



Deutsches Netzwerk

sneep
ethics & economics

FORTSCHRITTS- BERICHTERSTATTUNG KLEINER UND MITTLERER UNTERNEHMEN IM DEUTSCHEN GLOBAL COMPACT NETZWERK 2014

Eine gemeinsame Untersuchung des
Deutschen Global Compact Netzwerks und sneep e.V.

IMPRESSUM

Herausgeber

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)
c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Reichpietschufer 20
10785 Berlin
globalcompact@giz.de
www.globalcompact.de

sneep e.V.

Lindwurmstr. 135
80337 München
info@sneep.info
www.sneep.info

Wissenschaftliche Beratung

Lehrstuhl für Wirtschaftsethik
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
06099 Halle (Saale)
ethik.wiwi.uni-halle.de

Vertreten durch Dr. Stefan Hielscher und Prof. Dr. Ingo Pies

Verantwortlich

Dr. Jürgen Janssen, Deutsches Global Compact Netzwerk
Yannic Steffan, sneep e.V.

Die veröffentlichten Informationen sind sorgfältig recherchiert und zusammengestellt.
Es wird kein Anspruch auf Aktualität, sachliche Korrektheit oder Vollständigkeit erhoben; eine entsprechende Gewähr auch für die Qualität der Informationen wird nicht übernommen.

Mitarbeit

Yoko Bergheimer, Katharina Bertz, Mona Bleier, Leonie Bollenbach, Ingrid Bozsoki, Jessica Dömötör, Judith Ehmann, Theresa Frank, Anne-Kristin Geisbüsch, Lena Gomer, Madeleine Guinard Rudat, Paula Haufe, Kristin Heinemann, Andreas Hoene, Levke Jessen-Thiessen, Peggy Kirsten, Max Kohlrantz, Johannes Kopfka, Stephanie Kopp, Katharina Krüger, Maria Leis, Matthias Möbius, Jennifer Nicolay, Fabian Oestreicher, Bastian Pietras, Lia Polotzek, Sabrina Quintus, Madita Rabe, Kathrin Ramke, Verena Rieger, Hannah Rosenkranz, Melissa Ruppel, Raphael Schlegl, Fabian Schmid-Große, Lisa Schöttl, Dominique Sievers, Johanna Stöhr, Christine Weinreich und Luca Wettlaufer.

Layout

Eva Hofmann, Katrin Straßburger / www.w4gestaltung.de

PDF-Download

www.globalcompact.de/ressourcen?tid_1=All
(Eine gedruckte Fassung liegt nicht vor.)

Stand

21. Oktober 2014

EXECUTIVE SUMMARY

Die vorliegende Studie beschreibt die Ergebnisse eines gemeinsamen Projekts des Deutschen Global Compact Netzwerkes (DGCN) und sneep e.V. Ziel war eine Bestandsaufnahme der Berichterstattung von kleinen und mittleren Unternehmen. Zu diesem Zweck wurden die Communications on Progress (CoPs) von 122 deutschen Global Compact Teilnehmern mit weniger als 5000 Mitarbeiter/innen untersucht. Dabei wurde erfasst, wie häufig insgesamt 147 Berichtselemente in den CoPs enthalten sind. Die Ergebnisse dieser Erhebung lassen sich in zehn Punkten zusammenfassen.

1. Die untersuchten CoPs unterscheiden sich stark in Umfang und inhaltlicher Tiefe.
2. Eine Urteilsbildung über die Entwicklung des Unternehmens im Bereich der zehn Prinzipien des UN Global Compact wird teilweise durch allgemein gehaltene und bisweilen oberflächliche Berichterstattung erschwert.
3. Die Unternehmensgröße hat in den meisten Bereichen keinen Einfluss auf die Qualität der Berichterstattung.
4. Über eine Wesentlichkeitsanalyse wird sehr vereinzelt berichtet.
5. Ein Fortschrittscharakter, welcher die Entwicklung des Unternehmens nachvollziehbar macht, ist nur selten erkennbar.
6. Rückschritte und Herausforderungen werden selten erwähnt.
7. In der Berichterstattung überwiegen die Beschreibungen von Maßnahmen im Vergleich zur Beschreibung von Richtlinien und Messergebnissen.
8. Die Lieferkette kommt in der Berichterstattung regelmäßig vor und wird als Teil des unternehmerischen Verantwortungsbereichs aufgefasst.
9. Die Relevanz von Menschenrechten und Korruptionsprävention wird in Bezug auf das eigene Unternehmen häufig nicht gesehen. Unternehmen, welche die Relevanz beschreiben, sind nicht größer als solche, die dies nicht tun.
10. In den Bereichen Menschenrechte und Arbeitsnormen gibt es aufgrund inhaltlicher Überschneidungen viele Aspekte, die beiden Bereichen zugeordnet werden können.

Aus diesen zentralen Ergebnissen werden die folgenden Empfehlungen abgeleitet:

1. Berichtersteller/innen sollten stärker miteinander in **Dialog** treten und **voneinander lernen**. Das DGCN bietet dafür verschiedene Möglichkeiten, etwa im Rahmen der Arbeitstreffen. Als Einstieg bietet die Studie einen wertvollen Überblick über die Berichterstattung von 122 Unternehmen und beinhaltet zahlreiche Beispiele.
2. Jeder Teil eines Berichts sollte **eindeutig** sein. Dazu sollten Beschreibungen immer einen Bezug zum eigenen Unternehmen haben. Weiterhin sollten Beschreibungen so ausführlich sein, dass sich auch die externe Leserschaft ein Urteil bilden kann.
3. Unternehmen sollten vorab ein möglichst umfassendes **Konzept** für den CoP entwickeln und dabei u. a. Zielgruppe und möglichen Nutzen für Stakeholder wie auch das eigene Management

definieren. Anschließend ermöglicht ein **strukturierter Berichterstattungsprozess** unter Berücksichtigung der Empfehlungen dieser Studie und weiterer Handreichungen jedem Unternehmen die Erstellung eines guten, informativen CoPs.

4. Die Bestimmung der Wichtigkeit der einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte aus Sicht des Unternehmens und aus Sicht der Stakeholder – sog. **Wesentlichkeitsanalyse** – sollte Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie sein und sich im Bericht niederschlagen. Gemäß dem „Report or explain“-Prinzip sollten die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse erläutert werden.
5. Unternehmen sollten sich **konkrete Nachhaltigkeitsziele** setzen und diese im Bericht darstellen. Ergebnisse sollten mit Vorjahreszielen verglichen werden. Wird der Grad der Zielerreichung **über mehrere Jahre** berichtet, kann eine Entwicklung (CoP – Communication on Progress) abgelesen werden.
6. Im Fortschrittsbericht sollten auch **Herausforderungen, Risiken und selbst Rückschläge** aufgeführt werden. Im Vergleich zu einem CoP, der nur positives enthält, erhöht dies die Glaubwürdigkeit erheblich.
7. Die **Messung von Ergebnissen** ist elementarer Bestandteil der Fortschrittsberichterstattung. Dabei ist die Konsistenz von besonderer Bedeutung: Richtlinien werden durch Maßnahmen umgesetzt, der Erfolg von Maßnahmen wird durch Indikatoren gemessen. Durch die Darstellung dieser Kette entsteht ein ganzheitliches, konsistentes Bild.
8. Ein **Einbezug der Lieferkette** in der Berichterstattung beinhaltet neben Vereinbarungen auch Kontrollmechanismen und das geplante Vorgehen bei Verstößen. Wo möglich, werden auch partnerschaftliche Maßnahmen mit Zulieferern beschrieben.
9. Die Berichterstattung erfordert eine **aktive Auseinandersetzung mit den Themenbereichen**. Zur Relevanz von Menschenrechten und Korruptionsprävention gibt es hilfreiche Leitfäden und verschiedene Brancheninitiativen. Auch die vorliegende Studie soll dazu Anstöße liefern.
10. Arbeitsnormen sollten als Teil der Menschenrechte interpretiert werden.

Die Studie stellt nach dem Einleitungskapitel in Kapitel 2 die Anforderungen an einen guten CoP dar. Daran anschließend werden in den Abschnitten 3 bis 6 die Ergebnisse der Auswertung der CoPs für die Themenbereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention vorgestellt. Kapitel 7 beleuchtet die Berichterstattung zur Lieferkette. Abschließend erfolgt eine Diskussion und Zusammenfassung der Ergebnisse.

INHALT

Executive Summary	iii
Abkürzungsverzeichnis	vi
1 Einleitung	1
1.1 Das Projekt	1
1.2 Vorgehen & Untersuchungsgruppe	1
1.3 Struktur der Studie	3
2 Anforderungen an einen guten CoP	4
2.1 Mindestanforderungen	4
2.2 Anforderungen aus Stakeholder-Perspektive	4
2.3 Grundsätze und inhaltliche Anforderungen	5
2.4 Theoriefazit	8
3 Berichterstattung im Bereich Menschenrechte	9
3.1 Überblick	9
3.2 Relevanz	10
3.3 Richtlinien	11
3.4 Maßnahmen	11
3.5 Messung	13
3.6 Fortschrittscharakter	14
3.7 Philanthropische Investitionen	14
3.8 Bereichsfazit	14
4 Berichterstattung im Bereich Arbeitsnormen	16
4.1 Überblick	16
4.2 Relevanz	17
4.3 Richtlinien	17
4.4 Maßnahmen	18
4.5 Messung	18
4.6 Fortschrittscharakter	21
4.7 Bereichsfazit	21

5	Berichterstattung im Bereich Umweltschutz	23
5.1	Überblick	23
5.2	Relevanz	24
5.3	Richtlinien	24
5.4	Maßnahmen	25
5.5	Messung	26
5.6	Fortschrittscharakter	27
5.7	Unfall- und Negativberichterstattung	28
5.8	Bereichsfazit	29
6	Berichterstattung im Bereich Korruptionsprävention	30
6.1	Überblick	30
6.2	Relevanz	31
6.3	Richtlinien	32
6.4	Maßnahmen	32
6.5	Messung	34
6.6	Fortschrittscharakter	35
6.7	Bereichsfazit	35
7	Lieferkette	37
8	Diskussion	40
9	Zusammenfassung	42
	Literaturverweise	46
	Anhang: Erhebungsfragen	48

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

CoP	Communication on Progress, synonym auch Fortschrittsbericht. Meist Teil eines Nachhaltigkeitsberichts, CSR-Reports etc.
CO₂	Kohlenstoffdioxid
CSR	Corporate Social Responsibility
DGCN	Deutsches Global Compact Netzwerk
FPIC	Free, Prior and Informed Consent oder freie und vorherige informierte Zustimmung
GC	United Nations Global Compact
GRI	Global Reporting Initiative
KMUs	kleine und mittlere Unternehmen; die Studie betrachtet Unternehmen mit unter 5000 Mitarbeiter/innen
MA	Mitarbeiter/innen
NGO	Nichtregierungsorganisation
NO_x	Stickoxide
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development oder Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
sneep	student network for ethics in economics and practice
SO_x	Schwefeloxide
UMS	Umweltmanagement-System
UN	United Nations
U	Unternehmen

1 EINLEITUNG

1.1 Das Projekt

Die vorliegende Studie präsentiert die Ergebnisse eines gemeinsamen Projekts des Deutschen Global Compact Netzwerks (DGCN) und des student network for ethics in economics and practice (sneep e.V.). Der Lehrstuhl für Wirtschaftsethik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, vertreten durch Ingo Pies und Stefan Hielscher, unterstützte das Projekt beratend.

Der eingetragene Verein sneep e.V. ist seit 2012 Teilnehmer des UN Global Compact (GC) und als Nicht-regierungsorganisation (NGO) im Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN) aktiv. Eine wesentliche Funktion von NGOs im GC ist es, Unternehmen bei der Umsetzung der zehn Prinzipien zu unterstützen und diesbezüglich Angaben von Unternehmen zu überprüfen und zu hinterfragen. Um dies zu ermöglichen, müssen teilnehmende Unternehmen jährlich über ihren Fortschritt bei der Umsetzung der zehn GC-Prinzipien berichten und einen sogenannten Communication on Progress (CoP), bzw. Fortschrittsbericht, veröffentlichen. Die vorliegende Studie untersucht die Inhalte dieser CoPs von 122 kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) aus dem DGCN im Rahmen einer Bestandsaufnahme. Sie trifft Aussagen über die Qualität der Berichterstattung, z. B. Tiefe und Umfang, sowie zur Art der Kommunikation. Nicht untersucht wurde die inhaltliche Qualität bzw. Robustheit der genannten Richtlinien, der Maßnahmen selbst oder gar des Berichts eines ganzen Unternehmens.

Die Projektidee entstand im September 2013, als die Geschäftsstelle des DGCN befand, dass die durch CoPs hergestellte Transparenz – insbesondere auch im Bereich der KMUs – bislang zu wenig genutzt wurde. Zugleich wollte sneep e.V. seine Teilnahme am GC gestalten und sich im Rahmen seiner Kompetenzen stärker im Netzwerk einbringen.

Die Bestandsaufnahme der CoPs richtet sich an drei Zielgruppen:

- Unternehmen erhalten Feedback zu ihren bisherigen CoPs und können sich mit anderen Firmen vergleichen.
- Die Geschäftsstelle des DGCN erhält Hinweise zur weiteren Gestaltung der Services im Bereich CoP.
- Vertreter/innen der Zivilgesellschaft erfahren, wie umfassend KMUs über ihren Fortschritt berichten.

1.2 Vorgehen & Untersuchungsgruppe

Ein Kernteam von zehn sneep-Mitgliedern erstellte Anfang 2014 ein Untersuchungsdesign in enger Absprache mit der Geschäftsstelle des DGCN. Dieser Fragebogen wurde für die Erfassung der Berichtsinhalte genutzt und ist im Anhang zu finden. Als Grundlage für die Entwicklung des Fragebogens wurde primär auf eine vom DGCN entwickelte Reporting-Software zurückgegriffen, die die CoP-Erstellung unterstützt, indem sie verschiedene Berichtsinhalte zu den Themenbereichen des Global Compact abfragt (Deutsches Global Compact Netzwerk, 2013b)¹. Die vorgeschlagenen Berichtselemente wiederum basieren auf G3.1 der Global Reporting Initiative (GRI) (Application Level C) sowie dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (Rat für Nachhaltige Entwicklung, 2014). Darüber hinaus wurden weitere Inhalte erhoben, wenn dies durch Aktualität oder Erfahrung der Beteiligten lohnenswert und angemessen erschien. Nach weiterer Konsultation der DGCN-Geschäftsstelle und des Lehrstuhls für Wirt-

¹ Dieses sogenannte CoP-Tool wurde inzwischen in den CR-Kompass integriert.

schaftsethik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg umfasste der finale Fragebogen 147 Untersuchungsaspekte, wobei davon circa zwei Drittel dem CoP-Tool entnommen wurden. Diese Zusammenstellung ist ein Katalog von Aspekten, welche die Leserschaft umfassend über die Tätigkeiten eines Unternehmens im Bereich der zehn Prinzipien informieren. Diese Untersuchungsaspekte sind als qualitativ oder quantitativ definierte Inhalte zu verstehen, welche in einem CoP vorkommen können. Die Gesamtheit dieser Aspekte stellt keine Checkliste dar, welche von jedem CoP erfüllt werden sollte bzw. muss. Teilweise sind Fragestellungen so detailliert, dass sie nicht für alle Unternehmen wesentlich sind. Andere Teile sind so grundlegend, dass eine Berichterstattung für alle Global Compact-Unterzeichner angebracht und empfohlen ist. Im Rahmen einer Bestandsaufnahme war es zweckmäßig einen umfassenden Fragebogen zu verwenden.

Um den entwickelten Fragebogen für die Erhebung nutzen zu können, mussten viele Details geklärt und erklärt werden. Eine Arbeitsgruppe mit insgesamt 39 sneep-Mitgliedern wurde auf der sneep-Frühjahrstagung im April 2014 unter Leitung der DGCN-Geschäftsstelle und des Kernteams zu Analysten fortgebildet. Die Arbeitsgruppe wurde auf die vier Themenbereiche des Global Compact (GC) (Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention) aufgeteilt. Die Erhebung erfolgte anschließend von Mai bis Juni 2014. Dabei wurden die CoPs daraufhin untersucht, ob bzw. welche der 147 Aspekte im Bericht beschrieben sind. Wöchentliche Konsultationen der vier Gruppen gewährleisteten ein einheitliches Vorgehen und eine konsistente Bewertung der Inhalte.

Ein Arbeitswochenende Mitte Juni 2014 in Anwesenheit der DGCN-Geschäftsstelle läutete die Analysephase ein. In den folgenden zwei Monaten entstand – wiederum unter Einbezug des Lehrstuhls für Wirtschaftsethik – die vorliegende Studie.

Zielgruppe der Untersuchung waren deutsche Firmen, die am United Nations Global Compact teilnehmen und weniger als 5000 Mitarbeiter/innen haben. Grundlage für die Auswahl konkreter Unternehmen war die GC Teilnehmerdatenbank mit Stand 1. April 2014. Nach Ausschluss der CoPs dreier Konzerntöchter waren dies 122 Firmen, deren CoPs anschließend ausgewertet wurden. Unter den 122 untersuchten Unternehmen sind 65 Dienstleistungsunternehmen und 57 Industrieunternehmen/produzierendes Gewerbe. Dabei steigt tendenziell der Anteil der Industrieunternehmen in der Stichprobe mit der Anzahl der Mitarbeiter.

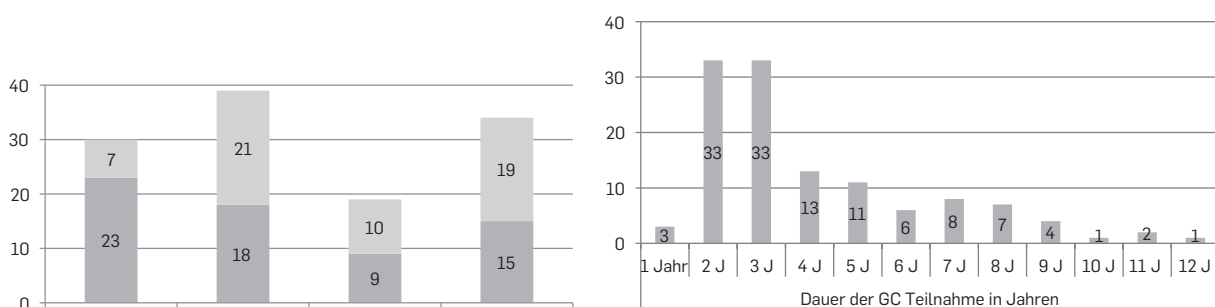


Diagramm 1: Struktur der Untersuchungsgruppe nach Firmengröße und Teilnehmerdauer

Die Unternehmen sind im Durchschnitt seit 4,1 Jahren Teilnehmer am GC/DGCN, wobei sich der starke Zuwachs in den vergangenen drei Jahren auch in der Stichprobe niederschlägt: 23 Unternehmen nehmen seit mehr als sechs Jahren teil, 69 Unternehmen sind in den letzten drei Jahren beigetreten. Dabei ist zu beachten, dass Unternehmen im ersten Jahr nicht zwingend einen CoP einreichen müssen.

Die Berichte umfassen im Schnitt 20 Seiten, wobei diese unterschiedliche Informationsdichten aufweisen. Die Seitenanzahl ist daher nur in Extremfällen als Qualitätsmerkmal geeignet, z. B. gibt es 23 Unternehmen mit 1–4-seitigen Berichten. Die durchschnittliche Seitenanzahl nimmt mit der Unternehmens-

größe zu, allerdings gibt es keinen statistisch signifikanten Zusammenhang von Unternehmensgröße und Berichtslänge.

1.3 Struktur der Studie

Die vorliegende Studie gliedert sich wie folgt: Zunächst werden die Ansprüche an einen CoP knapp präsentiert. Es folgen die Studienergebnisse separat für die vier Themenbereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention. Alle Kapitel gliedern dabei die Berichtsinhalte nach den Vorgaben des CoP Basic Guides (Deutsches Global Compact Netzwerk, 2013a). Inhaltlich schlägt der CoP Basic Guide vor, Richtlinien, Maßnahmen und Messergebnisse darzustellen. Darüber hinaus wird jeweils der Fortschrittscharakter der Berichte diskutiert. Diese Struktur wird in Kapitel 3 durch ein Unterkapitel zu philanthropischen Investitionen, in Kapitel 5 durch ein Unterkapitel zu Unfall- und Negativberichterstattung ergänzt. Kapitel 7 stellt Berichterstattungsaspekte zur Lieferkette themenübergreifend vor. Die Studie schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und der Ableitung von zehn Empfehlungen ab.

2 ANFORDERUNGEN AN EINEN GUTEN COP

Die Auswertungen der CoPs in dieser Untersuchung basieren auf den Bestimmungen des GC für die Fortschrittsberichterstattung. Zusätzlich zu diesen Mindestanforderungen wurden Ansprüche an die Fortschrittsberichterstattung aus einer Stakeholder-Perspektive, nämlich der von sneep, hergeleitet. Kapitel 2.1 und 2.2 stellen die Leitsätze des DGCN und sneeps knapp vor, Kapitel 2.3 erläutert die Grundsätze und die inhaltlichen Anforderungen.

2.1 Mindestanforderungen

Die Richtlinien zur Fortschrittsberichterstattung des DGCN (2013c) zählen folgende Mindestbestandteile eines CoP auf:

- a. Eine Aussage des Geschäftsführers (Chief Executive) zur fortlaufenden Unterstützung des Global Compact und Erneuerung der Verpflichtung des Unternehmens zur Initiative und ihrer Prinzipien.
- b. Eine Darstellung praktischer Maßnahmen [...], die das Unternehmen ergriffen hat (oder beabsichtigt), um die Prinzipien des GC in allen vier Bereichen (Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung) umzusetzen.
Hinweis: In Fällen, in denen ein CoP einen oder mehrere der vier Themenbereiche nicht anspricht, ist eine Erklärung hinzuzufügen.
- c. Eine Messung der Ergebnisse (d.h. die Angabe, inwieweit Vorgaben, ggf. Leistungskennzahlen oder andere qualitative und quantitative Zielsetzungen erreicht wurden).

Anforderung a. ist durch die CoPs in aller Regel erfüllt. Die Untersuchung konzentriert sich auf die Bereiche b. und c. Es soll festgestellt werden, über welche Maßnahmen und Messergebnisse berichtet wird.

2.2 Anforderungen aus Stakeholder-Perspektive

Als NGO hat sneep ihre Erwartungen an einen guten CoP in einem Leitsatz festgehalten. Er lautet:

Ein guter CoP ermöglicht der Leserschaft, die Entwicklung des Unternehmens im Bereich der zehn Prinzipien des UN Global Compact zu beurteilen.

Mit anderen Worten: Unternehmen erstatten der Leserschaft Bericht. Die Leserschaft umfasst die Stakeholder eines Unternehmens und damit auch die Zivilgesellschaft. Bewusst wurde der Begriff „Fortschritt“ im Leitsatz durch „Entwicklung“ ersetzt, denn wer über Fortschritte berichten möchte, darf auch Rückschritte nicht verschweigen. Die Leserschaft eines Berichts muss in die Lage versetzt werden, sich – analog zur Finanzberichterstattung – auf Grundlage dieses Berichts ein Urteil über die Entwicklung im Bereich der zehn Prinzipien bilden zu können. Die Verfasser/innen der Berichte sollten deshalb stets die Grundsätze der Vollständigkeit und Wesentlichkeit berücksichtigen. Im Folgenden werden diese und weitere Grundsätze der Berichterstattung aufgestellt. Inhaltliche Anforderungen sind den Empfehlungen des CoP Basic Guide des DGCN entnommen.

2.3 Grundsätze und inhaltliche Anforderungen

Für die Untersuchung von CoPs hat sneep Grundlagen zur Fortschrittsberichterstattung abgeleitet, an denen sich Unternehmen in Zukunft noch stärker orientieren sollten². Dies sind die Grundsätze Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Eindeutigkeit, die auch der Finanzberichterstattung zugrunde liegen. Weitere, für die Berichterstattung relevante Grundsätze sind das „Report or explain“-Prinzip, der Unternehmensbezug sowie die Konsistenz. Sie werden hier kurz aus einer Stakeholder-Perspektive³ beschrieben. Weitere Anforderungen betreffen speziell die Berichterstattung im Rahmen des Global Compact.

