalversammlung im Juli einen Bericht

über bisherige Maßnahmen zur Umsetzung der SDGs auf nationaler Ebene vorzustellen. Federführend für den internationalen Prozess sind BMUB und BMZ, für den nationalen Prozess das Bundeskanzleramt. Einen wesentlichen Rahmen für die nationale Umsetzung der SDGs bildet die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Diese wird seit Oktober 2015 hinsichtlich der Nationalen Schwerpunktsetzung zu den 38 relevantesten Zielen bei gleichzeitiger Wahrung der Breite der Agenda 2030 weiterentwickelt.

Ausblick: Ein erster Entwurf der überarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie wird Ende Mai vorliegen, woraufhin eine Konsultationsphase folgt. Eine Beteiligung durch Verbände ist dabei ausdrücklich erwünscht. Mehr unter: [www.nationale-nachhaltigkeitsstrategie.de](http://www.nationale-nachhaltigkeitsstrategie.de), Kontakt: [nachhaltigkeitsdialog@bpa.bund.de](mailto:nachhaltigkeitsdialog@bpa.bund.de)

Die Präsentation zum Vortrag finden Sie [hier](#).

### ***Vorstellung Nationaler Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte***

***Hans Christian Winkler (Auswärtiges Amt)***

---



Der Nexus Staat-Wirtschaft spielt eine große Rolle für die Entwicklung des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). Im Zentrum des NAP wird die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht stehen. Das DGCN wird bei der Umsetzung des NAP mit seinen auch durch die Bundesregierung geförderten Unterstützungsangeboten für Unternehmen eine große Rolle spielen. Unterstützung zur Umsetzung soll auch für Entwicklungsländer über die Außenhandelskammern bereitgestellt werden. Zudem ist der NAP klar in der Nachhaltigkeitsstrategie bzw. den SDGs verortet

Ausblick: Es wird einen dreiwöchigen Konsultationsprozess geben, wobei Hinweise aus allen Bereichen, insbesondere der Wirtschaft erbeten sind.

### ***UK Modern Slavery Act – Auswirkungen auf deutsche Unternehmen und Umsetzung in der Praxis***

***Dr. Mark Zimmer (Gibson, Dunn & Crutcher LLP)***

---

Der 2015 in Großbritannien erlassenen Modern Slavery Act ist ein Gesetz gegen Zwangs-/Kinderarbeit und Menschenhandel, das darüber hinaus zum Ziel hat, Transparenz in der Lieferkette zu schaffen. Es verpflichtet jene Unternehmen, die Güter und Dienstleistungen anbieten und einen weltweiten Umsatz von mind. £ 36m p.a. erzielen (ca. € 45m), jährlich eine Erklärung zu unternehmenen Maßnahmen abzugeben. Es gibt keine genauen Vorgaben was diese beinhalten muss, jedoch formuliert das Gesetz Anregungen (u.a. Bezugnahme auf Struktur und Lieferketten, Regelung und Prüfverfahren bei Auswahl von Zulieferern, riskanten Geschäftsbereiche, Wirksamkeit etc.). Die Erklärung muss von der Geschäftsleitung genehmigt und einem Organ unterzeichnet sein sowie an prominenter Stelle auf der Unternehmenswebseite dargestellt werden. Eine Nichteinhaltung dieser Regelung birgt zwar keinerlei Rechtsfolgen, jedoch kann die Regierung eine einstweilige Verfügung beantragen.



Der Modern Slavery Act ist auch auf viele deutsche Firmen mit „Geschäft in Großbritannien“ (auch wenn nur teilweise) anwendbar. Zu besonders betroffenen Branchen zählen u.a. Landwirtschaft, Chemikalien, Bekleidung, Bergbau und Mineralien, Elektronik, Fischfang, Bau und Einzelhandel.

Die Präsentation zum Vortrag finden Sie [hier](#).