■ WESENTLICHKEIT

Ein Bericht soll Wesentliches, also Relevantes, enthalten. Dieser Grundsatz rückt in der Nachhaltigkeitsberichterstattung immer weiter in den Vordergrund. Auch die GRI legt in ihren neuen Berichtskriterien (G4 genannt) den Fokus auf Wesentlichkeit und unterstreicht damit, wie wichtig eine Vorauswahl relevanter Aspekte ist (Global Reporting Initiative (GRI), 2013a). So sollten die Berichtersteller/innen unter Einbezug interner und externer Stakeholdergruppen eine Wesentlichkeitsanalyse durchführen. So wird verhindert, dass beispielsweise ein Diamantenhändler ausschließlich über die guten Arbeitsbedingungen seiner Angestellten in Antwerpen berichtet, die Herkunft der Diamanten aber außer Acht lässt. Die Berichtersteller/innen sollten deshalb vorab erarbeiten, in welchen Bereichen das Unternehmen ganz konkret positive und/oder negative Wirkungen im Hinblick auf die zehn Prinzipien hat. In einem guten Bericht wird daher nicht über alle in dieser Studie analysierten Inhalte berichtet, sondern über eine Auswahl wichtiger – wesentlicher – Elemente.

■ VOLLSTÄNDIGKEIT

Vollständigkeit ist in jeder Form von Berichterstattung ein zentraler Grundsatz. Ein selektiver Bericht, welcher Positives hervorhebt und Negatives verschweigt, ist unzweckmäßig, weil die Leserschaft kein ausgewogenes Bild von den Akteuren erhält. Wer keine Schwächen und Problemfelder beleuchtet, erzeugt Misstrauen bei seinen Adressat/innen. Der CoP hat eine andere Leserschaft als eine Marketingbroschüre. Die Leserschaft von CoPs interessiert sich für die Unternehmensentwicklung und will dabei ernst genommen werden. Stakeholder verurteilen nicht grundsätzlich Schwächen eines Unternehmens, im Gegenteil: Unternehmen, die Probleme und Herausforderungen auf geeignete Weise beschreiben, werden ernst genommen und können sogar Vertrauen erzeugen. Sie zeigen, dass sie sich wichtigen Herausforderungen und ihrer Verantwortung bewusst sind.

■ EINDEUTIGKEIT UND UNTERNEHMENSBEZUG

Eindeutigkeit ist ein weiterer zentraler Grundsatz, vergleichbar mit dem Grundsatz der Klarheit in der Buchführung. Im Kontext des CoPs ist dies vor allem für Begriffe hervorzuheben. Wenig geläufige, unterschiedlich verwendete und unternehmensinterne Begriffe bedürfen einer Definition. Auch ein bloßer Verweis auf Richtlinien oder Maßnahmen ohne Ausführungen sind ungünstig, da hier der Leserschaft kein Urteil ermöglicht wird. Zu vermeiden sind außerdem allgemeingültige Beschreibungen, welche mit einem kurzen, mehrdeutigen Satz zum Unternehmen selbst abschließen. Der Unternehmensbezug ist besonders zu beachten, wenn Wesentlichkeit begründet wird. Das Unternehmen sollte darlegen, wie die eigenen Unternehmensaktivitäten konkret mit den GC-Prinzipien zusammenhängen.

■ „REPORT OR EXPLAIN“-PRINZIP

Da der Fokus auf Wesentlichkeit einerseits und der Vollständigkeitsanspruch andererseits zu Widersprüchen führen kann, schreiben die DGCN-Richtlinien das „Report or explain“-Prinzip vor (vgl. Kapitel 2.1).

² Für eine tiefergehende Auseinandersetzung sei auf die Global Compact Dokumente „CoP Policy“ und „CoP Basic Guide“ verwiesen.

³ Die Stakeholder-Perspektive ist die subjektive Perspektive, die sneep als Vertreterin der Zivilgesellschaft einnimmt.

Wer Themenbereiche für nicht wesentlich hält, hat dies zu begründen. Eine gute Begründung ist jedoch unternehmensspezifisch. Allgemeine Begründungen, wie „Menschenrechte sind für in Deutschland agierende Unternehmen nicht/weniger relevant“, sind nicht ausreichend.

■ KONSISTENZ

Ein Bericht ist zusammenhängend und konsistent zu schreiben. Es empfiehlt sich, infolge einer Wesentlichkeitsanalyse die identifizierten Bereiche auch genauer zu beschreiben. In diesen Bereichen sind Maßnahmen zu erwähnen und Fortschritte zu messen. Inkonsistenzen erzeugen, ähnlich wie auch ein unvollständiger Bericht, Misstrauen. Die Leserschaft kann nicht nachvollziehen, weshalb keine Maßnahmen zu einem als wesentlich bezeichneten Bereich vorgestellt werden. Umgekehrt überraschen detaillierte Messergebnisse in unproblematischen, wenig relevanten Bereichen.

Die Anmerkungen zu den Inhalten (Relevanz, Richtlinien, Maßnahmen und Messung), zum Fortschrittscharakter sowie zur Form betreffen speziell die Berichterstattung im Rahmen des Global Compact.

■ RELEVANZ

Eine Beschreibung der Relevanz ist die inhaltliche Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit. Eine anerkannte Methode ist hierfür die Wesentlichkeitsanalyse mit resultierender Wesentlichkeitsmatrix. Letztere hilft in einem CoP wesentliche Bereiche zu erläutern; die Ergebnisse sind zu begründen („Report or explain“-Prinzip). Methodisch weniger strukturiert sind Äußerungen zur Bedeutung eines Themenbereichs. Der Verweis auf externe Dokumente allein genügt nicht, wenn der Bezug zum Unternehmen nicht hergestellt wird. Aussagen zur Relevanz sind im Rahmen eines konsistenten Berichts der Einstieg zu zueinander passenden Richtlinien, Maßnahmen und Messergebnissen.

■ RICHTLINIEN

Die zehn GC-Prinzipien sind für den Unternehmensalltag oft zu allgemein formuliert. Der CoP Basic Guide fordert daher GC-Teilnehmer zur Beschreibung von „Bewertung, Strategien und Zielen“ in Bezug auf die zehn GC-Prinzipien auf. Richtlinien unterstützen die unternehmensinterne Kommunikation und die Umsetzung der Prinzipien. Diese können bereichsspezifisch oder -übergreifend sein. Weit verbreitet ist die Erstellung eines bereichsübergreifenden Code of Conduct bzw. Verhaltenskodex, welcher geltende Richtlinien und Grundsätze bündelt. Auch wenn nicht zwingend nötig, ist es hilfreich, wenn diese Richtlinien nicht nur erwähnt, sondern auch wiedergegeben werden.

■ MASSNAHMEN

Die Berichterstattung zu durchgeführten Maßnahmen lässt die CoPs konkret werden. Die Leserschaft interessiert, was das Unternehmen tatsächlich im Berichtsjahr verändert hat, um die zehn Prinzipien im Unternehmensalltag umzusetzen. Dazu kann ein breites Spektrum an Maßnahmen relevant sein. Dauerhaft eingerichtete Prozesse und Mechanismen können auch eine Rolle spielen. Die Auswahl der beschriebenen Maßnahmen ist an der Wesentlichkeit auszurichten. Vergangene Maßnahmen sind in Tabellenform mit Verweisen auf alte Berichte besser dargestellt als im Fließtext. Im Sinne der Konsistenz ist die Darstellung von Maßnahmen entsprechenden Richtlinien zugeordnet. So wird aufgezeigt, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um eine bestimmte Richtlinie umzusetzen. Im Idealfall wird diese Maßnahme dann durch eine Messung ergänzt. So lassen sich Vorsatz (Richtlinie), Handlung (Maßnahme) und Ergebnis (Messung) miteinander verbinden.

■ MESSUNG

Teilweise ist es schwierig, quantitative Indikatoren für Messungen im Bereich der GC-Prinzipien zu finden. Dafür ist eine quantitative Messung aber meist die eindeutigste Möglichkeit, um Fortschritte zu dokumentieren und dementsprechend erstrebenswert. Die Darstellung von Indikatoren sollte drei Regeln folgen:

1. Eine Berechnungsgrundlage ist für die Interpretation erforderlich.
2. Änderungen der Berechnungsgrundlage, z. B. durch neue Berechnungsmethoden, und starke Messabweichungen, z. B. durch Unternehmenszusammenschlüsse, sind zu beschreiben.
3. Der Vergleich mit vorherigen Jahren ist durch Zeitreihen sicherzustellen.

Kurz: Eine einzelne absolute Zahl gibt wenig Aufschluss über Entwicklungen, eine einzelne Prozentzahl vermittelt in der Regel nur wenig mehr. Sollten technische Anmerkungen nicht zum erwünschten Erscheinungsbild passen, sind diese gut in Fuß- oder Endnoten untergebracht.

Qualitative Messergebnisse sind speziell in sozialen Fragen von Relevanz, da das Messobjekt hier häufig nicht quantitativ erfassbar ist. Allerdings werden dabei ebenso häufig nicht Wirkungen, sondern Aktivitäten oder Regelungen beschrieben/gemessen. Diese sollten dann aber mit entsprechenden Aktivitäten in den Vorjahren verglichen werden, sodass eine Entwicklung nachvollziehbar wird. Beispielsweise ist die Schulung aller Mitarbeiter/innen keine Wirkungsmessung. Das bedeutet, Menschenrechtsschulungen sind keine Wirkung, da Menschenrechtsverletzungen oder die aktive Förderung von Menschenrechten damit nicht gemessen werden können. Anders ist es z. B. bei der Messung von Emissionen, welche Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten darstellen.

■ FORTSCHRITTSCHARAKTER

Ein Fortschritt ist zumeist eine positive Entwicklung. Aus Stakeholder-Perspektive und im Sinne der Vollständigkeit ist Fortschritt im Rahmen der Fortschrittsberichterstattung neutral als Entwicklung zu definieren (vgl. Kapitel 2.2). Um einen Fortschritt zu bestimmen, ist es notwendig, den Blick sowohl zurück als auch nach vorne zu richten. Der Blick zurück setzt den Status quo ins Verhältnis – beispielsweise mit geeigneten Indikatoren in einer Zeitreihe. Ein Vergleich mit Vorjahreszielen ist angebracht, um Erreichtes zu präsentieren und eine Verbindung zwischen Berichtszeiträumen herzustellen. Der Blick nach vorne erfolgt durch die verbindliche Nennung neuer Ziele. Die Nennung von sogenannten „Nuller-Zielen“ (z. B. „weiterhin keine Beschwerden“ oder „weiterhin null Korruptionsfälle“) sollte dabei nicht der einzige selbstverpflichtende Anspruch sein.

Im Rahmen dieser Studie wurden entsprechend drei Teile eines Fortschrittscharakters definiert:

1. Qualitative Beschreibungen von Fortschritten,
2. Nennung von Vorjahreszielen und
3. Setzen neuer Ziele.

Die Berichte wurden in allen vier Themenbereichen auf diese drei Bereiche hin untersucht. Die Analyse der entsprechenden Häufigkeiten prüft, ob der Fokus des Berichts tatsächlich auf Entwicklungen liegt und damit der Bezeichnung als Communication on Progress gerecht wird.

■ FORM UND ÜBERSICHTLICHKEIT

Zunächst ist festzuhalten, dass ein CoP für den Global Compact nicht zusätzlich zu einem Nachhaltigkeitsbericht oder vergleichbaren Dokumenten erstellt werden, sondern in bestehende Berichte integriert werden soll. Der CoP soll beschreiben, wie die zehn Prinzipien des GC im Unternehmen umgesetzt werden. Diese inhaltlichen Anforderungen überschneiden sich mit anderen Vorgaben zum Nachhaltigkeitsreporting, wie beispielsweise GRI G4 oder dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Ein einzelner Bericht kann also verschiedene Anforderungsprofile erfüllen. In der Folge haben die untersuchten CoPs unterschiedliche Titel. Sie befinden sich jedoch alle in der Datenbank des Global Compact, um der GC-Forderung nach jährlicher Berichterstattung gerecht zu werden.

Die Gliederung eines Berichts ist nicht unbedingt an den zehn Prinzipien zu orientieren, wenn diese Unterteilung nicht als sinnvoll erachtet wird. Ein guter Bericht basiert auf einem eigenen Konzept, welches dem jeweiligen Unternehmen gerecht wird.

Darüber hinaus ist kein Budget für eine Hochglanzbroschüre nötig, um einen übersichtlichen Bericht zu gestalten. Mit einer klaren Struktur und der Zuhilfenahme von Schaubildern und Tabellen lässt sich Übersichtlichkeit sicherstellen. Die Unternehmensbeispiele in dieser Studie zeigen, wie eine übersichtliche Darstellungsweise aussehen kann.

2.4 Theoriefazit

Kapitel 2.1 hat als Grundlage für die folgende Analyse die Mindestanforderungen des UN Global Compact an einen CoP betrachtet. Anschließend wurde aus Stakeholder-Perspektive ein Leitsatz für die Analyse formuliert (Kapitel 2.2). Kapitel 2.3 legt konkrete Grundsätze und Inhalte eines guten CoP dar. Diese bilden die Grundlage für die folgende Untersuchung der Berichtsinhalte.

Die nächsten vier Kapitel beinhalten je ein Unterkapitel zu den inhaltlichen Anforderungen Richtlinien, Maßnahmen und Messung, ergänzt durch je ein Unterkapitel zum Fortschrittcharakter der Berichte. Dieser Kern der Analyse wird einleitend durch Bereichsüberblicke und ein Bereichsfazit vervollständigt. Im Bereich Menschenrechte und Umweltschutz ergänzen Unterkapitel zu philanthropischen Investitionen bzw. Unfall- und Negativberichterstattung diese Struktur. Diagramme enthalten nach der Bezeichnung des Berichtsinhaltes ein Kürzel wie MR13 oder US7. Diese beziehen sich auf die Erhebungsfragen im Anhang. Dort kann die exakte Fragestellung nachgeschlagen werden.

3 BERICHTERSTATTUNG IM BEREICH MENSCHENRECHTE

Das folgende Kapitel beschreibt, wie umfangreich die untersuchten Unternehmen zu Menschenrechten Bericht erstatten und welche Schwerpunkte feststellbar sind. Nach einem Überblick wird die Berichterstattung zu Relevanz, Richtlinien, Maßnahmen und Messung im Themenbereich Menschenrechte vorgestellt. Kapitel 3.6 untersucht, ob ein Fortschrittscharakter erkennbar ist. Nach einem kurzen Blick auf philanthropische Investitionen wird ein Bereichsfazit mit Empfehlungen gezogen.

3.1 Überblick

Die ersten zwei Prinzipien des GC beziehen sich auf Menschenrechte:

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Die Diskussion um Unternehmensverantwortung wird intensiv geführt, seit der UN-Menschenrechtsrat 2011 die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einstimmig verabschiedet hat. Darauf folgend hat sowohl die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ihre Leitlinien für multinationale Unternehmen angepasst und ein Menschenrechtskapitel hinzugefügt (OECD, 2011) als auch die Europäische Union in ihrer neuen Strategie für Corporate Social Responsibility (CSR) das Ziel formuliert, dass alle Mitgliedstaaten bis 2013 einen nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien vorlegen sollen (European Commission (EC), 2011). Im Gegensatz zu vorherigen Bemühungen richten sich die UN-Leitprinzipien nicht nur an transnationale Unternehmen, sondern an alle Unternehmen weltweit – unabhängig von ihrer Größe – und schreiben ihnen eine menschenrechtliche Sorgfaltpflicht („human rights due diligence“) zu. Dies bedeutet, dass alle Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreifen sollen, Menschenrechtsbeeinträchtigungen zu erkennen, ihnen vorzubeugen, sie gegebenenfalls zu beheben und wiedergutzumachen (United Nations (UN), 2011a).

Diese Pflicht zur Achtung der Menschenrechte ist nachvollziehbar, denn für das Begehen von oder die Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen ist nicht die Unternehmensgröße entscheidend. Auch mittelständische deutsche Unternehmen sind heute meist in globale Wertschöpfungsketten eingebunden und tragen eine Verantwortung, z. B. wenn sie Rohstoffe beziehen, zu deren Abbau Anwohner/innen vertrieben werden. Kauft ein deutscher Mittelständler Textilien ein, so ist es möglich, dass die Baumwolle in Usbekistan von Kindern geerntet und in Bangladesch unter menschenrechtsverletzenden Bedingungen weiterverarbeitet wurde. Darüber hinaus gibt es direkte Wege an Menschenrechtsverletzungen beteiligt zu sein. Beispielsweise das Ingenieurbüro, welches ein Staudammprojekt plant, durch dessen Bau tausenden Familien – ohne freie und vorherige informierte Zustimmung⁴ – die Lebensgrundlage entzogen wird.

⁴ Freie und vorherige informierte Zustimmung, oder Free, Prior and Informed Consent (FPIC), ist ein Grundprinzip der internationalen Rechtsprechung.

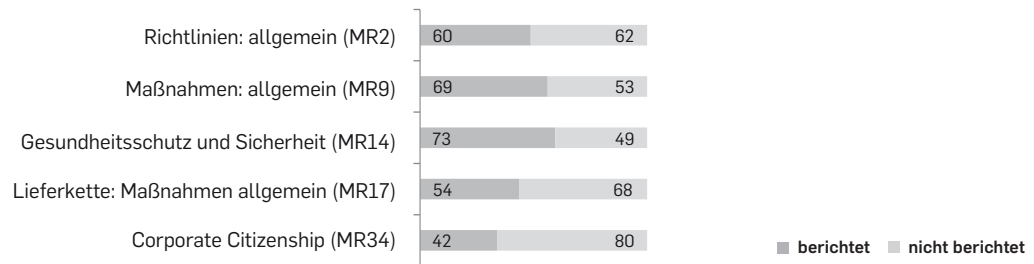


Diagramm 2: Die fünf am häufigsten genannten Berichtsinhalte im Bereich Menschenrechte

Die Untersuchung der mittelständischen Unternehmen im GC hat zusätzlich zu Richtlinien, Maßnahmen und Messung einen Blick auf eine menschenrechtsbezogene Risiko- bzw. Wesentlichkeitsanalyse geworfen. Insgesamt wurde zu fünf Themen von mehr als einem Drittel der Unternehmen berichtet. Dies sind Angaben zu Richtlinien und Maßnahmen allgemein, übergreifende Aussagen zur Gesundheit und Sicherheit sowie zu philanthropischen Investitionen. Hierbei fällt auf, dass es Überschneidungen zum Bereich der Arbeitsnormen gibt. Gesundheitsschutz und Sicherheit, aber auch Maßnahmen in der Lieferkette könnten inhaltlich häufig den Arbeitsnormen zugeordnet werden.

3.2 Relevanz

114 Unternehmen gehen in ihrem Bericht auf Menschenrechte ein. 27 Unternehmen (22%) begründen die Relevanz von Menschenrechten explizit. Der Großteil dieser Begründungen ist allgemein gehalten und nicht spezifisch auf das Unternehmen bezogen (z. B. „Menschenrechte sind relevant, da sie gesetzlich verankert sind“). Nur vereinzelt formulieren Unternehmen wesentliche Risiken und Handlungsfelder, die sich im Menschenrechtsbereich für die spezifische Unternehmenssituation ergeben bzw. ableiten lassen. Eine Wesentlichkeits- bzw. Risikoanalyse, um solche Themen zu identifizieren, erwähnen sechs Unternehmen (5%).

Unternehmensbeispiel I: Altana AG, Sustainability Report 2012



Die Altana AG führt eine Wesentlichkeitsanalyse durch und veröffentlicht die Wesentlichkeitsmatrix. Menschenrechte werden dabei als wesentliches Thema angeführt. Dieses Beispiel könnte durch eine Erläuterung der Ergebnisse noch verbessert werden.

Zur Identifizierung der wesentlichen Themen schlagen verschiedene Berichtsstandards vor, externe Stakeholder systematisch in die Analyse miteinzubeziehen. Die UN-Leitprinzipien schreiben Unternehmen eine Verantwortung hierfür zu. Vier Unternehmen (3%) berichten darüber, dies zu tun. Hierfür eignet sich eine Wesentlichkeitsanalyse, wie die Altana AG sie veröffentlicht (siehe Unternehmensbeispiel 1).

3.3 Richtlinien

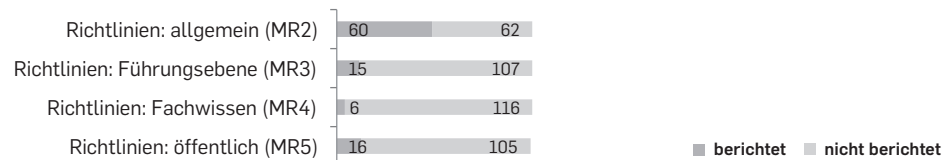


Diagramm 3: Häufigkeiten Richtlinien im Bereich Menschenrechte

Etwa die Hälfte der mittelständischen Unternehmen im DGCN beschreiben eine Richtlinie, ein schriftliches Bekenntnis oder einen Verhaltenskodex zu Menschenrechten. 16 Unternehmen (13%) geben an, dass diese Richtlinie – wie von den UN-Leitprinzipien gefordert – öffentlich verfügbar ist und 15 Unternehmen (12%) berichten darüber, dass diese auf höchster Führungsebene angenommen wurde. Auf konkrete internationale Menschenrechtskonventionen – wie es im CoP Basic Guide empfohlen wird – beziehen sich 34 Unternehmen (28%). Auch über eine Verantwortungsstruktur für Menschenrechte (29 Nennungen) und zuständige Personen oder Abteilungen (28) berichten jeweils knapp ein Viertel der Unternehmen. Beides ist wichtig, um die Umsetzung der Ziele und Richtlinien zu gewährleisten.

Es lässt sich also feststellen, dass ein großer Teil der Berichte auf eine Richtlinie zu Menschenrechten eingeht, jedoch nur ein wesentlich kleinerer Teil weitere Details beschreibt. Der andere große Teil, nämlich 62 Unternehmen, beschreibt keine Richtlinie im Menschenrechtsbereich.

Unternehmensbeispiel 2: Dibella GmbH, Nachhaltigkeitsbericht 2012

Die Einhaltung von Menschenrechten bei den Produzenten, mit denen Dibella in direkten Lieferbeziehungen steht, wird von Dibella unmittelbar im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten überprüft. Dibella behält sich das Recht vor, unangemeldete Besuche bei all ihren Lieferanten durchzuführen und unabhängige Dritte jederzeit damit zu beauftragen, bei all ihren Lieferanten Überprüfungen durchzuführen, ob der unterzeichnete Dibella Verhaltenskodex eingehalten wird. Seine Einhaltung wird im Rahmen visueller Eindrücke überprüft und bewertet. Gleichzeitig bemüht sich Dibella, durch die Einwirkung auf ihre Vertragspartner, dass die Einhaltung der Menschenrechte auch bei deren Vorlieferanten sichergestellt wird. Dibella stützt sich darüber hinaus auf die Bewertung der Vertragspartner im Rahmen von GOTS, FAIRTRADE, social audits (z. B. SA8000), die regelmäßig durch Gutachter/Prüfer geprüft und zertifiziert werden.

Die Dibella GmbH (25 Mitarbeiter/innen) formuliert in ihrem ersten Nachhaltigkeitsbericht aus, was sie unter „Gebührender Sorgfalt“ im Menschenrechtsbereich versteht.

3.4 Maßnahmen

Über die Hälfte, nämlich 69 Unternehmen (57%), berichten über vorhandene Mechanismen und Maßnahmen, durch deren Umsetzung ein Beitrag zur Einhaltung von Menschenrechten geleistet wird. KVG Quartz Crystals Technology beschreibt, dass die Einhaltung von Menschenrechten nicht nur vertraglich vereinbart ist, sondern auch eine regelmäßige Überprüfung durch Audits stattfindet und Schulungen zum Verhaltenskodex vorgesehen sind.

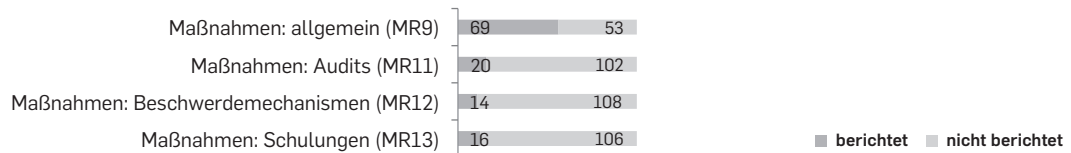


Diagramm 4: Häufigkeiten Maßnahmen im Bereich Menschenrechte

Die Berichte wurden konkret auf Audits, Beschwerdemechanismen und Schulungen untersucht. Diese Maßnahmen und Mechanismen werden als besonders zielführend erachtet, um die Einhaltung von Menschenrechten zu gewährleisten. So kann durch eine tatsächliche Überprüfung (Audit) vor Ort zumindest punktuell sichergestellt werden, dass Menschen- und Arbeitsrechte wirklich eingehalten werden. Ein Beschwerdemechanismus ist hilfreich, um eine verlässliche Aussage darüber zu treffen, dass keine Menschenrechtsverletzungen vorliegen. Schulungen wiederum sensibilisieren Mitarbeiter/innen für Menschenrechtsbelange. Als Folge werden Verletzungen schneller aufgedeckt und eventuell vermieden.