Viele Unternehmen müssen sich im Kontext des Modern Slavery Act zum ersten Mal mit dem Thema Zwangs- und Kinderarbeit auseinandersetzen. Das Risiko der Zwangs- und Kinderarbeit existiert überall auf der Welt und sie kann in jedem Unternehmen vorkommen. Insbesondere Saisonarbeiter sowie Angestellte in hochqualifizierten Jobs sind oft einem höheren Risiko ausgesetzt. Auch für Geflüchtete besteht eine erhöhte Gefahr Opfer von Zwangs- und Kinderarbeit zu werden. Um diese Risiken zu managen, sollten Erwartungen an Lieferanten klar formuliert und regelmäßige Risikoanalysen durchgeführt werden. Zur Entwicklung eines für die Ermittlung erforderlichen, tieferen Verständnisses der Problematik sollten zudem interne Kapazitäten ausgebaut werden (z.B. durch Schulungen, interne Kommunikation, Einbindung von Lieferanten).

## II. Parallele Workshops

### **Workshop 1: Prinzip 1 – Chance des Sponsorings**

Für Unternehmen sind mit dem Thema Sponsoring viele Fragen verbunden, wie etwa: Welche Chancen und Risiken ergeben sich durch Sponsoring? Ist Sponsoring wirklich nur ein reines Marketinginstrument? Worauf sollte bei der Partnersuche geachtet werden?

Zur Erschließung dieser Fragen berichteten zunächst die eingeladenen Expertinnen aus ihrer Praxiserfahrung: *Sabine Bachmann (Deutsche Bank AG)*, *Dr. Gabriele Bruckmann (Deutsche Bahn AG)* und *Ina Müller-Schmäh (VSA Vereinigung Sportsponsoring Anbieter e.V.)*.

Alle Expertinnen waren sich einig, dass Sponsoring kaum mit einer konventionellen Käufer – Verkäufer – Beziehung vergleichbar ist, sondern eine langfristige und vertrauensbasierte Bindung zwischen den Parteien erfordert. Aus Unternehmenssicht dient Sponsoring sowohl dem Marketing als auch dem sozialen Engagement. Es wurde näher darauf eingegangen, dass soziales Engagement zu einer gesunden und florierenden Gesellschaft beiträgt, was sich wiederum positiv auf das Unternehmen auswirkt. Die Risiken liegen dabei in erster Linie in wirtschaftlichen und reputationsbezogenen Faktoren. Für ein erfolgreiches Sponsoring müssen zunächst genau die Ziele des Unternehmens festgesteckt und im Anschluss mit den Gesponserten abgeglichen werden.



Im Anschluss an die Podiumsdiskussion bildeten sich zwei Arbeitsgruppen zur Bearbeitung der beiden Themen „Effektives Risikomanagement beim Sponsoring“ und „KPIs für Sponsorship. Wie kann man Effektivität messen?“

Als Ergebnisse der ersten Arbeitsgruppe wurden Strategien erarbeitet, wie das Risiko bei Sponsoring minimiert werden kann, indem zum Beispiel klare Entscheidungs- und Auswahlprozesse festgelegt werden. In der zweiten Arbeitsgruppe entstand eine lebhafte Diskussion über die Effektivität von Sponsoring und die Möglichkeiten der Messung. Insgesamt wurde



festgehalten, dass Sponsoring immer langfristig ausgelegt sein muss, da sich messbare Ergebnisse durchschnittlich erst nach vier bis fünf Jahren zeigen.

Eine Konklusion des Workshops war: „Gut organisiertes Sponsoring führt zu Vorteilen für alle Beteiligten: Für den Sponsor, für den Gesponserten und für die Gesellschaft.“

### **Workshop 2: Mit menschenrechtlicher Sorgfalt loslegen – Erste Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens**

Nach einer kurzen Einführung in das Themenfeld Wirtschaft und Menschenrechte durch *Phillip Bleckmann (DGCN)* erhielten die Teilnehmer in drei Arbeitsgruppen die Gelegenheit, ihre Fragen zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt zu diskutieren.

In Arbeitsgruppe 1 „Menschenrechtliche Risiken erfassen“ stellte *Udo Woidneck (STEAG GmbH)* drei Elemente der menschenrechtlichen Risikoanalyse durch STEAG vor:

(1) Lieferantenselbstauskunft, (2) ein onlinebasiertes Compliance Tool/Due Diligence System und (3) regelmäßige Besuche und Dialogaustausch mit Akteuren vor Ort. Anschließend wurde das Vorgehen bei der Informationsbeschaffung diskutiert, wobei qualitativ hochwertigen NGO-Studien eine große Bedeutung beigemessen wurde. Dabei wurden auch die Ressourcenlücke zur Erstellung dieser Studien und die Rolle des Unternehmens bei der Finanzierung angesprochen. Brancheninitiativen sowie Branchenübergreifende Initiativen können hilfreiche Ressourcen bei der Informationsbeschaffung sein.