Unternehmensbeispiel 3: KVG Quartz Crystals Technology, Nachhaltigkeitsbericht 2013

Im KVG Verhaltenskodex sind die Regelungen zum Schutz der internationalen Menschenrechte verankert.

Ergänzt wird der Kodex durch die ethischen Grundsätze des Unternehmens.

Mitarbeiter werden über die Inhalte des Kodex und die Grundsätze in regelmäßigen Abständen geschult. Das integrierte Management System stellt die Einhaltung und die Sanktionierung von Verstößen gegen geltendes Recht sicher. Von Geschäftspartnern der KVG wird die Achtung und Unterstützung der allgemeinen Menschenrechte erwartet und gefordert. Dies wird soweit möglich überprüft und vertraglich vereinbart.

Zur Sicherstellung von Nachhaltigkeit innerhalb der Lieferkette führt KVG Lieferantenbesuche auch im Ausland durch, um die Wahrung der Menschenrechte gemeinsam mit den Geschäftspartnern zu gewährleisten.

KVG Quartz Crystals Technology beschreibt, dass die Einhaltung von Menschenrechten nicht nur vertraglich vereinbart ist, sondern auch eine regelmäßige Überprüfung durch Audits stattfindet und Schulungen zum Verhaltenskodex vorgesehen sind.

Diese spezifischen Inhalte wurden in 14 bis 20 Berichten beschrieben. Über die Durchführung von Audits schreiben insgesamt 20 Unternehmen, über vorhandene Beschwerdemechanismen berichten 14 Unternehmen, durchgeführte Schulungen im Menschenrechtsbereich werden 16-mal genannt. Eines der untersuchten Unternehmen gibt an, einen Wiedergutmachungsmechanismus zu besitzen, spezifiziert diesen jedoch nicht näher.

Die Darstellung der Mechanismen und Maßnahmen variiert zwischen den Unternehmen stark. Teilweise ist die Beschreibung oberflächlich, andere Berichte machen ausführliche Darstellungen. Oberflächliche Beschreibungen beschränken sich darauf, dass Verstöße durch die Geschäftsführung geahndet oder alle neuen Projekte geprüft werden, ohne jedoch im Weiteren auf die Umsetzung einzugehen. Die KVG Quartz Crystal Technology berichtet etwas umfassender (siehe Unternehmensbeispiel 3). Auch die Art der dargestellten Maßnahmen und Mechanismen variiert stark. So wird z. B. über Nachhaltigkeitsratings berichtet, bei denen das Unternehmen selbst von unabhängigen Ratingagenturen untersucht wird. Andernorts finden Lieferanten-Fragebögen Anwendung, bei denen eine Selbstauskunft der entsprechenden Lieferanten und Geschäftspartner bezüglich der Achtung der Menschenrechte eingeholt wird. Eine weitere Maßnahme, die aufgeführt wird, ist der bevorzugte Einkauf von Fair Trade- und regionalen Produkten sowie Dienstleistungen, wodurch das Risiko von Menschenrechtsverletzungen reduziert werden soll. Eine umfassende Maßnahmenliste zu wesentlichen Bereichen präsentiert Studiosus (siehe Unternehmensbeispiel 4).

Unternehmensbeispiel 4: Studiosus Reisen München GmbH, Nachhaltigkeitsbericht 2012

- 1 **Im Jahr 2011 gab es fünf solcher Schulungen, so genannte Treffpunkte. Durchschnittlich haben 37 Mitarbeiter/innen (knapp 12 % der Belegschaft) pro Schulung teilgenommen.**
- 2 **Seit März 2012 hat Studiosus eine Meldestelle für Menschenrechtsfragen eingerichtet: Menschenrechte@studiosus.com. Hier können Kunden und andere Stakeholder Menschenrechtsverletzungen im Kontext der Reisen melden.**
- 3 **Außerdem wurden „Schattenseiten“ der Reiseländer in die beschreibenden Katalogtexte aufgenommen. 2012 ging Studiosus einen Schritt weiter und sprach in den Reiseausschreibungen auch politische, ökonomische, soziale und ökologische Problemfelder an, immer mit der Rücksicht auf Leistungspartner und Bevölkerung. Die Reiseausschreibungen 2013 enthalten noch deutlichere Hinweise auf menschenrechtsrelevante Thematiken.**
- 4 **Insgesamt gab es vier Workshops an denen Mitarbeiter im Hause und auch Reiseleiter teilgenommen haben. Insgesamt wurden durch diese Veranstaltungen 25 Mitarbeiter (8 % der Belegschaft) und über 450 Reiseleiter (75 % aller Reiseleiter) geschult.**
- 5 **Im Dezember 2012 wurden an alle Hotels, mit denen Studiosus zusammenarbeitet, Fragebögen zur Nachhaltigkeit in mehreren Sprachen verschickt. Die Auswertungen werden die weitere Erarbeitung von einzuleitenden Verbesserungsmaßnahmen zur Folge haben.**

Der Reiseanbieter Studiosus berichtet sowohl über durchgeführte Schulungen (1) und die Existenz von Beschwerdemechanismen, die auch Externen zugänglich sind (2), als auch darüber, dass die Kunden/innen in Reisebeschreibungen über mögliche menschenrechtliche Problemfelder aufgeklärt werden (3). Zudem werden neben ausführlichen Schulungen auch gesonderte Workshops durchgeführt (4). Eine weitere beschriebene Maßnahme ist die Erstellung von Fragebögen zur Selbstauskunft für bestimmte Gruppen von Leistungspartner/innen. Diese ausführliche Berichterstattung über zahlreiche verschiedene Maßnahmen kann anderen Unternehmen als Vorbild dienen.

3.5 Messung

Soziale Aspekte wie Fragen zu Menschenrechten sind nur schwer quantifizierbar. Es gibt kaum Indikatoren, die das soziale Handeln von Unternehmen in seiner Wirkung erfassen. So kann ein Unternehmen zwar alle seine Mitarbeiter/innen im Bereich der Menschenrechte schulen und die Zahl der Beschwerden zu Menschenrechten angeben. Über die tatsächlichen Auswirkungen eines Unternehmens sagen diese Zahlen jedoch nur wenig aus.

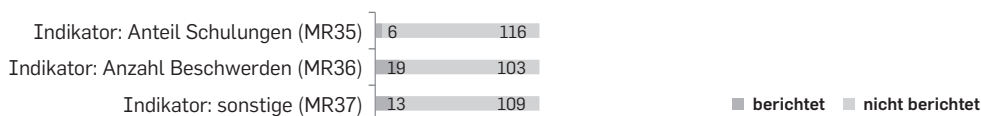


Diagramm 5: Häufigkeiten Messungen im Bereich Menschenrechte

Gleichzeitig sind quantitative Messergebnisse im Sinne der Objektivierung, Messbarkeit und Eindeutigkeit nötig, wie in Kapitel 2.3 beschrieben. 31 Unternehmen (25%) geben quantitative Daten an, wobei auch „null“ als quantitativ gezählt wurde. Alle 19 Unternehmen, die die Anzahl der Menschenrechtsverletzungen nennen, berichten, ihnen seien keine Menschenrechtsverletzungen bekannt oder gemeldet worden. Keines dieser Unternehmen berichtet über einen systematischen Beschwerdemechanismus. Hier ist fraglich, wie fundiert die Aussage „keine Menschenrechtsverletzung“ sein kann, denn ein Beschwerdemechanismus ist hilfreich für die Erfassung von Menschenrechtsverletzungen. Der Indikator „Anzahl durchgeführter Menschenrechtsschulungen“ wurde in neun Berichten gefunden. In zwei Fällen war unklar, ob allgemeine Schulungen zum GC auch Menschenrechte beinhalteten.

Weitere Beispiele quantitativer Indikatoren sind Angaben zu Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Höhe geleisteter philanthropischer Investitionen. Ein Unternehmen führt die Anzahl der Länder, Projekte und Partner/innen auf, die einer Prüfung hinsichtlich der Menschenrechte unterzogen werden. Unternehmensgröße und Branche scheinen keinen Einfluss auf die Angabe quantitativer Daten zu haben.

3.6 Fortschrittscharakter

Wie in Kapitel 2.3 beschrieben, wurde der Fortschrittscharakter anhand von Fortschrittsbeschreibungen, Nennung von Vorjahreszielen und neuen Zielen untersucht. 50 Unternehmen (41 %) haben mindestens einen dieser Inhalte in ihrem Bericht beschrieben. Davon weisen sieben Berichte einen umfassenden Fortschrittscharakter auf, indem sie Fortschritt beschreiben, Vorjahresziele nennen und sich neue Ziele setzen.

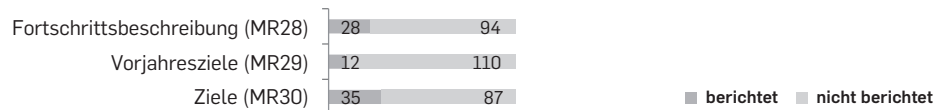


Diagramm 6: Häufigkeiten Fortschrittscharakter im Bereich Menschenrechte

Ein Blick auf die drei Bestandteile des Fortschrittscharakters zeigt, dass Ziele und Fortschrittsbeschreibungen häufiger als Vorjahresziele berichtet werden. Die allgemeine Beschreibung eines Fortschritts wird meist durch einen Vergleich der Maßnahmen und Richtlinien mit dem Vorjahr erreicht. Dabei werden jedoch nur selten Vorjahresziele erwähnt. Dies erschwert es, Maßnahmen und Erfolge einzuordnen.

Von den 35 Unternehmen, die sich Ziele für das kommende Jahr setzen, berichten zwölf über das Erreichen von Vorjahreszielen. Dies wird auch nicht von der Dauer der Teilnahme am GC beeinflusst. Im Bereich Menschenrechte ist ein Fortschrittscharakter in den meisten untersuchten Berichten nicht erkennbar. Vorjahresziele werden am häufigsten nicht berichtet, 72 Unternehmen berichten zusätzlich auch nicht über Ziele für das neue Jahr und beschreiben keine Fortschritte.

3.7 Philanthropische Investitionen

Philanthropisches Engagement, bzw. Corporate Citizenship, hat im deutschen Mittelstand eine lange Tradition. Besonders das Einbringen in lokale Strukturen vor Ort am Unternehmenssitz (z. B. das Fördern von Vereinen, Schulen und Kulturveranstaltungen) steht hierbei häufig im Fokus. Zudem gibt es auch Unternehmen, die Geld oder Sachspenden für Entwicklungsprojekte bereitstellen. Angaben zu philanthropischen Investitionen finden sich in 42 der 122 untersuchten Berichte (34 %). Dies zeigt, dass ein solches Engagement bei vielen Unternehmen eine Rolle spielt. Zu beachten ist dabei, dass aus einem philanthropischen Engagement keine Rückschlüsse auf Auswirkungen des Kerngeschäfts auf die Menschenrechte gezogen werden können. So kann ein Textilunternehmen Entwicklungsprojekte im südlichen Afrika unterstützen und gleichzeitig in Kambodscha systematisch Arbeiter/innen ausbeuten und/oder Kinder beschäftigen. Philanthropische Aktivitäten sollten also nicht der einzige Inhalt einer Berichterstattung zu Menschenrechten sein.

3.8 Bereichsfazit Menschenrechte

Unternehmen, die sich den zehn Prinzipien des GC verpflichtet haben, bekräftigen mit ihrer Teilnahme den besonderen Willen, die Menschenrechte zu unterstützen und sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen. In ihren jährlichen CoPs sollen die Unternehmen Stakeholder informieren, wie sie sich in dem Bereich entwickeln. Die Angaben dazu sind in vielen Berichten lückenhaft. Besonders das Verständnis darüber, was eine Maßnahme im Menschenrechtsbereich ist, weicht bei den Unternehmen voneinander ab. Vorhandene Beschreibungen von Maßnahmen sind meist allgemein gehalten. Viele Berichte sollten im Menschenrechtsbereich stärker die Grundsätze Eindeutigkeit, Wesentlichkeit und Vollständigkeit beachten (vgl. Kapitel 2.3).

Ein Hauptgrund für die zumeist lückenhafte Berichterstattung im Menschenrechtsbereich wird darin gesehen, dass die untersuchten Unternehmen sich nicht darüber im Klaren sind, welches überhaupt ihre Risiken bzw. wesentlichen Themen in Bezug auf Menschenrechte sind. Selbst die sechs Unternehmen, die eine Art Risiko- oder Wesentlichkeitsanalyse hinsichtlich der Menschenrechte durchgeführt haben, legen keine Risiken oder mögliche Verletzungen durch das Unternehmen ausführlich dar. Dies sollte jedoch der erste Schritt für ein Unternehmen sein, um seinen Fortschritt im Menschenrechtsbereich fundiert erläutern zu können. Ein Anhaltspunkt, wie eine solche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt werden kann, findet sich z. B. in den GRI G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI, 2013b, S. 32–40). Dabei sollten auch externe Stakeholder miteinbezogen und besonders die Lieferkette des Unternehmens berücksichtigt werden. Weitere Quellen mit Informationen zu KMUs und Menschenrechten finden sich in den Literaturverweisen. So zum Beispiel ein Leitfaden der Europäischen Kommission (2013), ein Leitfaden des DGCN (2012) und ein Referenzdokument der UN (2011b). Diese helfen, wesentliche Risiken des eigenen Unternehmens im Zusammenhang mit Menschenrechten zu identifizieren. Ohne das Ansprechen wesentlicher Unternehmensrisiken ist keine Beurteilung der wirklichen Fortschrittsleistung eines Unternehmens im Menschenrechtsbereich möglich.

Sind die wesentlichen Themen identifiziert, kann sich das Unternehmen gezielte Maßnahmen und Mechanismen überlegen, um diesen Risiken zu begegnen. Eine Beschreibung dieser Maßnahmen und Mechanismen mit konsistent zugeordneten Messergebnissen ist die Grundlage eines guten CoP. Es sind zusätzlich spezifische Ziele zu formulieren. Um die Beurteilung über den Fortschritt eines Unternehmens zu ermöglichen, sollten sowohl Vorjahresziele als auch neue Ziele beschrieben werden. Momentan lassen nur sieben Unternehmen einen solch umfassenden Fortschrittscharakter erkennen.

Weiterhin fällt auf, dass immer wieder klassische Themen der Arbeitsnormen unter der Überschrift Menschenrechte erwähnt werden. Die Abgrenzung ist in der Tat schwierig, da die Arbeitsnormen auch als Menschenrechte bei der Arbeit zu verstehen sind. Wie beschrieben, sollte der Schwerpunkt der Berichterstattung vor allem auf den für das Unternehmen wesentlichen Bereichen liegen. Ob diese nun als Menschenrechte oder Arbeitsnormen deklariert werden, ist zweitrangig. Es kann deshalb sinnvoll sein, die Bereiche Menschenrechte und Arbeitsnormen als gemeinsamen Themenkomplex zu behandeln.

4 BERICHTERSTATTUNG IM BEREICH ARBEITSNORMEN

Kapitel 4 beschreibt, wie umfangreich die untersuchten Unternehmen zu Arbeitsnormen Bericht erstatten und welche Schwerpunkte feststellbar sind. Nach einem Überblick wird die Berichterstattung zu Relevanz, Richtlinien, Maßnahmen und Messung im Themenbereich Arbeitsnormen vorgestellt. Kapitel 4.6 untersucht, ob ein Fortschrittscharakter erkennbar ist. Ein Bereichsfazit mit Empfehlungen schließt das Kapitel ab.

4.1 Überblick

Der Bereich Arbeitsnormen ist zunächst für jedes Unternehmen wesentlich, denn kein Unternehmen agiert ohne Arbeitnehmer/innen. Vier GC-Prinzipien teilen den Bereich ein:

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Analog zu den anderen Themenbereichen schlägt der CoP Basic Guide „Bewertung, Strategien und Ziele“, „Umsetzung“ und „Messung der Ergebnisse“ als Berichtsinhalte vor. Damit ein CoP Stakeholder über die Entwicklung des Unternehmens im Bereich Arbeitsnormen informiert, sollten die im Unternehmen geltenden Richtlinien, die im Berichtszeitraum ergriffenen Maßnahmen und die erreichten Ergebnisse beschrieben werden. Thematisch sollte der Bericht mindestens die wesentlichen Aspekte der Bereiche Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrecht, Zwangsarbeit, Kinderarbeit sowie Diskriminierung beinhalten.

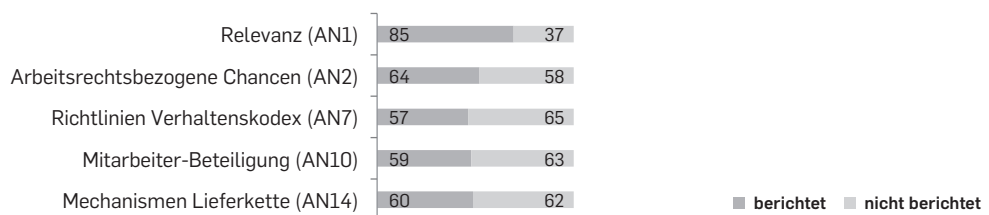


Diagramm 7: Die fünf am häufigsten genannten Berichtsinhalte im Bereich Arbeitsnormen

Messergebnisse können am eindeutigsten über quantitative Indikatoren kommuniziert werden. Die CoPs wurden auf 13 Indikatoren überprüft. Viele davon sind Angaben zu Belegschafts- und Zuliefererzusammensetzung sowie Beschwerdezahlen. Die Berichterstattung dieser Indikatoren (inklusive deren Berechnungsgrundlage) über mehrere Jahre hinweg zeigt, dass das berichterstattende Unternehmen über Lippenbekenntnisse hinausgeht.

Insgesamt wurden die 122 CoPs auf 38 Aspekte aus dem Bereich Arbeitsnormen überprüft. Es fällt auf, dass Unternehmen über sehr unterschiedliche Aspekte berichten. So werden teilweise die grundlegenden Aspekte der Arbeitsnormen wie Vereinigungsfreiheit und Diskriminierung ausgeklammert, teilweise liegt der Fokus auf der Lieferkette. Diagramm 7 zeigt die fünf am häufigsten erfassten Berichtsinhalte und die dazugehörigen Häufigkeiten. Die folgenden Unterkapitel analysieren die Ergebnisse im Detail.

4.2 Relevanz

Welche Bereiche aus Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrecht, Zwangsarbeit, Kinderarbeit sowie Diskriminierung für ein Unternehmen wesentlich sind, wurde durch die Studie nicht erfasst. Teilweise sind die Bereiche gesetzlich reguliert, andere Bereiche sind Teil des öffentlichen Diskurses. Allgemein sollte der CoP wesentliche freiwillige Maßnahmen thematisieren. Aufgrund unterschiedlicher Grade gesetzlicher Pflichterfüllung können auch Maßnahmen zur Umsetzung von gesetzlichen Regulierungen einfließen. Dies gilt in besonderem Maße in Bezug auf die Lieferkette und ausländische Aktivitäten.

Explizite Aussagen zur Relevanz von Arbeitsnormen fanden sich in 85 Berichten. Dies waren meist Aussagen, welche die Bedeutung von Mitarbeiter/innen, deren Motivation und gute Arbeitsbedingungen für das Unternehmen festhalten. Eine Wesentlichkeitsanalyse, die sich mit den verschiedenen Bereichen der Arbeitsnormen auseinandersetzt, wurde in keinem Bericht gefunden.

4.3 Richtlinien

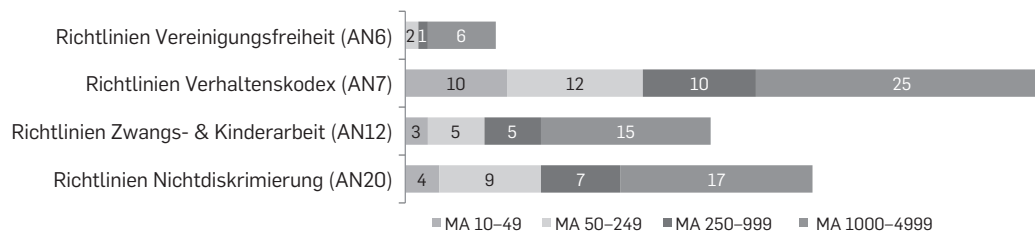


Diagramm 8: Berichtete Häufigkeiten Richtlinien im Bereich Arbeitsnormen, aufgeteilt nach Unternehmensgröße

Die von den Unternehmen beschriebenen Richtlinien, die in Bezug zu den vier Prinzipien der Arbeitsnormen stehen, sind ein wichtiger Indikator für die Einhaltung der GC-Prinzipien (siehe Diagramm 8). Es wird davon ausgegangen, dass sich ein Unternehmen als Grundlage für verantwortliches Handeln auf Richtlinien einigen und diese aktiv kommunizieren sollte.

Von Richtlinien zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit bzw. von Kollektivverhandlungen berichten 9 von 122 Unternehmen (8%), wovon zwei Drittel große Unternehmen (1000 – 4999 Mitarbeiter/innen) sind. Von einem bindenden Verhaltenskodex bezüglich der Arbeitsnormen innerhalb des Unternehmens berichten 57 Unternehmen (47%).

Richtlinien, welche sich auf die Prinzipien 4 und 5 zur Abschaffung der Zwangs- und Kinderarbeit beziehen, wurden von 28 Unternehmen (23%) erwähnt, wovon acht auf international anerkannte Normen verweisen. Mehr als die Hälfte dieser Unternehmen hat mehr als 1000 Mitarbeiter/innen.

Richtlinien zu Nichtdiskriminierung und Sicherstellung von Chancengleichheit, entsprechend dem Prinzip 6, werden von 37 Unternehmen (30%) erwähnt. Bei Firmen mit weniger als 50 Mitarbeiter/innen berichten nur 13% über die oben genannten Richtlinien, bei Firmen mit über 1000 Mitarbeiter/innen hingegen 50%.

Alle vier erhobenen Bereiche zu Richtlinien im Themenbereich Arbeitsnormen werden also überproportional häufig von größeren Unternehmen berichtet. Aus Stakeholder-Perspektive ist dies nur bedingt nachvollziehbar. Beispielsweise sind Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit in jedem Unternehmen relevant. Nicht auszuschließen ist, dass Berichtersteller/innen diese Grundlagen als selbstverständlich aus der Berichterstattung ausklammern. In diesem Fall sollte das im Sinne des „Report or explain“-Prinzips knapp dargestellt werden.

4.4 Maßnahmen

Laut 21 der 122 (17 %) Berichte werden unternehmensintern Maßnahmen zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit durchgeführt. Dies sind zwölf Unternehmen mehr als diejenigen, die über Richtlinien berichten.

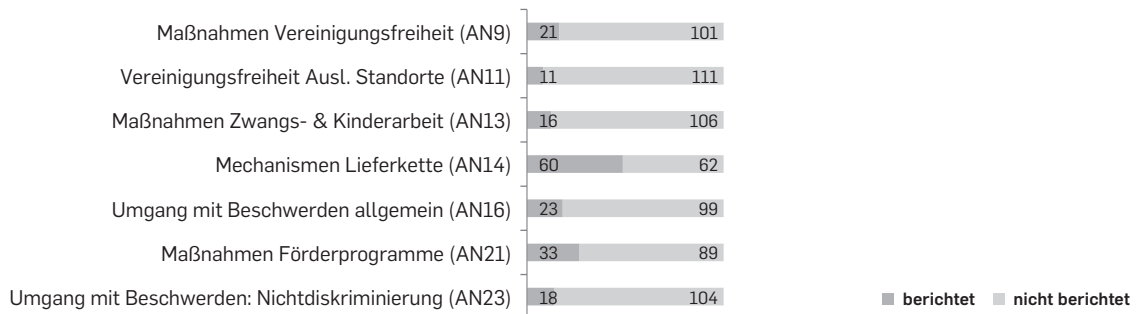


Diagramm 9: Häufigkeiten Maßnahmen im Bereich Arbeitsnormen

Elf Unternehmen (9 %) beschreiben, wie sie auch an ausländischen Standorten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sicherstellen. Hierbei ist jedoch davon auszugehen, dass viele Unternehmen keine ausländischen Standorte haben. Die meisten Unternehmen betrifft diese Frage also nicht in wesentlichem Maß. So lässt sich erklären, wie trotzdem eine Zahl von 60 Unternehmen zustande kommt, die über die Einhaltung firmeneigener Grundsätze berichtet. Dies wird von 13 Unternehmen durch Audits überprüft. Ein Lieferantenkodex wird neunmal verwendet. Neun weitere Unternehmen beachten firmeneigene Grundsätze bei Verträgen und Auswahl der Lieferanten.