In Arbeitsgruppe 2 „Managementprozesse analysieren“ teilte *Ruth Hopper-Kubsch (Studiosus)* ihre Erfahrungen mit der Integration der Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte in konkrete Managementprozesse im Unternehmen. Menschenrechtliche Risiken in den jeweiligen Reisedestinationen sowie existierende Maßnahmen zur Minderung wurden zunächst von Studiosus ermittelt. Die Förderung der Menschenrechte in den Reisedestinationen wurde zum oberstes

Managementziel von Studiosus erklärt. Insgesamt wurde deutlich, dass es sinnvoll ist, Maßnahmen in ein bestehendes, umfassendes Management zu integrieren, anstatt parallele Prozesse aufzubauen. In der anschließenden Diskussion wurde die Bedeutung des direkten Austauschs mit Partnern vor Ort /innerhalb der Branche und der Unterstützung durch die Unternehmensleitung angesprochen. Weitere Fragen bezogen sich darauf, wie das Thema in die Kundenkommunikation integriert werden kann, wie weit man beim Monitoring von Geschäftspartnern gehen kann und was Möglichkeiten und Grenzen von Audits sind.

In Arbeitsgruppe 3 „Maßnahmen priorisieren und nächste Schritte identifizieren“ gab *Jan Theune (Deutsche Bahn AG)* einen Einblick in die Priorisierung von Maßnahmen bei der Deutschen Bahn. Dabei wurde deutlich, dass die Risikoanalyse eine hilfreiche Basis zur Maßnahmenpriorisierung sein kann. In der anschließenden Diskussion wurde die Bedeutung der operativen/abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit im Unternehmen sowie der Einbindung interner und externer Stakeholder bei der Priorisierung betont.

Abschließend stellte *Madeleine Koalick (twentyfifty Ltd.)* die vom DGCN für dieses Jahr geplanten [Aktivitäten zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans „Wirtschaft und Menschenrechte“](#) vor.

### III. Plenum

#### ***Integration von Flüchtlingen in Unternehmen – Herausforderungen und Chancen***

*Sven Bivour (EY / Charta der Vielfalt)*

---

Für die Charta der Vielfalt, eine unternehmensgetriebene Initiative zum Diversity Management, ist seit vergangenem Jahr die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen eine der großen Herausforderungen. Daher arbeitet die Charta gemeinsam mit EY an einem Projekt, der Nachfragebündelung, dem Wissensaustausch und der Bereitstellung von Angeboten, wie z.B. Arbeits- und Ausbildungsplätze für Flüchtlinge. EY gründete eine Taskforce, welche die Aktivitäten koordiniert und eine Plattform bereitstellt, um die Hilfe aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft aufeinander abzustimmen. Zusätzlich moderiert EY Workshops zu den Themen Wissensaustausch, Information und Arbeit. Dabei wurden bisher 60 Einzelinitiativen vernetzt, Lösungsansätze vorangetrieben, eine positive mediale Berichterstattung gefördert und das Netzwerk erweitert.

*Dr. Cristoph Golbeck (Autohaus Golbeck GmbH)*

---

Für KMUs bestehen zahlreiche Chancen und Herausforderungen bei der Integration von Flüchtlingen in den Unternehmensalltag. Die Aufgaben des Arbeitgebers liegen dabei nicht nur in der beruflichen und arbeitsbezogenen Betreuung der Geflüchteten, sondern auch in der sozialen und kulturellen Integration. Probleme entstehen häufig durch Sprachbarrieren und Missverständnisse aufgrund von kulturellen Unterschieden. Auf Bundesebene ist es wichtig, dass die Integration der Geflüchteten zügig voran geht, ebenso muss die Integration der Flüchtlinge dringend skaliert werden. Dabei ist es notwendig, dass Privatwirtschaft und Ehrenamt kooperieren und die Ministerien auf Landesebene nicht gegeneinander arbeiten.