Maßnahmen zur Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit wurden von 16 Unternehmen (13 %) beschrieben. Dies bedeutet, dass acht Unternehmen sich zu Richtlinien, nicht jedoch zu Maßnahmen zur Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit äußern. Auch dieser Bereich könnte von den Berichtersteller/innen als „zu“ grundlegend betrachtet werden, da Kinder- und Zwangsarbeit in Deutschland kein großes Problem ist.

Entsprechend dem Prinzip 6 äußern sich 33 Unternehmen (27 %) in ihren Berichten zu umgesetzten Maßnahmen im Bereich Sicherstellung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, d.h. zu Programmen zur Förderung von benachteiligten Gruppen. Zum Umgang mit Beschwerden bezüglich Diskriminierung machen 18 Unternehmen (15 %) eine Angabe.

Große Unterschiede zwischen den Berichten prägen also die Berichterstattung zu Maßnahmen im Bereich Arbeitsnormen. Es scheint, dass die Notwendigkeit zur Berichterstattung von Maßnahmen, die grundlegende Arbeitsnormen betreffen, unterschiedlich beurteilt wird. Eine Offenlegung der Unternehmensperspektive ist auch hier in Bezug auf die Wesentlichkeit wichtig.

4.5 Messung

Ähnliche Überlegungen betreffen die Berichterstattung von Messergebnissen. Die 13 Indikatoren, die im Rahmen der Analyse abgefragt wurden, wurden von zwei bis 46 Unternehmen im Bericht aufgeführt. Obwohl viele aussagekräftige Indikatoren mit sehr wenig Aufwand erhoben werden können, greifen nur wenige Unternehmen auf diese zurück. 57 Unternehmen berichten über keinen der 13 Indikatoren.

Der Indikator „Anzahl von Mitarbeiter/innen, die unter Kollektivverträge fallen“ dient dazu, das Prinzip 3 mit Zahlen zu untermauern. Er wird von 17 Unternehmen (14 %) veröffentlicht. Die Indikatoren, die auf Prinzip 4 und 5 abzielen, sind der Anteil der zertifizierten Zulieferer („Zuliefererzertifizierung“) und der

Anteil der überprüften Zulieferer im Bereich Menschenrechte und Kernarbeitsnormen („Zuliefererüberprüfung“). Sie werden lediglich von zwei bzw. von fünf Unternehmen berichtet (2 % und 4 %).

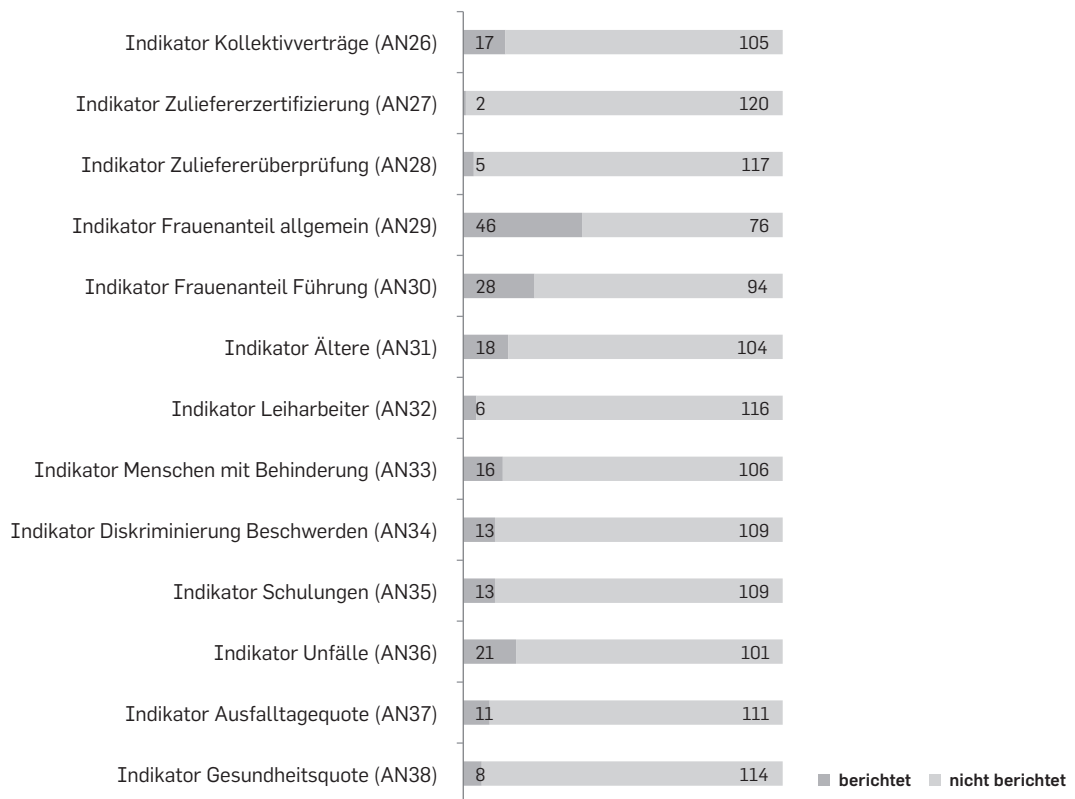


Diagramm 10: Häufigkeiten Messung im Bereich Arbeitsnormen

Auffallend häufig wird der Indikator „Frauenanteil allgemein“ genannt. 46 der insgesamt 122 analysierten Unternehmen (38 %) stellen hier Transparenz her. Hier lassen sich Unterschiede zwischen Dienstleistern und Industrieunternehmen feststellen. Während von den 65 Dienstleistern 31 über den Frauenanteil berichten (48 %), sind es nur 15 der 57 Industrieunternehmen (26 %). Diese Tendenz setzt sich auch beim Frauenanteil in Führungspositionen fort: 24 Dienstleister (37 %) und vier Industrieunternehmen (7 %) veröffentlichen diesen Indikator. Ob dies mit einem niedrigeren Frauenanteil in der Industrie zu tun hat, kann diese Untersuchung nicht zeigen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass auch hier die Darstellung von Problemfeldern und zukünftigen Herausforderungen die Glaubwürdigkeit erhöht (vgl. mit Kapitel 2.3). Gerade Unternehmen mit Aufholbedarf sollten sich ihren Herausforderungen auch im CoP stellen (siehe Unternehmensbeispiel 5). Eine konsequente Messung ermöglicht schließlich eine Darstellung des Fortschritts in zukünftigen Jahren.

Unternehmensbeispiel 5: Hörmann Kommunikationsnetze GmbH, CoP 2013

IA05	Anteil der Frauen in Führungspositionen inklusive der Definition von Führungsposition
Datum	01.01.2012 – 31.12.2012
Menge	0 %
Erläuterungen	Im Berichtszeitraum waren keine Frauen in Führungspositionen beschäftigt.

Die Hörmann Kommunikationsnetze GmbH schafft Glaubwürdigkeit, indem sie auch Indikatoren ausweist, aus denen zukünftige Herausforderungen hervorgehen. In diesem Fall fehlt allerdings noch eine Definition von Führungspositionen.

Die Entwicklung in Bezug auf Prinzip 6 „Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung“ kann durch drei weitere Indikatoren dargestellt werden. Diese sind der Anteil der Mitarbeiter/innen

über 50 Jahre, der Anteil von Leiharbeiter/innen und der Anteil von schwerbehinderten Mitarbeiter/innen. Diese Indikatoren werden von 18, 6 und 16 der 122 Unternehmen berichtet (15%, 5% und 13%). Diese Häufigkeiten unterscheiden sich nicht stark hinsichtlich Unternehmensgröße oder anderen Merkmalen. Es ließe sich beispielsweise vermuten, dass die 33 Unternehmen, die über Programme zur Förderung benachteiligter Gruppen berichten, entsprechende Indikatoren auch vermehrt veröffentlichen. Dies lässt sich nicht feststellen und nährt Zweifel an einer konsistenten Berichterstattung. Positiv fällt auf, wenn Maßnahmen zu den genannten Richtlinien passen und mit Messungen hinterlegt sind (siehe Unternehmensbeispiel 6).

Unternehmensbeispiel 6: Cewe Color Holding AG, Nachhaltigkeitsbericht 2012

Die Mitarbeiter von CEWE haben die Möglichkeit, durch arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge privat für das Alter vorzusorgen. Das Unternehmen fördert diese Vorsorge mit tarifvertraglich vereinbarten Zuschüssen. Im Jahr 2012 haben hiervon 741 Mitarbeiter Gebrauch gemacht (2011: 564 Mitarbeiter, noch ohne Saxoprint).

Die Cewe Color Holding AG hinterlegt Maßnahmenbeschreibungen direkt im fortlaufenden Text mit quantitativen Zahlen. Dabei setzt sie eine Vergleichsgröße aus dem Vorjahr in Klammern.

Insgesamt 13 Unternehmen geben die Anzahl der eingereichten Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung an. Obwohl dieser Indikator schwierig zu interpretieren ist (abhängig von Beschwerdesystem, Unternehmenskultur etc.), schafft er Glaubwürdigkeit. Besonders im Fall von 8 der 13 Unternehmen: Sie legen im Bericht auch die Mechanismen dar, die es Mitarbeiter/innen ermöglichen, Kritik und Anregungen in Bezug auf Arbeitsnormen zu erfassen. Außerdem berichten sieben Unternehmen, wie das Unternehmen mit Beschwerden – in Fällen von Diskriminierung – umgeht.

Daten zu vier weiteren Indikatoren wurden erhoben. Der Anteil der Mitarbeiter/innen, die Schulungen zu Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz erhalten haben, die Unfallhäufigkeitsrate, die Ausfalltagequote und die Gesundheitsquote sollen messbar machen, wie es im Unternehmen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz steht. Die Untersuchung zeigt, dass diese Indikatoren ähnlich häufig genannt werden wie andere, nämlich von 13, 21, 11 und 8 Unternehmen (11%, 17%, 9% und 7%).

Unternehmensbeispiel 7: Deka Bank, Nachhaltigkeitsbericht 2013

Frauenanteil in den Führungsebenen der Deka-Gruppe Inland (Abb. 9)

%	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
1. Führungsebene (Bereichsleitung)	8,3	8,7	10,7	9,4
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	8,0	8,8	10,1	11,4
3. Führungsebene (Gruppenleitung)	18,2	20,0	20,3	21,0
Führungsebenen Gesamt	14,0	15,6	16,3	17,1

Die Deka Bank liefert Messergebnisse übersichtlich in Tabellen, so beispielsweise zum Frauenanteil. Diese Indikatoren werden darüber hinaus mit Zeitreihen veröffentlicht. So lässt sich eine Entwicklung erkennen.

Alle Messergebnisse sollten als Teil einer Zeitreihe berichtet werden (siehe Unternehmensbeispiel 7). Dies geschieht häufig, aber nicht immer. Gerade prozentuale Veränderungen oder einzelne absolute Zahlen sind ohne Kontext kaum interpretierbar. Insgesamt lässt sich positiv festhalten, dass viele Unternehmen die Möglichkeit nutzen, über leicht erhebbare Indikatoren zu berichten. Leider trifft dies nicht durchgehend und auf 57 Unternehmen gar nicht zu. Dies schlägt sich auch auf den Fortschrittscharakter der Berichte nieder, welcher im Folgenden untersucht wird.

4.6 Fortschrittscharakter

Wurden Ziele festgelegt, lässt sich im CoP darlegen, inwieweit diese erreicht wurden und an welcher Stelle noch Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf besteht (siehe Unternehmensbeispiel 8). So macht das Unternehmen transparent, dass es an der Umsetzung der Prinzipien arbeitet.

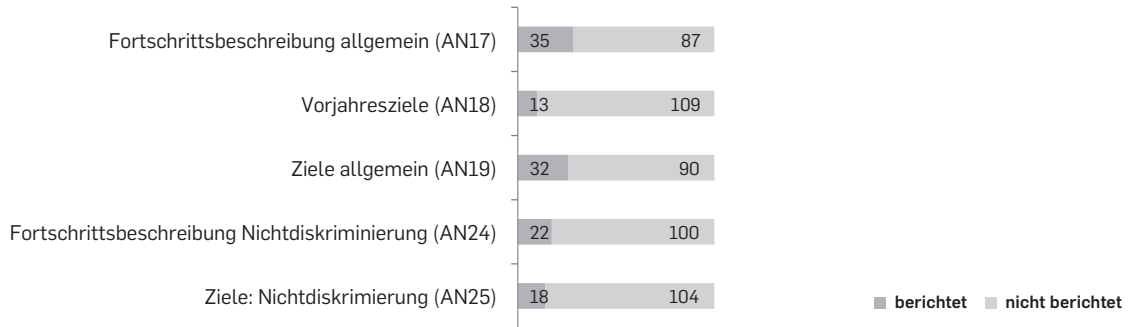


Diagramm 11: Häufigkeiten Fortschrittscharakter im Bereich Arbeitsnormen

Das Schaubild zeigt, dass das Ziel des Communication on Progress – den Fortschritt bei der Umsetzung der zehn GC-Prinzipien darzustellen – in Sachen Arbeitsnormen von einer Mehrzahl der Berichtersteller/innen nicht erreicht wird. In 76 der 122 untersuchten Berichte (62 %) gibt es weder Angaben zum Fortschritt allgemein, noch zu Fortschritten im Bereich Chancengleichheit. 35 von 122 Unternehmen (29 %) berichten über allgemeine Fortschritte bezüglich der Prinzipien 3 bis 5. Weitere 13 Unternehmen treffen Aussagen über Vorjahresziele. Im Bereich Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung legen 22 von 122 Unternehmen (18 %) die Erreichung der Vorjahresziele dar. Wieder besteht die größte Gruppe aus den Unternehmen, die zu keinem der fünf Aspekte berichten. Bei diesen 56 Unternehmen ist kein Fortschrittscharakter erkennbar.

Wie im Themenbereich Menschenrechte, wird deutlich mehr über neu gesetzte Ziele als über Vorjahresziele berichtet. 22 Unternehmen setzen sich öffentlich Ziele, ohne über ihre Vorjahresziele zu berichten.

Unternehmensbeispiel 8: HEAG Süd Hessische Energie AG, Nachhaltigkeitsbericht 2011

Mitarbeiterentwicklung			
Den Frauenanteil in der Führungsgruppe erhöhen	2015	• Positive Entwicklung in den letzten Jahren • Bestehender Einflussfaktor bei Stellenbesetzung	50 %
Eine Weiterbildungsdatenbank einführen	2011	Pilotierungsphase	50 %
Einführung eines E-Learning-Tools für IT-basierte Schulungen	2011	Einführung für alle Gesellschaften soll bis Ende 2012 abgeschlossen sein	75 %
Ein Umfragetool zur Durchführung von Mitarbeiter- und Kundenbefragungen einführen	2011	Ab März 2011; 1. Maßnahme Mitarbeiterbefragung	100 %

Die HEAG Süd Hessische Energie AG überzeugt in ihrem Nachhaltigkeitsbericht mit gut strukturierten Tabellen, die immer wieder passend eingefügt sind. Dies trifft sowohl für die Messung der Fortschritte als auch für die Darstellung von Ergebnissen im Bereich Arbeitsnormen zu. In dieser Tabelle werden vier Ziele mit Zieltermin, im Berichtsjahr durchgeführten Maßnahmen und Zielerreichungsgrad präsentiert.

4.7 Bereichsfazit Arbeitsnormen

Ein Großteil der Unternehmen weist explizit auf die Relevanz von Arbeitsnormen für den eigenen Betrieb hin. Darüber hinaus ist die Berichterstattung geprägt von grundlegenden Aspekten, welche häufig nicht behandelt werden, und von spezifischen Aspekten, welche anscheinend als nicht wesentlich erachtet werden. Ersteres mag daran liegen, dass Aspekte wie Vereinigungsfreiheit von den Berichtersteller/innen für selbstverständlich gehalten werden. Letzteres ist gemäß dem „Report or explain“-Prinzip zu

begründen. Eine Ausrichtung der Berichterstattung an der Wesentlichkeit sollte beachten, dass ein Unternehmen auch Verantwortung für die Lieferkette trägt. Dies wird von etwa der Hälfte der Unternehmen berücksichtigt. Weiterhin tangieren auch innerhalb Deutschlands – zusätzlich zu global drängenden Problemen wie Zwangs- und Kinderarbeit – viele Aspekte die Arbeitsnormen: Arbeitssicherheit, Leiharbeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, prekäre Anstellungsverhältnisse, Gleichstellung – um nur einige zu nennen. In diesem Zusammenhang kann der Verweis auf die Beachtung gesetzlicher Regelungen nur ein Einstieg in die Berichterstattung sein. Tatsächlich finden sich diesbezüglich einige sehr ausführliche und eindeutige Berichte. Sie legen häufig einen Schwerpunkt auf Gleichstellung und Mitarbeiterbeteiligung.

Im Vergleich zum Bereich Menschenrechte gibt es viele Möglichkeiten, quantitative Indikatoren anzugeben. Leider wird dies von fast der Hälfte der Unternehmen nicht wahrgenommen. Darüber hinaus erwähnen nur wenige Unternehmen Ziele und Vorjahresziele. So lässt die Hälfte der Berichte keinen der drei Aspekte eines Fortschrittscharakters erkennen. 35 Unternehmen nennen weder Indikatoren noch Fortschrittsaspekte. Hier lassen die CoPs überhaupt keine Beurteilung der Unternehmensentwicklung zu. Den Berichtersteller/innen sei es empfohlen, den Zweck eines CoPs in der Planung des Berichts zu reflektieren. Dies kann den Aufwand der Berichterstattung sogar verringern, denn teilweise können Berichte gekürzt werden, ohne Mehrwert einzubüßen. Durch den Vergleich mit Vorjahreszielen und das Setzen neuer Ziele ist hinsichtlich des Fortschrittscharakters eine effiziente und effektive Kommunikation sichergestellt.

Eine weitere Empfehlung ist mit Verweis auf ausführlichere Beschreibungen auszusprechen: An einigen Stellen kommen diese zu kurz, sodass eine Urteilsbildung hinsichtlich einzelner Aspekte für externe Stakeholder nur schwer möglich ist – etwa wenn nur das Stichwort „Audit“ oder ein bloßer Verweis auf „Fördermaßnahmen im Bereich Gleichstellung“ genannt werden. Zur Eindeutigkeit gehört sowohl ein Bezug zum eigenen Unternehmen, als auch die ausführliche Darlegung aller Informationen für eine Leserschaft ohne Vorwissen. Dazu sind insbesondere interpretationsfähige Begriffe zu erläutern.

5 BERICHTERSTATTUNG IM BEREICH UMWELTSCHUTZ

Das folgende Kapitel beschreibt, wie umfangreich die untersuchten Unternehmen zu Umweltschutz Bericht erstatten und welche Schwerpunkte feststellbar sind. Nach einem Überblick wird die Berichterstattung zu Relevanz, Richtlinien, Maßnahmen und Messung im Themenbereich Umweltschutz vorgestellt. Kapitel 5.6 untersucht, ob ein Fortschrittscharakter erkennbar ist. Nach einer kurzen Untersuchung von Unfall- und Negativberichterstattung in 5.7 schließt ein Bereichsfazit mit Empfehlungen das Kapitel ab.

5.1 Überblick

Der Bereich Umweltschutz wird von drei GC-Prinzipien konkretisiert:

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Umweltschutz hat in der Gesellschaft und insbesondere für Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewonnen, z.B. wegen fortschreitender Ressourcenknappheit und aktueller Regulierungsbestrebungen auf nationaler oder internationaler Ebene. Beispiele sind die deutsche Energiewende und die daraus wachsenden Anforderungen an die Unternehmen sowie die Europäischen Klima- und Energieziele im Rahmen der EU-2020-Ziele und des Kyoto-Protokolls. Die EU-2020-Ziele und die Effort Sharing Decision sehen für Deutschland eine Reduktion der Treibhausgasemissionen um 14 % bis 2020 gegenüber 2005 vor. Die Auswirkungen dieser Herausforderung auf Unternehmen ist unternehmensintern wie -extern von Interesse. Dasselbe gilt für andere Umweltschutzbereiche.

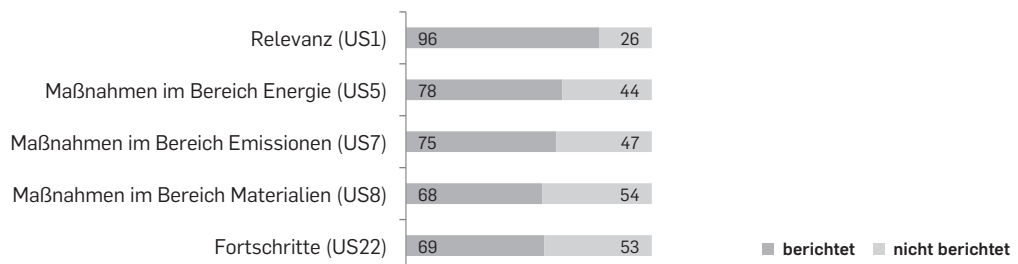


Diagramm 12: Die fünf am häufigsten genannten Berichtsinhalte im Bereich Umweltschutz

Die Bedeutung, die Unternehmen dem Themenbereich Umweltschutz beimessen, wird daran deutlich, dass insgesamt 96 Unternehmen (79 %) zur Relevanz explizit Stellung nehmen. Diese starke Berücksichtigung des Umweltschutzes bestätigt sich, denn alle fünf am häufigsten genannten Berichtsinhalte werden von mehr als der Hälfte erwähnt (siehe Diagramm 12). Drei der fünf Inhalte sind Beschreibungen von Maßnahmen. Darüber hinaus fällt die Vielzahl an Bereichen auf, in denen Umweltmaßnahmen vorgenommen werden. Separat erfasst wurden Maßnahmen und Messungen in den Bereichen Energie, Emissionen, Materialien, Abfall sowie Wasser, Biodiversität, Grund und Boden, Sonstige.

Die Analyseergebnisse zeigen, dass eine große Anzahl an Unternehmen über die Themen Energie, Emissionen und Materialien berichtet, während andere Aspekte (z. B. Wasser, Biodiversität oder Grund und Boden) eine eher untergeordnete Rolle spielen. Dabei ist zu beachten, dass gerade KMUs nicht immer über die Ressourcen verfügen, zu allen Aspekten und Indikatoren zu berichten. Auch deshalb sollte das

Unternehmen unabhängig von der Anzahl der abgedeckten Aspekte und mit Blick auf sein Kerngeschäft entscheiden, welche Umweltschutzaspekte wesentlich sind, um die GC-Prinzipien umzusetzen.

Im Folgenden werden die Analyseergebnisse dargestellt. Zu neun der erhobenen Fragenbereiche wurden in mehr als der Hälfte der Berichte Angaben gefunden. Besonders häufig wurden Maßnahmen dargestellt. Im Vergleich zu anderen GC-Themenbereichen wird Umweltschutz tendenziell ausführlicher beschrieben.

5.2 Relevanz

Umweltschutz wird von einem großen Teil der Unternehmen als wesentlich betrachtet. In 89 der 122 untersuchten CoPs (73%) wurde Umweltschutz als relevant bezeichnet. Aufgezählte Gründe, warum Umweltschutz von den Unternehmen als wichtig erachtet wird, sind insbesondere die Verpflichtung nachfolgenden Generationen gegenüber und der Erhalt des jetzigen Lebensumfeldes. Aktivem Umweltschutz wird aber auch ein positiver Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit zugeschrieben. Dies wird aus Effizienzvorteilen bei der geringeren Nutzung von Ressourcen und Energie abgeleitet.

Sieben Unternehmen stufen Umweltschutz als nicht relevant für sich ein; dennoch berichten sie über Maßnahmen im Bereich des Umweltschutzes. Ein Fünftel der Unternehmen (21%) äußert sich in der Berichterstattung nicht zur Relevanz. Weder die Unternehmensgröße noch die Branchengruppe haben einen Einfluss darauf, ob Umweltschutz als wesentlich betrachtet wird oder nicht.