### IV. Parallele Workshops

#### ***Workshop 3: COP 21 – Auswirkungen auf Unternehmen***

Was bedeutet das Paris Agreement der 21. Klimakonferenz der Vereinten Nationen (COP21) und die damit verbundenen Entwicklungen und Veränderungen für die Wirtschaft? Wie können sich Unternehmen auf die Herausforderungen durch den Klimawandel und kommende regulatorische Entwicklungen vorbereiten? Dies waren nur einige der Fragen, die im Workshop zu Klima und Umweltmanagement diskutiert wurden.

Nach einer Begrüßung durch *Sophie von Gagern (DGCN)* führte *Jan-Marten Krebs (sustainable AG)* durch [Agenda](#) und den [Workshop](#). *Johannes Erhard (WWF; Projekt klimareporting.de)* gab zu Beginn einen [Überblick über die Ergebnisse der Klimakonferenz in Paris](#). Er betonte dabei den rechtsverbindlichen Charakter des Abkommens, dem in diesem Jahr die internationale Staatengemeinschaft zugestimmt hatte. Im Mittelpunkt der Pariser Beschlüsse steht das Langfristziel, die globale Erwärmung auf deutlich unter 2 Grad zu beschränken. Laut Erhard sei daher zukünftig mit stärkerer Regulierung und erhöhten Vorgaben und Anreizen durch die Gesetzgeber zu rechnen.

Herr Krebs ging anschließend vertiefend darauf ein, wie eine konkrete Anpassung der Unternehmenslandschaft an diese Anforderungen aussehen könnte. Dabei wies er darauf hin, dass diese Veränderungen die verschiedenen Branchen unterschiedlich betreffen werden. Kurz- und mittelfristig werden neben der Energiebranche, die Sektoren Verkehr/Logistik und Ernährung die Auswirkungen erleben. Speziell in den Kategorien „bezogene Güter und Dienstleistungen“, sowie „Nutzungsphase verkaufter Güter“ (Scope 3) fallen dabei im Durchschnitt die höchsten Emissionswerte an.

Um einen Einblick zu geben, wie Unternehmen innerhalb ihrer Handlungsfelder (Vorkette – Standort – Nachkette) Maßnahmen ergreifen können, leitete Herr Krebs zu Praxisinputs von Unternehmensvertretern über.

**Input 1: Vor- und Nachkette:** *Bernhard Schwager (Robert Bosch GmbH)* – 90 % der Emissionen entstehen bei der Robert Bosch GmbH in der Vor- und Nachkette. Um diese zu managen sei der schrittweise Dialog mit Lieferanten zur Identifikation eines gemeinsamen Weges wesentlich.

**Input 2: Standort:** *Hubert Hermelingmeier (Miele & Cie. KG)* – Zu Miele's Energieeffizienzmaßnahmen am Standort gehören u.a.: Verbesserung der Emissionswerte durch Synergien bei den Bestellungen, Priorisierung von Partnern, Verstärkung der Zusammenarbeit (Qualität statt Quantität) und Einführung neuer Organisationsstrukturen, sofern dies für die Umsetzung der Klimaziele notwendig ist.

**Input 3: Standort und Nachkette:** *Julia Binder (Deutsche Post DHL Group)* – Klimaschutz (Go Green Programm) ist Teil der Unternehmensstrategie. Emissionen werden unter anderem durch Effizienzsteigerungen in der Flotte sowie durch die Verwendung von Elektrofahrrädern und eigens von DPDHL entwickelten Auslieferungsfahrzeugen mit elektrischem Antrieb („StreetScooter“) für den täglichen Postversand gemindert.

Im Anschluss an die Inputs waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefragt, im Zuge einer kurzen Aufgabenstellung Handlungsempfehlungen und konkrete Maßnahmen zur Emissionsreduktion eines fiktiven Unternehmens in den Bereichen Vorkette – Standort – Nachkette auszuarbeiten.

Anhand der Übung wurde verdeutlicht, dass Transparenz und Kenntnis der wichtigsten Emissionskategorien die Basis für fokussierte Klimaschutzaktivitäten und den effizienten Einsatz von Ressourcen sind. Zudem ist die Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette sowie die Kooperation mit Zulieferern und Kunden ein wichtiger Schritt zur Weiterentwicklung der eigenen Klimastrategie auf dem Weg zu einer mit dem Zwei-Grad-Limit kompatiblen Wirtschaft, wie sie mit den Beschlüssen von Paris anvisiert wird.