Es fällt auf, dass die Beschreibung der Relevanz von Umweltschutz nicht immer mit den restlichen Berichtsinhalten zusammenpasst. Acht Unternehmen berichten über eine Richtlinie zum Umweltschutz, geben jedoch keine Stellungnahme zur Wesentlichkeit ab. Die gleiche Diskrepanz besteht bei 6 der 32 Unternehmen, die Angaben zu Verantwortlichkeit machen und hier ebenfalls keine Relevanz beschreiben. An dieser Stelle besteht Potenzial zur Steigerung der Berichtskonsistenz.

5.3 Richtlinien

Über eine Umweltrichtlinie berichten 53 Unternehmen (43%) in ihrem CoP. 34 von diesen 53 berichten zudem über ein implementiertes Umweltmanagement-System (UMS). Weitere 27 Unternehmen berichten nur über ein UMS, ohne jedoch eine Richtlinie zu erwähnen. Ein UMS setzt meistens eine Richtlinie im jeweiligen Unternehmen voraus, z. B. in Form der sogenannten „Umwelterklärung“ bei DIN ISO 14001 sowie EMAS. Dies legt nahe, dass einige Unternehmen über eine Richtlinie verfügen, diese jedoch nicht beschreiben. Hier lassen sich dementsprechend Potenziale ableiten, den CoP um die vorhandene Unternehmensrichtlinie zu erweitern.

Eine vertiefende Untersuchung der CoPs von Unternehmen, die über eine Umweltrichtlinie berichten, zeigt, dass diese häufiger Maßnahmen beschreiben als Unternehmen ohne Richtlinie.

5.4 Maßnahmen

Umweltschutzmaßnahmen wurden für die acht Umweltbereiche einzeln erfasst. Diese sind in der folgenden Tabelle mit absoluter Anzahl der Häufigkeiten dargestellt.

1. Energie (78)	5. Wasser (26)
2. Emissionen (75)	6. Biodiversität bzw. Flora & Fauna (10)
3. Materialien (68)	7. Grund und Boden (10)
4. Abfall (62)	8. Sonstige Bereiche (62)

Tabelle 1: Acht Bereiche des Umweltschutzes, zu denen Maßnahmen in 10 – 78 Berichten dargestellt sind.

Es berichten 39 Unternehmen (32 %) sowohl über Maßnahmen zu Energie und Emissionen als auch zu Materialien. Prüft man zusätzlich noch Abfallreduktionsmaßnahmen, so liefern immer noch 29 Unternehmen (24 %) Informationen über alle vier Maßnahmenbereiche. Positive Ausnahmen sind Berichte von der Altana AG und HEAG AG. Beide Unternehmen berichten Maßnahmen in allen acht abgefragten Umweltaspekten.

Umgekehrt gibt es neun Unternehmen, welche keine Umweltschutzmaßnahme berichten (7 %). Es kann nicht geprüft werden, ob eine unzureichende Berichterstattung oder fehlende Unternehmensaktivitäten ausschlaggebend sind. Keines der neun Unternehmen begründet, warum Umweltschutz als nicht relevant erachtet wird. Im Gegenteil, vier dieser neun Unternehmen halten Umweltschutz sogar explizit für wesentlich.

Maßnahmen im Umweltbereich können Einsparungen im Unternehmen, also bei den Prozessen, bewirken. Sie können aber auch die Produkte betreffen, zum Beispiel durch die Entwicklung energiesparender Elektrogeräte. Die erfassten Maßnahmen bezogen sich zu über 90 % auf Verbesserungen an den Prozessen. Im Sinne der Wesentlichkeit (vgl. Kapitel 2.3) sollten solche Maßnahmen berichtet werden, die für das jeweilige Unternehmen relevante Umwelteinflüsse reduzieren. Es scheint, dass Maßnahmen auf Produktebene in der Berichterstattung wenig berücksichtigt werden, eventuell sogar weniger als das Ergebnis einer Wesentlichkeitsanalyse erfordern würde. Unternehmen, die an den Umweltauswirkungen ihrer Produkte arbeiten, sollten versuchen, den Beitrag ihrer Produktpalette zum Umweltschutz im CoP besser zu beschreiben. Es ist anzunehmen, dass dies auch aus Sicht der Wesentlichkeit angebracht ist, schließlich trägt die Produktnutzungsphase stark zu den Umwelteinflüssen bei, und zwar über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg.

Beleuchtung	Kühl-/Heizsystem
Bezug von Erneuerbarer Energie	Produktion von Erneuerbarer Energie
Büroausrüstung	Dämmung

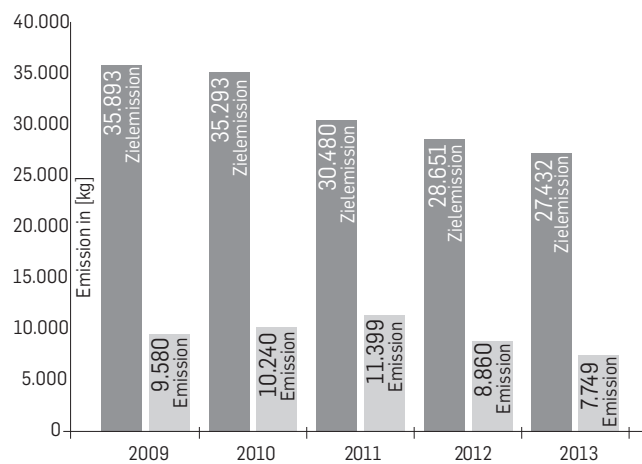
Tabelle 2: Häufigste Ansatzpunkte für Maßnahmen im Bereich Energie.

Insgesamt berichten 78 Unternehmen (64 %) über Energiesparmaßnahmen. Tabelle 2 nennt die Ansatzpunkte, welche am häufigsten gefunden wurden. Von 65 Dienstleistungsunternehmen berichten 47 (72 %) von Energiesparmaßnahmen; 15 hiervon beschreiben Maßnahmen, die Energie bei den Prozessen und dem Produkt einsparen. Dazu gehören vor allem Beratungsprodukte und Software. Die produzierenden Industrieunternehmen berichten dagegen seltener über Maßnahmen, welche den Energieverbrauch ihrer Produkte reduzieren. Von 57 Industrieunternehmen berichten 31 (54 %) über Energiemaßnahmen, wobei nur fünf (9 %) ihre Produkte einbeziehen. Laut ihrer Berichterstattung achten Industrieunternehmen also vorrangig auf den Energieverbrauch während des Produktionsprozesses. Die gleiche Untersuchung für Maßnahmen im Bereich Materialien dreht dieses Bild um. In diesem Fall sind zwei Drittel der berichtenden Unternehmen Industrieunternehmen (11 von 16).

5.5 Messung

Im Bereich Umweltschutz ist eine quantitative Berichterstattung grundsätzlich möglich: Wasser, Energie, Abfall und Emissionen lassen sich messen. Wesentliche Indikatoren sollten Bestandteil eines CoPs sein. Jedoch werden von den Unternehmen im Durchschnitt weniger Indikatoren berichtet als Maßnahmen beschrieben. Dies betrifft auch die häufiger berichteten Indikatoren mit einfacher Erhebung, z. B. Energie- und Wasserverbrauch. Die Erhebung weiterer Indikatoren kann durch ein Umweltcontrolling vereinfacht werden.

Unternehmensbeispiel 9: Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co KG, Fortschrittsbericht 2014



Lösemittelanteil bei den Holzlacken

Die VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co KG berichtet den eigenen Lösemittelverbrauch über fünf Jahre und im Vergleich zu herkömmlichen Herstellungsmethoden. Der Indikator und dessen Bedeutung werden erläutert. Ein solcher spezieller Indikator bezeugt, dass sich die VS an Fragen der Wesentlichkeit orientiert: Die relevanten Umwelteinflüsse von Unternehmen können fernab von den Standardthemen wie CO₂ und Energie sein.

In der Berichterstattung sind die Bemessungsgrundlagen der Indikatoren zu erläutern. Während im Bereich von CO₂-Emissionen auf anerkannte Standards zurückgegriffen werden kann (z. B. Treibhausgas-Protokoll), ist dies für Bereiche wie Abfall und Grund und Boden (Landnutzung) nur eingeschränkt der Fall. Ein Indikator zum Verbrauch zugekaufter Energie ist in 34 CoPs (28 %) genannt. Je 30-mal (25 %) wurden Kennzahlen zu Treibhausgasemissionen sowie zu Materialverbräuchen abgedruckt. 23 (19 %) Unternehmen machten quantitative Angaben zur Gesamtwasserentnahme. In Anbetracht des geringen Erhebungsaufwands ist es überraschend, dass der Indikator „Wasser“ seltener Anwendung findet als die Indikatoren „Emissionen“ und „Materialverbrauch“.

Teilindikatoren beschreiben Unterbereiche der Indikatoren. Beispielsweise wurde untersucht, wie oft Angaben zum Anteil gefährlichen Abfalls, nicht-/erneuerbaren Energieverbrauchs, der NO_x- oder der SO_x-Emissionen vorliegen. Insgesamt wurden siebzehn Teilindikatoren erhoben (s. Grafik). Diese wurden zwischen ein- bis 19-mal berichtet. Die Berichterstattung sollte sich auch hier an den wesentlichen Umweltschutzbereichen für das jeweilige Unternehmen orientieren. Daraus können teilweise sehr spezifische Indikatoren resultieren, wie das Beispiel der Vereinigten Spezialmöbelfabriken zeigt (siehe Unternehmensbeispiel 9).

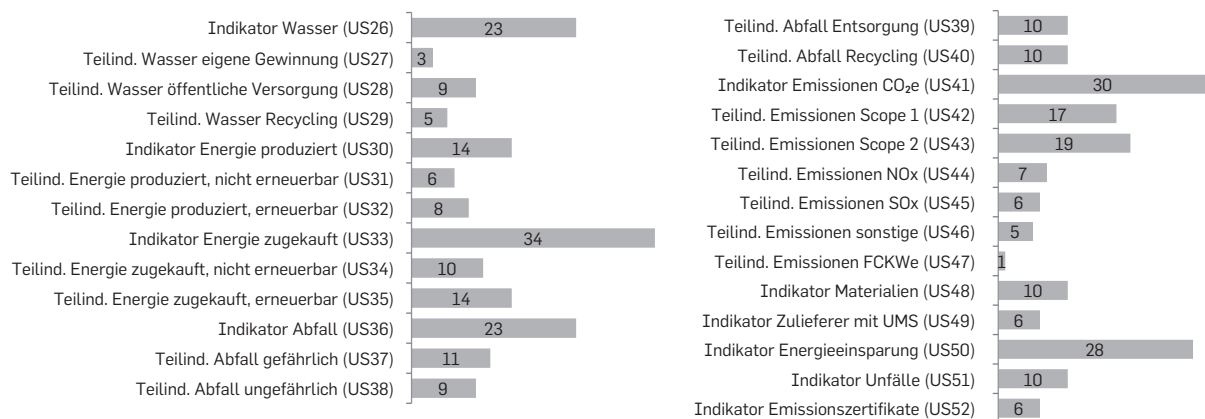


Diagramm 13: Häufigkeiten Messung im Bereich Umweltschutz

Insgesamt hinterlässt die Berichterstattung von Messergebnissen im Umweltschutz den Anschein, sich nicht an der Wesentlichkeit zu orientieren. Eine getrennte Betrachtung von Dienstleistungs- und Industrieunternehmen zeigt: Dienstleister berichten über Umweltschutz-Indikatoren im Durchschnitt etwas häufiger als Industrieunternehmen. Dies überrascht vor allem bei Energieverbrauch, Wasser, Emissionen und Abfall, denn diese sind für Industriebetriebe meist wesentlicher.

Es lässt sich vermuten, dass der Erhebungsaufwand größeren Einfluss als die Wesentlichkeit hat. Dafür wurde geprüft, ob Indikatoren häufiger genannt werden, wenn das Unternehmen ein UMS beschreibt. Aus den vorliegenden Untersuchungen lässt sich dies nicht bestätigen. Einzig für Treibhausgase lässt sich erkennen, dass Unternehmen mit implementiertem UMS detaillierter berichten: Von 61 Unternehmen mit UMS berichten 14 Teilindikatoren zu Scope 1 oder Scope 2⁵ oder zu beiden; von 61 Unternehmen ohne UMS hingegen erwähnen nur acht eine solche Kennzahl. Immerhin scheint der geringe Erhebungsaufwand im Bereich Energie eine Rolle zu spielen. Hier legen die meisten Unternehmen Kennzahlen offen. Wie oben erwähnt, stellt sich jedoch die Frage, wieso es bei Wasser dann nicht ähnlich gehandhabt wird. Auch hier ist von einer leichten Erfassbarkeit auszugehen. Eine mögliche Erklärung ist, dass aufgrund der öffentlichen Aufmerksamkeit für Klima und Energie die Darstellung der entsprechenden Kennzahlen bevorzugt wird. Dies hätte weder mit der Wesentlichkeit noch mit dem Erfassungsaufwand zu tun.

Zu den acht am häufigsten berichteten Indikatoren (siehe Diagramm 13) wurde erhoben, ob eine Zeitreihe angegeben wird, d.h. ob Werte aus den Vorjahren angegeben werden. In 15 Berichten sind Indikatoren mit Zeitreihe zu finden, in neun Berichten werden Indikatoren ohne Zeitreihe angegeben. Wenn Unternehmen also Indikatoren im Umweltschutzbereich erfassen und berichten, erfolgt das häufiger mit Vergleichen zu Vorjahren als ohne Vorjahresvergleiche. Dies ist wertvoll, denn bei konstanter Messmethode ermöglicht ein Zeitvergleich die Beurteilung der Unternehmensentwicklung.

5.6 Fortschrittscharakter

Auch beim Umweltschutz wurde der Fortschrittscharakter, wie in Kapitel 2.3 beschrieben, untersucht. Er lässt sich in Form von Beschreibungen von Fortschritten, dem Vergleich mit Vorjahreszielen und der Nennung neuer Ziele beobachten.

⁵ Scope 1 beschreibt unternehmensintern entstandene Emissionen, Scope 2 bezieht sich auf Emissionen, welche bei der Herstellung zugekaufter Energie entstehen.

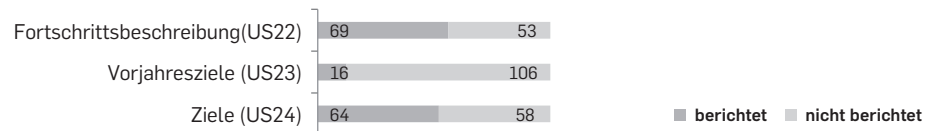


Diagramm 14: Häufigkeiten Fortschrittscharakter im Bereich Umweltschutz

Teile eines Fortschrittscharakters lassen sich im Umweltschutzbereich häufiger erkennen als in den Bereichen Menschenrechte und Arbeitsnormen (siehe Diagramm 14). 69 Unternehmen (57 %) berichten über konkrete Fortschritte im aktuellen Berichtszeitraum. Davon erläutern 16 Unternehmen, inwieweit Vorjahresziele erreicht wurden. Auch stellt man fest, dass deutlich mehr, nämlich 64 Unternehmen (52 %), Ziele im Umweltbereich für das nächste Jahr nennen. 14 Unternehmen (11 %) nennen sowohl Vorjahresziele als auch neue Ziele und 13 beschreiben diese Ziele konkret. In diesen 14 Berichten ist ein Fortschrittscharakter erkennbar. Auf der anderen Seite beschreiben 36 Unternehmen weder Fortschritte noch nennen sie Vorjahres- oder neue Ziele.

Unternehmensbeispiel 10: E. R. Schifffahrt GmbH & Cie. KG, CoP 2014

Redesign: During the previous reporting period plans were developed to modify the design of six Super-Post-Panamax vessels of the fleet in order to improve fuel efficiency and reduce fuel consumption. These plans were realized in the year of 2013 and 2014 as four out of six vessels were modified by installing a new bulbous bow, designed for slower speeds and a new propeller with five blades instead of six. Associated with that the main engine of these vessels were derated from the nominal power output of 72.000kW to 45.000kW. The remaining two vessels will be modified during the upcoming reporting period.

E. R. Schifffahrt GmbH & Cie. KG beschreibt Ziele, Maßnahmen und den Stand der Zielerreichung für den Bereich Kraftstoff- und Emissionseinsparung für Teile seiner Flotte.

Verschiedene Zusammenhänge wurden geprüft, um Unternehmen zu identifizieren, welche eher einen Fortschrittscharakter erkennen lassen. Eine Umweltrichtlinie kann bei der Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen unterstützen. Von den 53 Unternehmen mit einer Umweltrichtlinie berichten 27 über verbundene Maßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie und hiervon wiederum acht über das Erreichen von Vorjahreszielen. 17 dieser 27 Unternehmen berichten zudem über Ziele, die sie sich fürs kommende Jahr gesetzt haben. Hierzu zählen auch die acht Unternehmen, die die Vorjahresziele beschreiben. Diese kleine Gruppe berichtet zusammenhängend, konsistent und mit Fortschrittscharakter.

5.7 Unfall- und Negativberichterstattung

Wie in Kapitel 2 erläutert, gehören im Sinne der Vollständigkeit auch Rückschritte und Negatives in einen CoP. Im Umweltschutzbereich fordert die Reporting-Software des DGCN eine Stellungnahme zu Unfällen.

Elf Unternehmen berichten zu Unfällen mit Umweltauswirkungen. Dreimal wurden diese Unfallbeschreibungen als „ausführlich kommentiert“ eingestuft; alle drei nennen auch Indikatoren zu den entstandenen Umweltauswirkungen und werden von Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeiter/innen berichtet. Ein Unternehmen erwähnt in knapper Form etwas zu Unfällen; sieben Unternehmen gehen auf das Thema ein, indem sie berichten, dass „keine Unfälle“ stattgefunden haben. 111 Unternehmen (91 %) berichten nicht über Unfälle.

Die Erhebung hat keine berichteten Entwicklungen erfasst. Daher kann keine Aussage darüber getroffen werden, wie oft Unternehmen ihren Zielsetzungen bzw. dem gewünschten Fortschritt nicht entsprechen und Rückschritte machen. Dennoch fiel auf, dass auch negative Fortschritte offengelegt werden. Dies ist

vor allem dann der Fall, wenn Berichte Indikatoren mit Vorjahresvergleichen enthalten. Ein vorbildlicher Bericht setzt sich explizit mit diesen Entwicklungen auseinander und erwähnt geplante Maßnahmen und Zielgrößen für die Zukunft.

Unternehmensbeispiel 11: Larosé GmbH & Co. KG, Fortschrittsmitteilung 2013

2011	2012
0,99 kWh/kg gewaschener Wäsche (Gas und Wärme) und 0,15 kWh/kg Elektrizität	1,02 kWh/kg gewaschener Wäsche (Gas und Wärme) und 0,17 kWh/kg Elektrizität

Der Textilservice-Dienstleister Larosé GmbH & Co. KG gibt den Energieverbrauch pro Kilogramm gewaschener Wäsche an. Dieser ist im Berichtszeitraum gestiegen. Diese Transparenz in wesentlichen Bereichen ist gut, der Anstieg sollte zusätzlich explizit diskutiert werden.

5.8 Bereichsfazit Umweltschutz

Der Themenbereich Umweltschutz ist im Vergleich zu den anderen drei Themenbereichen von prominenter Bedeutung. Fast 90 Unternehmen bezeichnen Umweltschutz explizit als relevant, fast alle beschreiben eine Maßnahme und über die Hälfte setzt sich wenigstens ein Ziel für das kommende Jahr. Der Schwerpunkt der Berichterstattung liegt auf Maßnahmen, die Prozesse umweltfreundlicher gestalten. Diese betreffen häufig die Bereiche Energie, Emissionen, Materialien und in geringerem Maße Abfall. Im Vergleich hierzu werden Maßnahmen zu den Bereichen Wasser, Biodiversität sowie Grund und Boden deutlich seltener berichtet. Die Berichterstattung zur Messung zeigt sich konsistent mit diesen Maßnahmen. Auch die dargestellten Kennzahlen beziehen sich meist auf die Bereiche Energie, Emissionen und Material.

Der Fortschrittscharakter ist zwar häufiger zu erkennen als in den anderen Themenbereichen. Jedoch gehören Berichte mit einem durchgängig erkennbaren Fortschrittscharakter auch beim Umweltschutz zur Minderheit. Besonders Vergleiche mit den Vorjahreszielen sind selten. Dies überrascht angesichts der hohen Zahl an Zielsetzungen. Wenn Ziele aus vorangegangenen Berichtszeiträumen vorliegen, sollten diese genannt und deren Erreichungsgrad erläutert werden. Die Beschreibung geplanter Maßnahmen und Ziele richtet den Blick in die Zukunft. Durch Beachtung der Vergangenheit und Zukunft kann eine langfristige und strategische Weiterentwicklung des Umweltengagements abgebildet werden.

Weiterhin fallen Inkonsistenzen innerhalb der Berichte auf. So berichten deutlich mehr Unternehmen von implementierten UMS als von Umweltrichtlinien, obwohl in den meisten UMS eine Umweltrichtlinie integraler Bestandteil ist. Andere Unternehmen erwähnen kaum Maßnahmen, obwohl sie den Umweltschutz als relevant für das Unternehmen einstufen. Hier stellt sich die Frage, ob im Berichtszeitraum keine neuen Maßnahmen bzw. keine Umweltrichtlinien eingeführt wurden oder ob es sich um Missverständnisse bzw. Fehler bei der Berichtserstellung handelt. Ein konsistenter Bericht kann sichergestellt werden, indem auf Vollständigkeit Wert gelegt wird. Außerdem ist die Erstellung eines Konzepts zu Beginn der Berichterstattung hilfreich. Bei vielen Berichten wird vermittelt, dass dem Schreibprozess ein ausführlicher Plan vorausging. In anderen Berichten ist davon wenig zu erkennen.

Zusätzlich zum Grundsatz der Konsistenz ist die Wesentlichkeit stärker zu beachten. So berichten Dienstleister teilweise umfassender als Industrieunternehmen. Außerdem wird über Maßnahmen vor allem in Bezug auf Prozesse berichtet. Wesentliche Umweltauswirkungen während der Produktnutzungsphase bleiben so unerwähnt. Eine Ausrichtung der Berichterstattung nach dem Grundsatz der Wesentlichkeit kann zum Ausschluss prominenter Themen, wie beispielsweise CO₂-Emissionen, führen. So lange dies begründet wird, ist daran nichts auszusetzen.

6 BERICHTERSTATTUNG IM BEREICH KORRUPTIONSPRÄVENTION

Das folgende Kapitel beschreibt, wie umfangreich die untersuchten Unternehmen zur Korruptionsprävention Bericht erstatten und welche Schwerpunkte feststellbar sind. Nach einem Überblick wird die Berichterstattung zu Relevanz, Richtlinien, Maßnahmen und Messung im Themenbereich Korruptionsprävention vorgestellt. Kapitel 6.6 untersucht, ob ein Fortschrittscharakter erkennbar ist. Ein Bereichsfazit mit Empfehlungen schließt das Kapitel ab.

6.1 Überblick

Das zehnte und letzte Prinzip des GC bezieht sich auf die Bekämpfung und Prävention aller Arten von Korruption:

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Korruption ist eines der größten Entwicklungshemmnisse weltweit. Wo Korruption herrscht, werden Ressourcen verschwendet oder fehlgeleitet, Entwicklungspotenziale bleiben ungenutzt, Investoren und Geschäftspartner werden abgeschreckt, wirtschaftliche Entwicklung wird verhindert, oftmals nimmt die Armut zu. Auch die Wirtschaft, jedes Unternehmen und jede/r Mitarbeiter/in kann in Korruption verstrickt sein, mit den genannten negativen Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft. Bestrebungen zur Korruptionsbekämpfung und -prävention sind daher relevant, gerade bei zunehmenden Unternehmensaktivitäten in Ländern, in denen Korruption zum Geschäftsalltag gehört.

Auch im Bereich der Korruptionsprävention soll der Dreiklang aus Richtlinien, Maßnahmen und Messergebnissen beschrieben werden. Dies ermöglicht Stakeholdern, die Fortschritte eines Unternehmens in Bezug auf seine Korruptionspräventionsbemühungen einzuschätzen.

Bei der Analyse der CoPs zeigt sich, dass der Korruptionspräventionsbereich von einer ganzen Reihe von Unternehmen knapp oder gar nicht behandelt wird (siehe Diagramm 15). Manche Unternehmen berichten unter der Überschrift Korruptionsprävention über ihren Umgang mit Geldwäsche, Datenschutz und Mitarbeiterzufriedenheit, nicht jedoch über Vorteilsnahme oder -gewährung selbst. Von den insgesamt 122 untersuchten Firmen berichtet über ein Drittel knapp oder überhaupt nicht zum Thema Korruption und viele Angaben sind nicht eindeutig. Dies mag daran liegen, dass Unternehmen das Thema als wenig oder gar nicht relevant einschätzen. Im Sinne des „Report or explain“-Prinzips (vgl. Kapitel 2.3) sollte dies jedoch entsprechend begründet werden. Der GC verpflichtet zur Berichterstattung in Bezug auf alle Prinzipien.

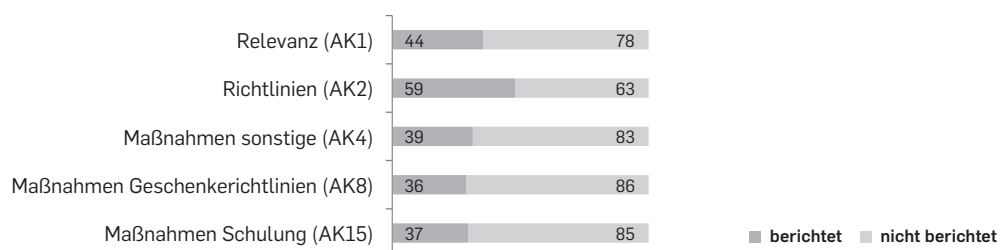


Diagramm 15: Die fünf am häufigsten genannten Berichtsinhalte im Bereich Korruptionsprävention

Neben der Relevanz wurde untersucht, wie oft welche Maßnahmen beschrieben werden, welche Messergebnisse in den Berichten enthalten sind und ob ein Fortschrittscharakter erkennbar ist. Da im Bereich Korruptionsprävention wenige Unternehmen zum wiederholten Male berichten, kann der Fortschritt der Unternehmen im Jahr 2014 kaum beurteilt werden. Es überwiegen aktuelle Bestandsaufnahmen.

Diagramm 15 zeigt die Elemente der Berichterstattung zur Korruptionsprävention und die Häufigkeit, mit der über diese berichtet wird.

6.2 Relevanz

Der häufig geringe Umfang der Berichterstattung zur Korruptionsprävention legt die Vermutung nahe, dass Bemühungen gegen Korruption von vielen Unternehmen als nicht sonderlich relevant eingestuft werden. Daher wird im Folgenden ausgewertet, wie viele Unternehmen das Thema Korruption von sich aus als relevant beschreiben und ob sie diese Relevanz auch begründen. Von den 122 Unternehmen geben 44 (36 %) an, dass sie das Thema als relevant einschätzen. Von diesen begründen 20, weshalb Korruption für sie relevant ist. Weitere drei Unternehmen erläutern, dass sie das Thema für sich als nicht relevant einschätzen.

Als Gründe für die Relevanz von Korruptionsthemen bzw. Korruptionspräventionsbestrebungen werden viermal die Förderung eines fairen Wettbewerbs und dreimal der Aufbau dauerhafter, vertrauensvoller Geschäftsbeziehungen genannt. Je zweimal sind es juristische Risiken, die Gefährdung des wirtschaftlichen Erfolgs, die Gewinnung motivierter Mitarbeiter/innen sowie die Qualität der Produkte. Reputationschäden, die Unabhängigkeit des Unternehmens und die weltweit steigende Zahl von Korruptionsfällen werden von einzelnen Unternehmen als Gründe für die Relevanz von Korruptionsprävention genannt. Neben den dominierenden intrinsischen Begründungen der Gefährdung des Unternehmenserfolgs durch Korruption (Vertrauen, Mitarbeiter/innen, Qualität) werden auch rein extrinsische Gründe (juristische Risiken, wirtschaftlicher Erfolg, Reputationsrisiko) explizit erwähnt. Dies zeigt, dass Korruptionsprävention auch über reine Compliance hinaus eine Bedeutung zugesprochen wird.

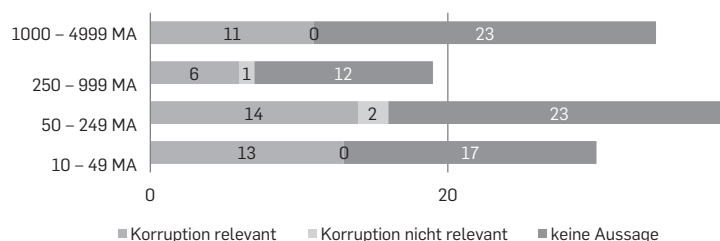


Diagramm 16: Berichtete Häufigkeiten, Nennung von Relevanz im Bereich Korruptionsprävention, aufgeteilt nach Unternehmensgröße

Bezüglich der Unternehmensgröße lässt sich feststellen, dass es zwischen den kleinsten und den größten Unternehmen ein Gefälle gibt, was die Nennung von Korruption als relevanten Themenbereich angeht. So nennen 13 der 30 Unternehmen zwischen 10 und 49 Mitarbeiter/innen Korruption als relevantes Thema und erreichen mit 43 % die höchste Quote unter allen Unternehmensgrößen. Bei Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeiter/innen fällt diese Häufigkeit auf 36 % und erreicht bei Unternehmen mit 250 bis 999 Mitarbeiter/innen ihren Tiefpunkt von 31 %. Ähnlich selten (32 %) beschreiben die größten der untersuchten Unternehmen (1000–4999 Mitarbeiter/innen) Korruption als ein relevantes Thema.

Etwa die Hälfte der untersuchten Unternehmen berichten über Beziehungen ins Ausland. Da Korruption in vielen Regionen der Welt ein größeres Problem darstellt als in Deutschland, wäre die Vermutung naheliegend, dass Unternehmen mit Auslandsbeziehungen Korruptionsprävention eher als relevant erachten. Entgegen dieser Annahme gibt es jedoch keine relevanten Unterschiede zwischen den Gruppen.

6.3 Richtlinien

Im Bereich Korruptionsprävention ist bereits die Existenz von klaren Anweisungen und Richtlinien im Umgang mit Verdachtsfällen oder tatsächlichen Korruptionsversuchen ein wichtiger und wirksamer Schritt.

Die Hälfte der Unternehmen (61) berichtet von der Existenz einer allgemeinen Korruptionspräventionsrichtlinie in ihrem Unternehmen. Nur acht Unternehmen nutzen jedoch die Chance, in ihren Berichten näher auf diese Richtlinie einzugehen, indem sie diese erläutern oder – in zwei Fällen – auch abdrucken. Die Hälfte der Unternehmen, die über die Existenz von Korruptionspräventionsrichtlinien berichten, geben laut eigener Aussage auch entsprechende Dokumente bzw. schriftliche Anweisungen an ihre Angestellten aus (32 von 61). Dies geschieht gleichermaßen in gedruckter, wie digitaler Form (jeweils 16). In zwei Fällen ist die Korruptionspräventionsrichtlinie direkt Teil des Arbeitsvertrags.

6.4 MASSNAHMEN

Neben mehreren in der Reporting-Software des DGCN vorgeschlagenen Maßnahmen (Teilnahme an Brancheninitiativen und darüber hinausgehende Maßnahmen) wurde im Rahmen dieser Studie auch untersucht, ob über das Vorhandensein von Geschenkerichtlinien, Whistleblowing-Mechanismen sowie Maßnahmen und Richtlinien bei Zulieferern berichtet wird. Viele der untersuchten Unternehmen beschreiben eine große Bandbreite von Maßnahmen gegen Korruption. Zugleich gibt es jedoch auch Unternehmen, die das Thema mit der kurzen Anmerkung, Korruption sei in ihrem Unternehmen verboten, abhandeln.

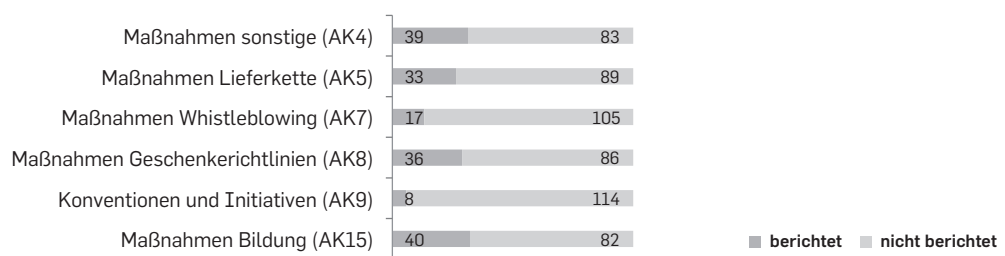


Diagramm 17: Häufigkeiten Maßnahmen im Bereich Korruptionsprävention

Im Folgenden sind die untersuchten Korruptionspräventionsmaßnahmen der berichtenden Unternehmen dargestellt und erläutert. Einige berichtete Maßnahmen werden durch die abgefragten Indikatoren nicht erfasst. So berichtet cyber-Wear Heidelberg GmbH, es versuche durch flache Hierarchien und Arbeitsgruppen die Mitarbeiterzufriedenheit zu stärken und so den Anreiz für Korruption zu senken. Von den 122 Unternehmen berichten 36 (30 %) über das Vorhandensein einer Geschenkerichtlinie, die festlegt, ob und bis zu welchem Wert Geschenke angenommen bzw. ausgegeben werden dürfen. Die Richtlinien verbieten teilweise die Annahme von Geschenken völlig, manche erlauben Geschenke im Wert von bis zu 25 bzw. 50 EUR, in einem Fall von bis zu 100 EUR. Ein Unternehmen sammelt die angenommenen Geschenke und verlost sie am Jahresende.

.....
 Unternehmensbeispiel 12: Invenio AG, Fortschrittsbericht 2013

Um unsererits jegliche Grauzonen zu umgehen, ist es bei invenio Tradition, keine Weihnachtspresents oder ähnliches zu überreichen, sondern die eingesparten Summen für soziale Projekte zu investieren. In diesem Jahr kommt unsere Spende beispielsweise bereits zum dritten Mal der Bärenherz Stiftung für das Kinderhospiz in Wiesbaden zugute.

Geschenke werden häufig durch alternative Zuwendungen ersetzt, um jede Form der Einflussnahme zu vermeiden. Die Invenio AG spendete zum dritten Mal der Bärenherz Stiftung für das Kinderhospiz in Wiesbaden.

Bildungsmaßnahmen für Mitarbeiter/innen in Bezug auf Korruptionsprävention werden in 40 Berichten erwähnt (33%). Rund die Hälfte ergänzt diese Angabe mit einem Indikator zum Anteil beteiligter Mitarbeiter/innen. Bildungsmaßnahmen unterscheiden sich nach Teilnehmern und Turnus. Bei zehn Unternehmen richten sie sich an einzelne Gruppen, sieben Unternehmen haben im Berichtszeitraum alle Mitarbeiter/innen geschult; vier schulten alle neuen Mitarbeiter/innen. Den Turnus betreffend, berichten 16 Unternehmen, dass die Bildungsmaßnahmen regelmäßig durchgeführt werden; bei sechs Unternehmen jährlich, bei zwei Unternehmen alle zwei Jahre. Acht Unternehmen machen keine Angaben zum Turnus. Für die Trainings werden häufig E-Learning-Kurse eingesetzt. Mehrere Unternehmen berichten auch, gerade erst mit Schulungen zum Thema Korruption begonnen zu haben bzw. solche vorzubereiten. Da sich Schulungsmaßnahmen stark unterscheiden können, sollte ein überzeugender Bericht Angaben zu Schulungsumfang, Teilnehmern und Turnus enthalten.

Möglichkeiten, Verstöße gegen Korruptionspräventionsrichtlinien und -gesetze zu melden oder sich Rat zu holen, stützen die Umsetzung anderer Maßnahmen. Whistleblowing-Mechanismen werden jedoch selten erwähnt: 17 Unternehmen (14%) berichten von derartigen Mechanismen. Hierbei bedienen sich mehrere Unternehmen einer Ombudsperson, an die sich Mitarbeiter/innen bei Korruptionsverdacht vertrauensvoll wenden können. Ein Unternehmen berichtet explizit von einem externen Ombudsmann und wieder andere erwähnen Vertrauenspersonen und eine Korruptionspräventionsbeauftragte. Außerdem wird über Hotlines, Briefkästen und E-Mail-Adressen zu Whistleblowing-Zwecken berichtet. Ein Unternehmen nutzt das Hinweisgebersystem des Bundesverbands Ethik.

.....
 Unternehmensbeispiel 13: Altana AG, Sustainability Report 2012

ALTANA's Guiding Principles, introduced in 2011, describe what the company stands for and – together with the Code of Conduct – provide orientation for responsible corporate action. To anchor the "ALTANA Identity" in the minds of all staff members, we held so-called Identity Workshops in 2011 and 2012. Among other things, various aspects of our corporate culture were discussed. On the Intranet, the lively discussion has been taken up in a section provided especially for this purpose and questions, which are combined under specific subjects, are answered. Here, questions such as "What is the precise importance of the individual values and management guidelines?", "How can the Guiding Principles be lived out interculturally?", and "How are the Guiding Principles seen from the outside?" are asked.

Die Altana AG gibt ihren Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, bei jährlich stattfindenden „Identity-Workshops“ Fragen der Unternehmenskultur und der Leitprinzipien zu diskutieren. Die dabei entstehenden Zweifel, Ideen etc. können im Anschluss im Intranet in einem eigens dafür vorgesehenen Bereich weiterentwickelt und diskutiert werden.

Ein verwandter Aspekt ist die Zuordnung von Verantwortlichkeiten im Bereich Korruption innerhalb des Unternehmens. 35 Unternehmen (29%) berichten über die Zuweisung von Zuständigkeiten im Unternehmen. Oft sollen sich Mitarbeiter/innen in Verdachtsfällen an ihre Vorgesetzten wenden, manchmal gibt es aber auch einen eigenen Compliance-Verantwortlichen im Unternehmen.

Die Teilnahme an NGO- und Brancheninitiativen gegen Korruption wird in den Berichten selten erwähnt: Acht Unternehmen berichten über die Teilnahme an unternehmensübergreifenden Maßnahmen zum Kampf gegen Korruption. Die Nennungen von Initiativen durch diese acht Unternehmen unterscheiden

sich in Art und Umfang, wie Tabelle 3 zeigt. Jedes Feld beschreibt die von einem Unternehmen angegebenen Initiativen.

Bonner CSR-Frühstück, Symposium Erfolgsfaktor CSR, Sedex, Deutscher Handelsmarkengipfel	Arbeitskreis Whistleblowing bei Transparency International
Einhaltung der Grundsätze des Industrieverband Textilservice intex e.V.	Einhaltung des FSA-Kodex der Pharmabranche
Einhaltung des Kodex der BVMed	SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange)
Teilnahme an Angeboten des DGCN, GRI und Transparency International nach Bedarf	Unterstützung des Drucks von deutschsprachigen Stadtplänen in Palermo und Neapel, auf denen Läden, die sich gegen Schutzgeldforderungen der Mafia wehren, verzeichnet sind.

Tabelle 3: Die von acht Unternehmen angegebenen Initiativen im Bereich Korruptionsprävention

Knapp 32 % der Unternehmen berichten über Maßnahmen, die nicht durch eine Frage des Katalogs erfasst sind. Sie lassen sich grob in drei Kategorien einteilen: externe und interne Kontrolle, Schaffung von Strukturen und Reporting. Tabelle 4 listet die gefundenen Beispiele auf.

Externe & interne Kontrolle	Schaffung von Strukturen	Reporting
<ul style="list-style-type: none"> - 4-Augen-Prinzip beim Unterzeichnen wichtiger Verträge (7) - regelmäßige Audits, Stichproben bei Transaktionen (3) - Betriebsprüfungen und ggf. Überarbeitung von Richtlinien, z.B. Provisionsregelungen (1) - Transparenz: freie Einsichtnahme in sämtliche Angebote und Bestellungen für alle Mitarbeiter/innen jederzeit möglich (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung einer Compliancestruktur (6), u.a. Dokumentation von Maßnahmen zur Kundenbindung in den Vertriebsbereichen - Compliance Programm (Reporting, Monitoring und Zertifizierung) (2) - Fachabteilung für Geldwäscheverhinderung und Compliance (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Erstellung eines Corruption-Reports (1) - bei Verträgen über 1000 Euro muss Einverständnis der Geschäftsführung eingeholt werden (1) - Geschenkbuch zur Dokumentation von gewährten bzw. angenommenen Geschenken und Einladungen, monatliche Prüfung durch die Geschäftsleitung (1)

Tabelle 4: Maßnahmen im Bereich Korruptionsprävention, welche zusätzlich zu den Erhebungsfragen erfasst wurden

Vor allem in Hinblick auf die globale Vernetzung und Globalisierung von Lieferketten ist ein Blick auf internationale Zulieferer und eigene ausländische Produktionsstätten unabdingbar. Wie schon im Bereich Menschenrechte haben deutsche Unternehmen auch hier die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass die eigenen Standards nicht aufgeweicht werden und sukzessive auf eine Durchsetzung dieser hingearbeitet wird. 33 Unternehmen (27%) berichten von Richtlinien, Maßnahmen oder Strukturen gegen Korruption bei ihren Zulieferern. Hierbei nennt ca. die Hälfte der 33 Unternehmen die Einhaltung eines Code of Conduct durch Zulieferer. Teilweise bleibt es bei Richtlinien, die mehr oder weniger formell vereinbart werden. Andere Unternehmen erwähnen die Durchführung von Audits sowie Zuliefererbefragungen und -bewertungen.

6.5 Messung

Im Bereich Korruptionsprävention ist eine Wirkungsmessung möglich, denn die Anzahl der Verdachts-, Beschwerde- und Korruptionsfälle lässt sich erfassen und veröffentlichen. Allerdings treten interpretatorische und rechtliche Schwierigkeiten auf. So ist fraglich, ob keine Verdachtsfälle ein Zeichen nicht vorhandener Korruption oder eines schlechten Monitorings sind. Rechtlich problematisch ist es dagegen, über konkrete Verdachtsfälle von Korruption zu berichten. Dies geschieht in der Regel erst nach einem abgeschlossenen Rechtsverfahren.

Es überrascht daher nicht, dass keine Korruptionsfälle Eingang in die Berichte finden. 33 Unternehmen berichten über die Anzahl ihrer Korruptionsfälle, zehn davon mit einem Vorjahresvergleich. Doch geben alle an, keine Korruptionsfälle zu haben. In fünf Fällen werden Verdachts- oder Beschwerdefälle angegeben. Zwei Unternehmen geben an, wiederholt die Ausstellung von Scheinrechnungen abzulehnen.

6.6 Fortschrittscharakter

Wie in Kapitel 2.3 beschrieben, wurde der Fortschrittscharakter anhand von Fortschrittsbeschreibungen, dem Vergleich mit Vorjahreszielen und der Nennung von neuen Zielen untersucht. Da viele Unternehmen erstmalig zu Korruptionsprävention berichten, überrascht es nicht, dass nur sechs Unternehmen Vorjahresziele nennen. 27 Unternehmen (22%) setzen sich Ziele für die Zukunft. Diese sind immer qualitativ („Ausweitung“, „Einführung“, „vermehrte Überprüfung“), bis auf eine Nennung im Bereich Schulung. Eine Beschreibung von Fortschritten liegt in 22 Fällen vor (18%). Drei CoPs (2%) beinhalten alle drei, neun Berichte (7%) beinhalten zwei Aspekte eines Fortschrittscharakters.

Es wurde untersucht, ob Unternehmen, welche länger Teilnehmer des GC sind, auch mehr über eigene Zielsetzungen und Fortschritte berichten. Es zeigt sich, dass Unternehmen, die über Ziele und/oder Fortschritte berichten, im Schnitt 0,2 Jahre länger am GC teilnehmen. Diese Beobachtung ist nicht signifikant, ihre Weiterverfolgung in kommenden Jahren aber lohnenswert.

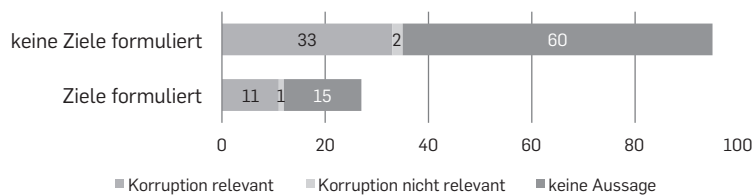


Diagramm 18: Zusammenhang zwischen explizit kommunizierter Relevanz und Zielsetzung im Bereich Korruptionsprävention

Der Zusammenhang von Relevanz und einer kommunizierten, unternehmensinternen Zielsetzung zur Bekämpfung und Prävention von Korruption ist nicht stark ausgeprägt. Ein Viertel der Unternehmen (11), die das Thema Korruption als relevant erachten, setzen sich auch in den Berichten Ziele. Unternehmen, die keine Aussage zur Relevanz treffen, setzen sich zwar etwas seltener Ziele (20%), doch auch dieser Unterschied ist nicht signifikant.

Es bleibt festzuhalten, dass ein Fortschrittscharakter im Bereich Korruptionsprävention selten beobachtbar ist. Der überwiegende Teil, nämlich 79 Unternehmen (65%), erwähnt keinen der drei Fortschrittsaspekte.

6.7 Bereichsfazit

Der Umgang der untersuchten Unternehmen mit dem Thema Korruptionsprävention könnte unterschiedlicher nicht sein: Das Spektrum reicht von breit gefächerten Maßnahmen bis hin zu Unternehmen, die hierzu überhaupt nichts berichten. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die meisten Unternehmen dem Thema noch eine geringe Bedeutung beimessen. Das Bewusstsein, dass Korruption jedes Unternehmen betrifft – da auch die Zulieferer im Verantwortungsbereich liegen und Vorteilsnahme und -gewährung oft auch im eigenen Unternehmen von Relevanz sein können – muss gefördert werden. Eine ausweichende Fokussierung auf Teilbereiche der Korruption kann so vermieden werden. Denn Unternehmen, welche die

Relevanz des Themas explizit erkannt haben, setzen sich mehr Ziele in diesem Bereich und berichten häufiger über Maßnahmen.

Das vorangegangene Kapitel hat daher neben der Präsentation der Analyse auch versucht, Maßnahmen und Berichtsinhalte darzustellen. Zusätzlich haben DGCN Teilnehmer als Mitglied der Allianz für Integrität Zugang zu themenspezifischen Veranstaltungen. Darüber hinaus bietet eine Leitlinie Anleitung zur Risikoabschätzung (United Nations Global Compact, 2013). Kapitel 6.4 listet verschiedene Brancheninitiativen auf, welche in den CoPs erwähnt werden und Unternehmen zusätzlich externe Anstöße bieten. Auch die Arbeitstreffen des DGCN hatten zuletzt Korruptionsprävention zum Thema. Es gibt also zahlreiche Möglichkeiten, um Unterstützung zu finden. Ob sich dies in der Berichterstattung niederschlägt, bleibt abzuwarten.

Die Berichterstattung zu Korruptionsprävention ist insgesamt unabhängig von der Unternehmensgröße. So bezeichnen Unternehmen mit 10 – 49 Mitarbeiter/innen den Themenbereich häufiger als relevant im Vergleich zu größeren Unternehmen. Andere Teilbereiche zeigen eine etwas ausführlichere Berichterstattung durch größere Unternehmen.

Mehrere Unternehmen berichten unter dem Titel Korruption über Themen, die im engeren Sinne nichts mit Korruption zu tun haben. Diese Themen sind vor allem der Umgang mit Geldwäsche (z. B. Einrichtung einer eigenen Abteilung, die sich mit dem Thema Geldwäsche befasst) und der Umgang mit Datenschutz und Privatsphäre (Datenschutz-Beauftragter). Beides ist in der öffentlichen Diskussion präsent und wesentlich, darf aber nicht die Kernthemen im Bereich der Korruption ersetzen.

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass ungefähr ein Drittel der Unternehmen recht umfangreich zum Thema berichtet und eine beeindruckende Bandbreite an Maßnahmen darstellt. Die nächsten Jahre werden zeigen, ob sich dieser Trend weiterentwickelt und Fortschritte gemacht werden.