#### ***Workshop 4: Unternehmen und Geflüchtete – Erfahrungsaustausch und Handlungsmöglichkeiten***

Nach einer [Begrüßung und Einführung in den Workshop durch Kai Beckmann \(Mazars GmbH\)](#), teilten *Inga Stucke (Sartorius AG)* und *Dr. Wolfram Heger (Daimler AG)* ihre [Erfahrungen mit der Einstellung und Integration von Geflüchteten aus Unternehmensperspektive](#). Beide Unternehmen haben Praktika-Programme für Geflüchtete eingeführt, die durch einen Sprachunterricht ergänzt wurden. Das Konzept hat sich für beide Unternehmen sehr bewährt, in beiden Unternehmen konnte nahezu alle Praktikanten vermittelt werden. Mentoring/Patenprogramme innerhalb des Unternehmens haben sich als sehr erfolgreich erwiesen. *Isabel Ebert (Business and Human Rights Resource Center)* stellte anschließend Risiken für Geflüchtete in globalen Lieferketten mit Fokus auf den Textilsektor vor.



Daraufhin folgte eine Diskussion in zwei Gruppen zu „Einstellung und Integration von Geflüchteten – worauf kommt es an?“ und „Risiken für Geflüchtete in der Lieferkette angehen – wie fange ich an?“. Insbesondere Sprachbarrieren sowie die Berücksichtigung der individuellen Situation bei der Auswahl geeigneter Kandidaten wurden dabei als größte Herausforderungen für Unternehmen angesprochen. Von zentraler Bedeutung ist die Begleitung der Programme durch Sprachkurse, da Abbruchraten bei vorhandenen Sprachkenntnissen weitaus geringer sind. Auch sollte das Unternehmen versuchen herauszufinden, ob der/die Geflüchtete bleiben kann und will. Hinsichtlich der „kulturellen Dimension“ sollte sichergestellt werden, dass es jemanden gibt, der die „soziale Integration“ mitbegleiten kann (auch im Hinblick auf geschlechterspezifische Fragen). Die Anerkennung der informellen Qualifikationen der Geflüchteten stellt eine weitere Herausforderung dar.



Bei der direkten Übernahme im Anschluss an das Praktikum sollten eventuelle Spannungen in der Belegschaft im Vorfeld vermieden werden.

Mit Hinweis auf mögliche Kooperationspartner (Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter, regionale/kommunale Initiativen, Wohltätigkeitsorganisationen, Industrie- und Handelskammer, Deutsches Handwerk, Hochschulen und Sprachschulen, Flüchtlingsräte) wurde auch die Notwendigkeit der Schaffung von Synergieeffekten verschiedener Initiativen und Projekte betont.

*Philipp Bleckmann (DGCN)* verwies abschließend auf die hohe Bedeutung des Themas für den UN Global Compact und stellte kurz deren Aktivitäten vor. Insbesondere sind Unternehmen aufgefordert, sich dem „[Business Action Pledge](#)“ anzuschließen, um ihr Engagement für Flüchtlinge deutlich zu machen.

## V. Plenum

### ***Bericht aus der Stiftung DGCN***

*Angelika Pohlenz (Stiftung DGCN)*

---

Der Jahresabschluss 2015 ergab, dass in der Summe EUR 529.000,00 gespendet wurden. Davon entfallen auf die Foundation in New York EUR 328.000,00 auf die deutsche Stiftung EUR 160.000,00 und auf GC +15 Europe Konferenz EUR 41.000,00.

### ***Neuigkeiten aus dem UN Global Compact***

*Philipp Bleckmann (DGCN)*

---

Um die Rahmenbedingungen der SDGs dafür zu nutzen, die globale Bewegung für verantwortungsvollere und nachhaltigere Unternehmensführung voranzutreiben, hat der UN Global Compact einen [SDG Compass](#) sowie [SDG Industry Matrix](#) mit (sektor-spezifischen) Beispielen für unternehmerische Maßnahmen erstellt. Zudem findet vom 22.-23. Juni der [UN Global Compact Leaders' Summit](#) in New York statt.

Mehr zu neuen Publikationen und Terminen des DGCN finden Sie hier:

<http://www.globalcompact.de/de/newscenter/publikationen/>

<http://www.globalcompact.de/de/aktivitaeten/termine.php>