7 LIEFERKETTE

Das Thema Lieferkette wird gesondert behandelt, da es ein Querschnittsthema ist, welches für alle vier Bereiche relevante Eigenschaften hat. Bei allen europäischen Unternehmen mit einer internationalen Lieferkette liegt ein beträchtlicher Teil wesentlicher Risiken und Herausforderungen außerhalb des eigenen Unternehmens. Die zunehmende globale Vernetzung bedingt den Einbezug von internationalen Zulieferern und eigenen ausländischen Produktionsstätten. Deutsche Unternehmen tragen nicht nur Verantwortung für die Einhaltung der zehn Prinzipien in ihrem eigenen Unternehmen. Sie haben auch dafür zu sorgen, dass ihre Standards durch vorgelagerte Prozesse der Produktion nicht aufgeweicht werden. Dies ist sowohl in internationalen Dokumenten (vgl. UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Kapitel 3.1) als auch in der öffentlichen Meinung – Stichwort Reputation – erkennbar. Gerade wenn dies schwierig ist, sollte auf die Durchsetzung der Standards sukzessive hingearbeitet werden. Im Falle eines Vorwurfs lässt sich auf eine glaubwürdige und ehrliche Berichterstattung hinweisen, da diese die Bemühungen dokumentiert hat.

In 62 Berichten wurde eine Beziehung zum Ausland erwähnt. Eine solche Erwähnung wurde in einem oder mehreren Bereichen erfasst, mit Bezug auf die Lieferkette, Kund/innen oder eigene Standorte. 62 Unternehmen erwähnen in ihrem Bericht also explizit Aspekte ihrer globalen Einbettung. Tatsächlich dürfte dieser Sachverhalt noch weiter verbreitet sein, denn kaum ein Unternehmen kommt heute ohne Produkte mit einer internationalen Lieferkette aus. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde daher überprüft, inwiefern die Unternehmen zur Einhaltung der zehn Prinzipien in ihrer Lieferkette Stellung nehmen.

In der Lieferkette variiert sowohl die Darstellung als auch die Art der Mechanismen und Maßnahmen stark in den untersuchten Berichten. Bezogen auf die Darstellung beschränken sich einige Unternehmen auf die Aussage „Lieferkette wird überprüft“, machen jedoch keine weiteren Angaben darüber, wie dies geschieht. Andere Unternehmen legen detailliert dar, wie eine solche Überprüfung abläuft. Letzteres ist im Sinne der Eindeutigkeit notwendig.

Im Folgenden werden verschiedene Formen des Umgangs mit Risiken in der Lieferkette vorgestellt. Diese wiederholen nicht die gefundenen Häufigkeiten, sondern werten Notizen der Datenerhebung aus. Es werden vier Gruppen differenziert: Vereinbarungen, Kontrollmechanismen, Vorgehen bei Verstößen und partnerschaftliche Maßnahmen. Für eine weitergehende Auseinandersetzung mit dem Thema wird auf den Leitfaden „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ verwiesen (United Nations Global Compact & Business for Social Responsibility, 2012).

Vereinbarungen	Kontrollmechanismen	Vorgehen bei Verstößen	Partnerschaftliche Maßnahmen
Berücksichtigung firmeneigener Grundsätze bei der Auswahl von Lieferanten	Befragung der Lieferanten	Demonstration unbedingter Handlungsbereitschaft	Schulungen an den ausländischen Standorten
Erklärung durch die Zulieferer	Beschwerdesystem	Abbruch des Vertragsverhältnisses	Ideenwettbewerbe
Vertragliche Vereinbarung	Audit		Wissensaustausch

Tabelle 5: Vier Gruppen von Berichtsinhalten in Bezug auf die Lieferkette

In der Gruppe der **Vereinbarungen** können drei Entwicklungsstufen unterschieden werden. Die erste Stufe ist die Berücksichtigung firmeneigener Grundsätze bei der Auswahl von Zulieferern. Neun Unternehmen geben dies an, berichten aber meist keine Einzelheiten. Diese Berücksichtigung kann unterschiedlich konsequent umgesetzt werden. Von der Berücksichtigung einzelner Nachhaltigkeitskriterien im Fall von zwei gleichwertigen Angeboten bis hin zu einem systematischen Lieferantenscreening gibt es zahlreiche Ansätze. Auch der bevorzugte Einkauf von FairTrade-zertifizierten Produkten sowie regionalen Produkten und Dienstleistungen fällt in diese Kategorie. Eine eindeutige Beschreibung grenzt in diesen Fällen ernsthafte Ansätze von zaghaften Vorsätzen ab.

Um die Einhaltung der zehn GC-Prinzipien in ihrer Lieferkette weiter sicherzustellen, berichten Unternehmen, dass sie sich dies in einer Erklärung durch die Zulieferer bestätigen lassen. Auch hier gibt es inhaltliche Spielräume. Weiterhin ist fraglich, ob eine solche rein schriftliche Erklärung sicherstellt, dass Zulieferer sich auch daran halten.

Einige Unternehmen gehen einen Schritt weiter. Sie schließen vertragliche Vereinbarungen mit ihren Zulieferern. So berichten 29 Unternehmen, dass sie sich den Schutz von Menschen- und Arbeitsrechten von ihren Zulieferern vertraglich zusichern lassen. Solche Verträge beinhalten Richtlinien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention gleichermaßen. Die Verträge werden teilweise als Richtlinien oder sogar zu umfangreichen Kodizes bzw. **Codes of Conduct** ausgestaltet. Diese Maßnahme ist rechtlich definiert, führt aber nur bei Kontrolle und Durchsetzung zu tatsächlichen Änderungen. Ohne Überprüfung bleibt auch hier ungeklärt, ob eine rein schriftliche Vereinbarung sicherstellt, dass sich die Zulieferer an Vereinbarungen halten.

Die zweite Gruppe der berichteten Maßnahmen sind verschiedene **Kontrollmechanismen**. Auch in dieser Gruppe gibt es mehrere Stufen. Ein erster Schritt ist die Befragung der Lieferanten. Diese Form setzt Vertrauen voraus, andernfalls bietet sie wenig Schutz vor Saboteuren unter den Zulieferern. Im Fall von eigenen ausländischen Standorten kann die Installation eines Beschwerdesystems dabei helfen, dass Mitarbeiter/innen Nachlässigkeiten an ausländischen Standorten aufdecken. In Bezug auf Zulieferer wurde diese Maßnahme nicht beschrieben, setzt sie doch ein gewisses Maß an Einfluss voraus.

Die umfangreichste Form der Überprüfung in der Lieferkette geschieht im Rahmen von Audits. Dabei wird die Einhaltung der GC-Prinzipien persönlich vor Ort kontrolliert. Dies erfolgt sowohl durch beauftragte Dritte als auch durch die Unternehmen selbst. Allerdings ist hier realistischere Weise ein gewisser Umsatz zwischen den Partnern nötig.

Nach Vereinbarungen und Kontrollmechanismen folgt das Vorgehen im **Fall von Verstößen**. Über Verstöße wird insgesamt selten berichtet. Ob dies an fehlender Transparenz, mangelnder Kontrolle oder wenigen Verstößen liegt, lässt sich nicht sagen. In jedem Fall stellt sich die Frage, was vorgesehen ist, wenn Verstöße gegen Vereinbarungen festgestellt werden. Entscheidend ist, unbedingte Handlungsbereitschaft im Fall eines Verstoßes zu demonstrieren und Verstöße nicht zu tolerieren. Über das angemessene Vorgehen ist im Einzelfall zu entscheiden. Falls die Nichteinhaltung der GC-Prinzipien nicht behoben werden kann, bleibt in manchen Fällen nur der Abbruch eines Vertragsverhältnisses. Bei 17 Unternehmen wird auf diese Möglichkeit ausdrücklich im CoP hingewiesen.

Partnerschaftliches Vorgehen ist der Idealfall für eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Um es nicht erst zu einem Vertragsabbruch kommen zu lassen, können bereits präventiv Maßnahmen ergriffen werden, damit alle GC-Prinzipien Berücksichtigung finden. Schulungen an den ausländischen Standorten sind in vielen Fällen ein adäquates Mittel dafür. Aus deutscher Perspektive ist darauf zu achten, dass den Kolleg/innen an ausländischen Standorten auf Augenhöhe begegnet wird. Im Sinne eines fairen Welthandels sollte gemeinschaftlich überlegt werden, wie sich die Einhaltung der zehn GC-Prinzipien auf alle Stufen der Wertschöpfung ausweiten lässt. Zwei Unternehmen erwähnen explizit,

dass bei Schulungen die Lieferkette miteinbezogen wird. Im Umweltbereich werden Ideenwettbewerbe durchgeführt, Beratungen für Umweltmanagementsysteme angeboten und viele gemeinsame Verpackungslösungen gesucht. Gerade im Umweltbereich beschreiben 40 Unternehmen Maßnahmen zur Steigerung des Umweltbewusstseins bei Lieferanten, teilweise ausführlich.

Bei langfristigen Partnerschaften geht der Austausch oft über den reinen Handel hinaus und schließt einen Wissenstransfer ein. Es ist wünschenswert, dass dieser Austausch auch die Bereiche der zehn GC-Prinzipien beinhaltet.

8 DISKUSSION

Die Aussagekraft der vorliegenden Untersuchung unterliegt insbesondere vier Einschränkungen. Sie betreffen erstens den Aspekt der Wesentlichkeit in der Berichterstattung, zweitens den Prozess der Erfassung, drittens die Definitionen im Rahmen der Erfassung und viertens die normative Legitimation der Untersuchungsinhalte. Diese Einschränkungen sind durch das Untersuchungsdesign bedingt.

Die erste Einschränkung bezüglich der Wesentlichkeit ist in der Wahl der Informationsquelle begründet. Die Untersuchungsmethode kann nicht feststellen, welche Aspekte für die einzelnen Firmen tatsächlich wesentlich sind. Die breite Aufgabenstellung mit 122 Unternehmen und 147 Aspekten führt zu Kompromissen bezüglich der inhaltlichen Tiefe das einzelne Unternehmen betreffend. So können Aussagen zu Relevanz und Wesentlichkeit nur eingeschränkt getroffen werden, da – neben den CoPs – keine zusätzlichen Quellen genutzt wurden. Zugespielt formuliert könnte man sagen: Es konnte nicht bestimmt werden, wie viele Unternehmen einen Grund hätten, über spezifische Inhalte zu berichten. Aus diesem Grund ließ sich oft nicht sagen, ob bestimmte Inhalte von Unternehmen hätten berichtet werden sollen, oder ob Begründungen zur Wesentlichkeit ausgereicht hätten. Um Unternehmensaussagen zu überprüfen, ist eine umfassende Untersuchung des jeweiligen Unternehmensumfelds notwendig. Dies war in dem gewählten Studiumumfang nicht möglich. Es muss also vermutet werden, ob mehr Unternehmen gemäß des Wesentlichkeitsgrundsatzes zu einem Aspekt hätten berichten sollen. In vielen Fällen liegt eine solche Vermutung zwar nahe; sie ist jedoch nur mit sehr viel Aufwand belegbar.

Die zweite Einschränkung liegt am hohen Abstimmungs- und Definitionsbedarf im Prozess der Datenerfassung. Auch dieser ist dem Umfang dieser Studie geschuldet. Insgesamt waren 39 sneep-Mitglieder, zwei Mitarbeiter/innen der DGCN-Geschäftsstelle und ein beratender Vertreter des Lehrstuhls für Wirtschaftsethik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg regelmäßig am Projekt beteiligt. Besprechungen über oftmals nicht eindeutige Berichtssachverhalte wurden in den Gruppen wöchentlich durchgeführt und schriftliche Leitfäden für ein mögliches Höchstmaß an Konsistenz eingeführt. Dennoch können Erhebungsfehler nicht ausgeschlossen werden. Die Autoren sind davon überzeugt, dass Inkonsistenzen Einzelfälle sind und den Gesamteindruck nicht beeinflussen.

Die dritte Einschränkung ist der Erfassung vergangener Maßnahmen und knapper Verweise geschuldet. Mit dem „aktuellen Berichtszeitraum“ ist das Jahr gemeint, auf den sich der CoP bezieht. Viele Maßnahmen lassen sich nicht einem einzelnen Jahr zuschreiben, so z. B. der Einsatz von Energiesparlampen. Wie solche Maßnahmen gehandhabt werden und welchem Jahr die Fortschritte zugeschrieben werden, bleibt zu klären. In der Erhebung wurden vergangene Maßnahmen separat erfasst. In der Analyse wurden sie als „hat berichtet“ erfasst, wenn nicht ausdrücklich unterschieden wurde. Auch diese Abweichung führt zu höheren Werten in der Erfassung von Maßnahmen in den CoPs.

Knappe Verweise wurden in dieser Erhebung ebenso positiv gewertet. Diese, der kategorischen Erfassung geschuldete Ungenauigkeit führt zu positiven Abweichungen im Vergleich zur Nutzung einer strikteren Definition der Kategorien. Theoretisch ist es möglich, viele Aspekte auf einer Seite zu nennen. Ein solcher Bericht würde in Teilen dieser Erhebung als umfassend erfasst werden. Tatsächlich sind zehn Berichte eine Seite lang, 23 Berichte umfassen weniger als fünf Seiten. Die Berichterstattung genügt in diesen Fällen nicht den Anforderungen an einen guten CoP und ist nicht in der Lage den Zweck der Fortschrittsberichterstattung zu erfüllen. Eine vollständige, eindeutige Berichterstattung mit Unternehmensbezug erfordert in aller Regel mehr Platz. Die Häufigkeitswerte sagen also nichts über die Ausführlichkeit der individuellen Berichte einen einzelnen Aspekt betreffend aus. Um Aussagen zur Eindeutigkeit und der Tiefe der Berichterstattung zu machen, wurden qualitative Erkenntnisse genutzt. So wurden beispielsweise Inhalte in den Bereichen Umweltschutz und Korruptionsprävention gesammelt.

Die vierte Einschränkung betrifft den Untersuchungsfragebogen und die Auswahl überprüfter Berichtsinhalte. Wenn spezifische Inhalte nur selten berichtet werden, kann die Notwendigkeit einer Berichterstattung zu diesem Aspekt hinterfragt werden. Es wurde daher darauf verzichtet, Durchschnitte zu bilden, z. B. durch Vergleich der durchschnittlichen Häufigkeiten in den vier Themenbereichen. Die Zusammenfassung mehrerer Inhalte hätte impliziert, dass einzelne Inhalte auf jeden Fall von allen Unternehmen zu berichten sind. Stattdessen lassen sich die fünf am häufigsten genannten Inhalte eines jeden Bereichs vergleichen. Die Gesamtaussage ist etwas weniger präzise, sie wird jedoch weniger durch einzelne, für irrelevant gehaltene Aspekte beeinflusst. Um darüber hinaus Kontroversen zur Auswahl der Berichtsinhalte zu vermeiden, wurde auf etablierte Standards aufgebaut. Etwa zwei Drittel der Fragen stammen aus der Reporting-Software des DGCN. Eine grundsätzliche Akzeptanz dieser Aspekte wird vorausgesetzt, da das Instrument G3.1 der GRI (Application Level C) und den Deutschen Nachhaltigkeitskodex als Basis hat.

Jede Untersuchung erfordert die Wahl einer Perspektive. Die gewählte Perspektive formuliert eine Norm. Anhand dieser Norm wiederum wurde eine Analyse durchgeführt und ein Handlungsbedarf ermittelt. Insofern wurden die hier beschriebenen vier Einschränkungen bewusst in Kauf genommen, um die gesamte Breite der Fortschrittsberichterstattung bei kleinen und mittleren Unternehmen abzudecken.

9 ZUSAMMENFASSUNG

Im Folgenden werden die Bereichsschlussfolgerungen zusammengefasst sowie die Ergebnisse und Empfehlungen stichpunktartig aufgelistet. Die Studie schließt mit einem knappen Ausblick auf zukünftige Aufgaben ab.

Ziel des gemeinsamen Projekts von DGCN und sneep war eine Bestandsaufnahme der Berichterstattung von kleinen und mittleren Unternehmen. Es wurden die CoPs von 122 deutschen GC-Teilnehmern mit weniger als 5000 Mitarbeiter/innen untersucht. Dabei wurde erfasst, welche von 147 Berichtsinhalten in den CoPs enthalten sind. Bereichsübergreifend lässt sich sagen, dass die Häufigkeiten, mit denen Berichtsinhalte in den untersuchten CoPs erfasst wurden, oft zwischen 15 % und 33 % liegen. Auch wenn man untersucht, ob Unternehmen zu einem von mehreren verwandten Aspekten berichten, ergeben sich in vielen Bereichen Häufigkeiten von unter 50 %. Stets gibt es eine große Gruppe von Unternehmen, die in einem Themenbereich keine Richtlinien erwähnt, keine Maßnahmen beschreibt, keine Messergebnisse veröffentlicht oder keinen Fortschrittscharakter erkennen lässt. So entsteht bei der Leserschaft teilweise der Eindruck, dass der CoP von den Berichterstatter/innen als reine Pflichtübung gesehen wird.

CoPs können grundsätzlich zwei Aufgaben erfüllen: Die interne Nutzung der Daten und Berichte durch das (Nachhaltigkeits-) Management sowie die Schaffung von Transparenz für Stakeholder, die sich, wie sneep, ein Urteil über die Entwicklungen im Unternehmen bilden möchten. Die Erfüllung beider Aufgaben wird durch eine unvollständige Berichterstattung deutlich erschwert. Insgesamt wird festgestellt, dass ein großer Teil der untersuchten Berichte die Ansprüche an einen CoP kaum bis gar nicht erfüllt.

Auf der anderen Seite gibt es Berichte, die in vielen Bereichen umfassende Angaben machen. Etwa ein Drittel der Berichte wurde von den Analyst/innen subjektiv als umfassend eingeschätzt. Sie lassen jedoch häufig noch Verbesserungspotenzial im Bereich der Konsistenz erkennen. Auch wäre häufig eine eindeutigere Beschreibung, zum Beispiel durch erläuterte Indikatoren, wünschenswert. Dennoch lassen diese Berichte ein durchgängiges Konzept erkennen und die Leserschaft kann ohne weitere Recherche die Unternehmensentwicklung einschätzen. Um die Entwicklung auch beurteilen zu können, fehlt es häufig an Einzelheiten, wie z. B. an Vergleichszahlen aus den Vorjahren.

Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass die Unternehmensgröße – von einzelnen Bereichen abgesehen – kein entscheidender Faktor für die Berichterstattungsqualität ist. Einige kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter/innen erstellen teilweise Berichte, die die Qualität der Berichte von größeren Unternehmen mit 1000-4999 Mitarbeiter/innen deutlich übertreffen. Diese Berichte überzeugen neben der Nennung von positiven Aspekten oft durch die Beschreibung von Herausforderungen und Schwächen. Insgesamt ist dies allerdings sehr wenig verbreitet. Dabei stellt sich die Frage, welche Funktion ein Bericht hat, wenn er ausschließlich Positives über das Unternehmen enthält. Der Grundsatz der Vollständigkeit ist, wie in Kapitel 2.3 erläutert, auch auf CoPs anzuwenden.

Ein weiterer Grundsatz, nämlich die Wesentlichkeit, wurde in der vorliegenden Studie nur eingeschränkt untersucht. Eine solche Untersuchung würde sich aufgrund der Seltenheit kommunizierter Wesentlichkeitsanalysen ohnehin schwierig gestalten. Um den Grundsatz der Wesentlichkeit zu erfüllen, wird empfohlen, zu Beginn der Berichterstellung einige grundlegende Fragen im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse zu stellen: Welche Bereiche sind für das eigene Unternehmen relevant? Welche Bereiche sind für die jeweiligen Stakeholder relevant? Wo hat das Unternehmen Einfluss? Die Antworten auf diese Fragen sollten im Sinne des „Report or explain“-Prinzips kommuniziert werden. So kann der Fokus auf wesentliche Bereiche gelegt werden, ohne den Grundsatz der Vollständigkeit zu verletzen. Die stichpunktartige Untersuchung zur Wesentlichkeit hat Einzelfälle aufgedeckt, in denen wesentliche Bereiche ausführlich und konsistent berichtet wurden. Breitere Untersuchungen deuten darauf hin, dass die

Wesentlichkeit bislang noch nicht als leitender Grundsatz beachtet wird. Beispielsweise veröffentlichen die untersuchten Dienstleistungsunternehmen häufiger Indikatoren im Umweltschutzbereich als Industrieunternehmen.

Ein Schwerpunkt der vorliegenden Studie war die Untersuchung eines Fortschrittscharakters. Der Fortschrittcharakter wurde durch drei Bestandteile definiert: Beschreibungen von Fortschritten, Zielsetzungen und Vergleich mit Vorjahreszielen. Obwohl in der Erhebung auch knappe Nennungen positiv erfasst wurden, gibt es viele Berichte ohne Fortschrittscharakter. Im Bereich Menschenrechte, Arbeitsnormen und Umweltschutz berichten 50–56 Unternehmen keinen der Bestandteile eines Fortschrittscharakters (41–46 %); im Bereich Korruptionsprävention sind es sogar 79 (65 %). Ein umfassender Fortschrittscharakter in Form aller drei Bestandteile kommt jeweils 3- bis 14-mal vor (2–11 %). Auffallend ist, dass in den übrigen Berichten wesentlich häufiger neue Ziele gesetzt als Vorjahresziele genannt werden. Abschließend wurde die Berichterstattung zur Lieferkette untersucht. Sie kommt in allen Bereichen immer wieder vor, sie wird also als Teil des unternehmerischen Verantwortungsbereichs betrachtet. Inhaltlich wurde der tatsächliche Einbezug der Lieferkette vier unterschiedlichen Gruppen zugeordnet. Beispielhafte Maßnahmen sind partnerschaftlicher Natur und nehmen Verantwortung in der Lieferkette gemeinsam wahr.

Die Ergebnisse der Untersuchung können prägnant in zehn Punkten zusammengefasst werden:

1. Die untersuchten CoPs unterscheiden sich stark in Umfang und inhaltlicher Tiefe.
2. Eine Urteilsbildung über die Entwicklung des Unternehmens im Bereich der zehn Prinzipien des UN Global Compact wird teilweise durch allgemein gehaltene und bisweilen oberflächliche Berichterstattung erschwert.
3. Die Unternehmensgröße hat in den meisten Bereichen keinen Einfluss auf die Qualität der Berichterstattung.
4. Über eine Wesentlichkeitsanalyse wird sehr vereinzelt berichtet.
5. Ein Fortschrittscharakter, welcher die Entwicklung des Unternehmens nachvollziehbar macht, ist nur selten erkennbar.
6. Rückschritte und Herausforderungen werden selten erwähnt.
7. In der Berichterstattung überwiegen die Beschreibungen von Maßnahmen im Vergleich zur Beschreibung von Richtlinien und Messergebnissen.
8. Die Lieferkette kommt in der Berichterstattung regelmäßig vor und wird als Teil des unternehmerischen Verantwortungsbereichs aufgefasst.
9. Die Relevanz von Menschenrechten und Korruptionsprävention wird in Bezug auf das eigene Unternehmen häufig nicht gesehen. Unternehmen, welche die Relevanz beschreiben, sind nicht größer als solche, die dies nicht tun.
10. In den Bereichen Menschenrechte und Arbeitsnormen gibt es aufgrund inhaltlicher Überschneidungen viele Aspekte, die beiden Bereichen zugeordnet werden können.

Aus diesen zentralen Ergebnissen werden die folgenden Empfehlungen abgeleitet:

1. Berichtersteller/innen sollten stärker miteinander in Dialog treten und voneinander lernen. Das DGCN bietet dafür verschiedene Möglichkeiten, etwa im Rahmen der Arbeitstreffen. Als Einstieg bietet die Studie einen wertvollen Überblick über die Berichterstattung von 122 Unternehmen und beinhaltet zahlreiche Beispiele.
2. Jeder Teil eines Berichts sollte eindeutig sein. Dazu sollten Beschreibungen immer einen Bezug zum eigenen Unternehmen haben. Weiterhin sollten Beschreibungen so ausführlich sein, dass sich auch die externe Leserschaft ein Urteil bilden kann.
3. Unternehmen sollten vorab ein möglichst umfassendes Konzept für den CoP entwickeln und dabei u.a. Zielgruppe und möglichen Nutzen für Stakeholder wie auch das eigene Management definieren. Anschließend ermöglicht ein strukturierter Berichterstattungsprozess unter Berücksichtigung der Empfehlungen dieser Studie und weiterer Handreichungen jedem Unternehmen die Erstellung eines guten, informativen CoPs.
4. Die Bestimmung der Wichtigkeit der einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte aus Sicht des Unternehmens und aus Sicht der Stakeholder – sog. Wesentlichkeitsanalyse – sollte Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie sein und sich im Bericht niederschlagen. Gemäß dem „Report or explain“-Prinzip sollten die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse erläutert werden.
5. Unternehmen sollten sich konkrete Nachhaltigkeitsziele setzen und diese im Bericht darstellen. Ergebnisse sollten mit Vorjahreszielen verglichen werden. Wird der Grad der Zielerreichung über mehrere Jahre berichtet, kann eine Entwicklung (CoP – Communication on Progress) abgelesen werden.
6. Im Fortschrittsbericht sollten auch Herausforderungen, Risiken und selbst Rückschläge aufgeführt werden. Im Vergleich zu einem CoP, der nur positives enthält, erhöht dies die Glaubwürdigkeit erheblich.
7. Die Messung von Ergebnissen ist elementarer Bestandteil der Fortschrittsberichterstattung. Dabei ist die Konsistenz von besonderer Bedeutung: Richtlinien werden durch Maßnahmen umgesetzt, der Erfolg von Maßnahmen wird durch Indikatoren gemessen. Durch die Darstellung dieser Kette entsteht ein ganzheitliches, konsistentes Bild.
8. Ein Einbezug der Lieferkette in der Berichterstattung beinhaltet neben Vereinbarungen auch Kontrollmechanismen und das geplante Vorgehen bei Verstößen. Wo möglich, werden auch partnerschaftliche Maßnahmen mit Zulieferern beschrieben.
9. Die Berichterstattung erfordert eine aktive Auseinandersetzung mit den Themenbereichen. Zur Relevanz von Menschenrechten und Korruptionsprävention gibt es hilfreiche Leitfäden und verschiedene Brancheninitiativen. Auch die vorliegende Studie soll dazu Anstöße liefern.
10. Arbeitsnormen sollten als Teil der Menschenrechte interpretiert werden.

Die Untersuchung ist eine Bestandsaufnahme, aus der die vorstehenden Ergebnisse und Empfehlungen abgeleitet werden konnten. Ein etwaiges Folgeprojekt sollte sich auf einzelne Bereiche fokussieren und stärker Begründungszusammenhänge herausarbeiten. So ist z.B. unklar, warum Unternehmen den Fortschrittscharakter nur selten hervorheben. Auch bezüglich der Fokussierung des Berichtes auf wesentliche Inhalte sind eine Reihe von Fragen offen: Sollten hier etwa Branchenstandards angelegt

oder unternehmensspezifische Wesentlichkeitsanalysen favorisiert werden? Zusätzlich könnte auch die (qualitative) Weiterentwicklung der 122 untersuchten CoPs betrachtet werden.

Alle Beteiligten an der Untersuchung hoffen, dass die Studie den Unternehmen im DGCN hilfreiche Hinweise für die zukünftige Gestaltung ihrer CoPs gibt und einen Beitrag zur weiteren Verbesserung der Fortschrittsberichterstattung leistet.

LITERATURVERWEISE

Deutsches Global Compact Netzwerk

(2013a) Basic Guide – Communication on Progress

www.globalcompact.de/sites/default/files/themen/publikation/cop_basicguide_deutsch.pdf

(2013b) Reporting-Software des DGCN

www.globalcompact.de/tools/cop-tool

(2013c) Richtlinien des Global Compacts der Vereinten Nationen zu Fortschrittsberichten

www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/translations/COP_Policy_DE.pdf

Deutsches Global Compact Netzwerk u.a.

(2012) Menschenrechte achten – Ein Leitfaden für Unternehmen. www.globalcompact.de/sites/default/files/themen/publikation/menschenrechteachten_130109_download.pdf

European Commission (EC)

(2011) A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

(2013) Mein Unternehmen und die Menschenrechte – Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen zum Thema Menschenrechte. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_de.pdf

Global Reporting Initiative (GRI)

(2013a) G4 Sustainability Reporting Guidelines. www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf

(2013b) G4 Sustainability Reporting Guidelines: Implementation Manual.

www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part2-Implementation-Manual.pdf

OECD

(2011) OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264122352-de>

Rat für Nachhaltige Entwicklung

(2014) Deutscher Nachhaltigkeitskodex 2014. www.nachhaltigkeitsrat.de/uploads/media/RNE_Der_Deutsche_Nachhaltigkeitskodex_DNK_Aktualisierung_August_2014.pdf

United Nations (UN)

(2011a) Guiding Principles on Business and Human Rights.

www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

(2011b) Human rights translated: A business reference guide.

www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/human_rights_translated.pdf

United Nations Global Compact

(2013) A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment.

www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Anti-Corruption/RiskAssessmentGuide.pdf

United Nations Global Compact, & Business for Social Responsibility

(2012) Nachhaltigkeit in der Lieferkette.

www.globalcompact.de/sites/default/files/jahr/publikation/nachhaltigkeit_in_lieferkette_120818.pdf

ANHANG: ERHEBUNGSFRAGEN

Die folgende Tabelle listet die 147 Untersuchungsfragen auf, welche zur Erhebung der Berichtsinhalte verwendet wurden. Ein * hinter der Frage indiziert, dass die Reporting-Software des DGCN diese Fragestellung beinhaltet.

MENSCHENRECHTE			Häufigkeit aus 122
MR1	Relevanz	Beschreibt das U, ob und warum Menschenrechte relevant sind?	27
MR2	Richtlinien: allgemein	Berichtet das U über klar definierte Richtlinien zum Schutz der internationalen MR (Human Rights Policy) (z. B. Code of Conduct /Verhaltenskodex)?*	60
MR3	Richtlinien: Führungsebene	Wenn ja, berichtet das U darüber, ob der Code of Conduct von höchster Führungsebene angenommen wurde?	15
MR4	Richtlinien: Fachwissen	Wenn ja, berichtet das U darüber, ob der Code of Conduct sich auf internes und externes Fachwissen stützt?	6
MR5	Richtlinien: öffentlich	Wenn ja, berichtet das U darüber, ob dieser Code of Conduct öffentlich verfügbar ist?	16
MR6	Richtlinien: Konventionen	Bezieht sich das U im Bericht auf konkrete Menschenrechtskonventionen? Z. B. AEMR, Sozialpakt, Zivilpakt, EMRK, CRC, CEDAW, CRPD, ICERD, CAT, CPED, ICRMW, CPPCG, oder auch ILO-Kernarbeitsnormen, OECD-Leitsätze für multinationale U	34
MR7	Risikoanalyse: allgemein	Berichtet das U über eine menschenrechtliche Risikoanalyse als Teil seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Human Rights Impact Assessment)?	6
MR8	Risikoanalyse: Sinnvolle Konsultation	Berichtet das U, dass externe Stakeholdergruppen bei der MR-Risikoanalyse miteinbezogen wurden?	4
MR9	Maßnahmen: allgemein	Berichtet das U über Mechanismen & Maßnahmen zur Einhaltung geltender Richtlinien zum Schutz der internationalen Menschenrechte?*	69
MR10		Wenn ja, über welche Mechanismen/Maßnahmen wird berichtet (herausragende Beispiele bitte auch in MR_Liste vorstellen)*	
MR11	Maßnahmen: Audits	Berichtet das U über Audits?*	20
MR12	Maßnahmen: Beschwerde- mechanismen	Berichtet das U über Beschwerdemechanismen?	14
MR13	Maßnahmen: Schulungen	Berichtet das U über Menschenrechtsschulungen?*	16
MR14	Gesundheits- schutz und Sicherheit	Beschreibt das U, wie Gesundheit und Sicherheit der MA gewährleistet werden?*	73
MR15	eigenes U: Gesundheits- schutz und Sicherheit	Beschreibt das U, ob bzw. wie Gesundheit und Sicherheit der MA des eigenen Us gesichert werden?	72

MR16	Lieferkette: Gesundheits- schutz und Sicherheit	Beschreibt das U, ob bzw. wie Gesundheit und Sicherheit in der Lieferkette gesichert werden?	8
MR17	Lieferkette: Maßnahmen allgemein	Berichtet das U über Mechanismen und Maßnahmen zur Wahrung der Menschenrechte in der Lieferkette?*	54
MR18	Lieferkette: Zwangs- und Kinderarbeit	Berichtet das U über Mechanismen zur Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit in der Lieferkette?	31
MR19		Wenn ja, über welche Mechanismen wird berichtet?	
MR20	Lieferkette: Verträge	Berichtet das U über Klauseln/Vorgaben zum Menschenrechtsschutz in den Verträgen mit Zulieferern/Geschäftspartnern?	31
MR21	Lieferkette: Vertrags- abbruch	Wenn ja, kann eine Verletzung dieser Klauseln zur Beendigung des Vertragsverhältnisses führen?	17
MR22	Lieferkette: Länder- spezifische Risikoanalyse	Berichtet das U über spezifische menschenrechtliche Aspekte oder Risiken in Ländern, in denen es aktiv ist?	25
MR23	Verantwor- tungsstruktur	Berichtet das U über eine klare Verantwortungsstruktur für die Sicherstellung von Menschenrechtsbelangen?*	29
MR24		Berichtet das U, in welcher Abteilung/auf welcher Ebene diese Zuständigkeiten angegliedert sind?	28
MR25	Umgang mit Beschwerden	Beschreibt das U Richtlinien für den Umgang mit Beschwerden und Vorfällen im Bereich von Menschenrechtsverletzungen?*	15
MR26		Wenn ja, berichtet das U, ob Beschwerden zu Menschenrechtsverletzungen auch von externen Stakeholdern angezeigt werden?	4
MR27		Wenn ja, berichtet das U, ob die Beschwerdemechanismen für externe Stakeholder transparent einsehbar und zugänglich sind?	4
MR28	Fortschritts- beschreibung	Gibt es Angaben zum Fortschritt/zur Verbesserung des Menschenrechtsschutzes im U im aktuellen Berichtszeitraum?*	28
MR29	Vorjahresziele	Wird über das Erreichen der Vorjahresziele berichtet?*	12
MR30	Ziele	Formuliert das U spezifische Ziele im Bereich der Menschenrechte für das kommende Jahr?*	35
MR31		Wenn ja, welche?	
MR32	Wieder- gutmachung	Berichtet das U über Wiedergutmachungsmechanismen im Fall von Menschenrechtsverletzungen?	1
MR33	Überprüfung	Berichtet das U über Überprüfungs- bzw. Monitoringsysteme im Menschenrechtsbereich?	27
MR34	Corporate Citizenship	Berichtet das U über strategische/philantropische Investitionen?	42
MR35	Indikator: Anteil Schulung	Wird der Anteil der MA berichtet, die an einer Menschenrechtsschulung teilgenommen haben?*	9

MR36	Indikator: Anzahl Beschwerden	Berichtet das U, wie viele Beschwerden zu Menschenrechtsverstößen eingereicht wurden?*	19
MR37	Indikator: sonstige	Gibt es weitere quantitative Indikatoren?	13
ARBEITSNORMEN			Häufigkeit aus 122
AN1	Relevanz	Beschreibt das U, ob und warum Arbeitsnormen relevant sind?	85
AN2	Arbeitsrechts- bez. Chancen	Werden arbeitsrechtsbezogene Chancen für das U beschrieben?	64
AN3	Arbeitsrechts- bez. Risiken	Werden arbeitsrechtsbezogene Risiken für das U beschrieben?	27
AN4	Stakeholder- austausch	Berichtet das U über den Austausch in Stakeholder-Foren oder mit entsprechenden Interessensgruppen (z. B. Gewerkschaften) im Bereich Arbeitsnormen?	40
AN5	Urteile und Strafen	Werden Informationen zu Urteilen oder Strafen wegen Verletzungen arbeitsrechtlicher Grundsätze veröffentlicht?	11
AN6	Richtlinien Vereinigungs- freiheit	Berichtet das U über klar definierte Richtlinien zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung?*	9
AN7	Richtlinien Ver- haltenskodex	Wird ein für das gesamte U bindender Verhaltenskodex dargestellt?	57
AN8	Konventionen	Wird auf die Kernübereinkommen der ILO oder andere internationale Instrumente verwiesen?	44
AN9	Maßnahmen Vereinigungs- freiheit	Beschreibt das U konkrete Maßnahmen im Berichtsjahr, die in Zusammenhang mit diesen Richtlinien (auch, wenn keine berichtet werden) zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung stehen?*	21
AN10	MA-Beteiligung	Berichtet das U über Mechanismen, die es ermöglichen, die Meinungen, Anregungen und Kritik von MA zu erfassen und zu evaluieren und werden diese beschrieben?*	59
AN11	Vereinigungs- freiheit Ausländische Standorte	Berichtet das U darüber, wie es sicherstellt, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen auch in ausländischen Betriebsstätten eingehalten werden?*	11
AN12	Richtlinien Zwangs- und Kinderarbeit	Berichtet das U über schriftlich formulierte Richtlinien zum Verbot von Zwangs- und/oder Kinderarbeit und verweisen diese auf international anerkannte Normen?*	28
AN13	Maßnahmen Zwangs- und Kinderarbeit	Berichtet das U über durchgeführte Maßnahmen zur Durchsetzung der Richtlinien (auch, wenn keine berichtet werden) zum Verbot von Zwangs- und/oder Kinderarbeit und werden diese beschrieben?*	16
AN14	Mechanismen Lieferkette	Beschreibt das U Mechanismen, um die Einhaltung der firmeneigenen Grundsätze (z. B. gute Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangs- und/oder Kinderarbeit; aber auch, wenn keine berichtet werden) in der Lieferkette sicherzustellen?*	60
AN15	Verantwor- tungsstruktur	Beschreibt das U die Zuordnung von Verantwortlichkeiten innerhalb des Us im Bereich Arbeitnehmerrechte?*	29

AN16	Umgang mit Beschwerden allgemein	Beschreibt das U den Umgang mit Fällen von oder Beschwerden zu Verletzungen der Prinzipien im Bereich Arbeitnehmerrechte?*	23
AN17	Fortschrittsbeschreibung allgemein	Werden Fortschritte im Bereich Arbeitnehmerrechte im aktuellen Berichtszeitraum beschrieben? (außer Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung)*	35
AN18	Vorjahresziele	Wird erläutert, inwieweit Vorjahresziele erreicht wurden? (außer Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung)*	13
AN19	Ziele allgemein	Berichtet das U über selbstgesetzte Ziele im Bereich Arbeitnehmerrechte für das kommende Jahr und werden diese beschrieben? (außer Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung)*	32
AN20	Richtlinien Nicht-diskriminierung	Berichtet das U über schriftlich formulierte Richtlinien zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Sicherstellung von Chancengleichheit und werden diese genannt?*	37
AN21	Maßnahmen Förderprogramme	Berichtet das U über verfügbare Programme zur Förderung benachteiligter Gruppen (z. B. Menschen mit Behinderungen, ältere Beschäftigte, Migranten) und werden diese beschrieben?*	33
AN22	Maßnahmen Nicht-diskriminierung	Beschreibt das U Maßnahmen und Mechanismen, mit denen es Diskriminierung jedweder Art verhindert und die Gleichbehandlung beim Entgelt sicherstellt?*	25
AN23	Umgang mit Beschwerden: Nicht-diskriminierung	Beschreibt das U den Umgang mit Beschwerden zu und Fällen von Diskriminierung?	18
AN24	Fortschrittsbeschreibung Nicht-diskriminierung	Beschreibt das U eigene Fortschritte bezüglich Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit im aktuellen Berichtszeitraum und wird die Erreichung der Vorjahresziele erläutert?*	22
AN25	Ziele Nicht-diskriminierung	Berichtet das U über selbstgesetzte Ziele bezüglich Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für das kommende Jahr und werden diese beschrieben?*	18
AN26	Indikator Kollektivverträge	Berichtet das U den Anteil der MA, die unter Kollektivvereinbarungen fallen (z. B. Tarifverträge)?*	17
AN27	Indikator Zuliefererzertifizierung	Berichtet das U den Anteil der Zulieferer, die über eine Zertifizierung im Bereich Menschenrechte und zur Einhaltung von Kernarbeitsnormen verfügen (z. B. SA 8000)?*	2
AN28	Indikator Zuliefererüberprüfung	Berichtet das U den Anteil der Zulieferer, die zu Menschenrechtsaspekten und Einhaltung von Kernarbeitsnormen geprüft wurden?*	5
AN29	Indikator Frauenanteil allg.	Berichtet das U den Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft?*	46
AN30	Indikator Frauenanteil Führung	Berichtet das U den Anteil der Frauen in Führungspositionen inklusive der Definition von Führungsposition?*	28
AN31	Indikator Ältere	Berichtet das U den Anteil der MA über 50 Jahre?*	18

AN32	Indikator Leiharbeiter	Berichtet das U den Anteil der MA mit Leiharbeitsverhältnissen?*	6
AN33	Indikator Menschen mit Behinderung	Berichtet das U den Anteil schwerbehinderter MA?*	16
AN34	Indikator Diskriminierung Beschwerden	Berichtet das U die Anzahl der Beschwerden, die in Bezug auf Diskriminierung eingereicht wurden?*	13
AN35	Indikator Schulungen	Berichtet das U den Anteil der MA, die Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erhalten haben?*	13
AN36	Indikator Unfälle	Berichtet das U die Unfallhäufigkeitsrate inklusive detaillierter Informationen zu den Grundlagen der Berechnung?*	21
AN37	Indikator Ausfalltagequote	Berichtet das U die Ausfalltagequote inklusive detaillierter Informationen zu den Grundlagen der Berechnung?*	11
AN38	Indikator Gesundheitsquote	Berichtet das U die Gesundheitsquote inklusive detaillierter Informationen zu den Grundlagen der Berechnung?*	8
UMWELTSCHUTZ			Häufigkeit aus 122
US1	Relevanz	Beschreibt das U, ob und warum Umweltschutz relevant ist?	96
US2	Richtlinien	Berichtet das U über eine schriftlich formulierte Umweltrichtlinie? (d.h. interner Leitfaden, Umweltgrundsätze, Unternehmensphilosophie etc.; diese muss nicht, kann aber Teil des Berichts sein)*	53
US3	Maßnahmen zur Richtlinie	Berichtet das U Maßnahmen zur Umsetzung dieser konkreten Umweltrichtlinie?*	27
US4	Maßnahmen im Bereich Wasser	Berichtet das U konkrete Maßnahmen, die im Bereich Wasser durchgeführt wurden? (z. B. Wassereinsparung)	26
US5	Maßnahmen im Bereich Energie	Berichtet das U konkrete Maßnahmen, die im Bereich Energie durchgeführt wurden? (z. B. Energieeinsparung, Stromversorgung etc.)	78
US6	Maßnahmen im Bereich Abfall	Berichtet das U konkrete Maßnahmen, die im Bereich Abfall durchgeführt wurden? (z. B. Abfallvermeidung)	62
US7	Maßnahmen im Bereich Emissionen	Berichtet das U konkrete Maßnahmen, die im Bereich Emissionen durchgeführt wurden?	75
US8	Maßnahmen im Bereich Materialien	Berichtet das U konkrete Maßnahmen, die im Bereich Materialien durchgeführt wurden? (z. B. Holz, Papier, Metalle, Mineralien, Recyclingprodukte etc.)	68
US9	Maßnahmen im Bereich Biodiversität	Berichtet das U konkrete Maßnahmen, die im Bereich Biodiversität oder Flora&Fauna durchgeführt wurden?	10
US8	Maßnahmen im Bereich Materialien	Berichtet das U konkrete Maßnahmen, die im Bereich Materialien durchgeführt wurden? (z. B. Holz, Papier, Metalle, Mineralien, Recyclingprodukte etc.)	68
US9	Maßnahmen im Bereich Biodiversität	Berichtet das U konkrete Maßnahmen, die im Bereich Biodiversität oder Flora & Fauna durchgeführt wurden?	10

US10	Maßnahmen im Bereich Grund & Boden	Berichtet das U konkrete Maßnahmen, die im Bereich Grund und Boden (bzw. auch Grundwasser etc.) durchgeführt wurden?	10
US11	Maßnahmen im Bereich Sonstige	Berichtet das U sonstige Maßnahmen, bei denen Umweltkriterien berücksichtigt werden?	62
US12	Umweltmanagement-system	Berichtet das U über ein Umweltmanagementsystem oder ein anderes System zur Zielsetzung und Fortschrittsbewertung im Umweltbereich?*	61
US13	Auswirkungen Wasser	Beschreibt das U, ob der eigene Wasserverbrauch wesentliche Auswirkungen auf Ökosysteme in der Umgebung seiner Standorte hat?*	6
US14	Schulungen	Berichtet das U über Aufklärungsmaßnahmen oder Schulungen von MA zu Umweltschutzthemen?*	50
US15	Lieferanten	Beschreibt das U Maßnahmen zur Steigerung des Umweltbewusstseins bei Lieferanten (Schulungen, Vorschriften zu umweltbezogenen Produktangaben etc.)?*	40
US16	Umweltwirkung der Produkte	Enthält der Bericht eine Bewertung der ökologischen Wirkungen seiner wesentlichen Produkte und Leistungen, z. B. durch Ökobilanzen, Lebenszyklusanalysen?*	15
US17	Produkt- und Portfolioentwicklung	Beschreibt das U, welche Bedeutung Umweltaspekte bei der Produktentwicklung und bei der Ausrichtung seines Portfolios haben? (z. B. Entwicklung energie- & ressourceneffizienter Produkte, ökol. ausgerichtetes Produktportfolio)*	55
US18	Forschung und Entwicklung zum Produkt	Beschreibt das U Forschungs- und Entwicklungsprojekte, die zum Ziel haben, die Produktpalette umweltfreundlicher zu machen?	19
US19	Spenden	Berichtet das U über Spendentätigkeiten oder Finanzierungen von externen Projekten bzgl. Umweltschutz, -förderung, Umweltfreundlichkeit? (z. B. Regenwaldschutz etc.)	25
US20	CO ₂ -Ausgleichs-Maßnahmen	Berichtet das U über Zahlungen oder Maßnahmen zum Emissions-Ausgleich? (Berechnungsgrundlage meist CO ₂ e)	21
US21	Verantwortungsstruktur	Beschreibt das U die Verantwortlichkeiten für den Bereich Umweltschutz?*	32
US22	Fortschrittsbeschreibung	Werden Fortschritte im Bereich Umweltschutz im aktuellen Berichtszeitraum beschrieben?*	69
US23	Vorjahresziele	Wird erläutert, inwieweit Vorjahresziele erreicht wurden?*	16
US24	Ziele	Hat sich das U Ziele im Umweltbereich für das kommende Jahr gesetzt?*	64
US25	Unfälle	Werden Unfälle mit Umweltauswirkungen berichtet?	11
US26	Indikator Wasser	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Indikator Gesamtwasserentnahme?*	23
US27	Teilindikator Wasser eigene Gewinnung	Berichtet das U eine quantitative Größe zur Wasserentnahme aus eigener Gewinnung (z. B. Grundwasser, Oberflächenwasser)?*	3

US28	Teilindikator Wasser öfftl. Versorgung	Berichtet das U eine quantitative Größe zur Wasserentnahme aus öffentlicher Trinkwasserversorgung?*	9
US29	Teilindikator Wasser Recycling	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Anteil oder Gesamtvolumen des zurückgewonnenen/wiederverwendeten Wassers?*	5
US30	Indikator Energie produziert	Berichtet das U eine quantitative Größe zum direkten Energieverbrauch gesamt (d.h. aus eigenen Anlagen gewonnene Energie)?*	14
US31	Teilindikator Energie produziert nicht-erneuerbar	Berichtet das U eine quantitative Größe zum direkten Energieverbrauch (d.h. aus eigenen Anlagen gewonnene Energie) aus nicht erneuerbaren Energieträgern?*	6
US32	Teilindikator Energie produziert erneuerbar	Berichtet das U eine quantitative Größe zum direkten Energieverbrauch (d.h. aus eigenen Anlagen gewonnene Energie) aus erneuerbaren Energieträgern?*	8
US33	Indikator Energie zugekauft	Berichtet das U eine quantitative Größe zum indirekten Energieverbrauch gesamt (d.h. aus zugekaufter Energie)?*	34
US34	Teilindikator Energie zugekauft nicht erneuerbar	Berichtet das U eine quantitative Größe zum indirekten Energieverbrauch (d.h. aus zugekaufter Energie) aus nicht erneuerbaren Energieträgern?*	10
US35	Teilindikator Energie zugekauft erneuerbar	Berichtet das U eine quantitative Größe zum indirekten Energieverbrauch (d.h. aus zugekaufter Energie) aus erneuerbaren Energieträgern?*	14
US36	Indikator Abfall	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Gesamtgewicht des Abfalls?*	23
US37	Teilindikator Abfall gefährlich	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Anteil des gefährlichen Abfalls (wie nach nationalem Recht am Ort der Abfallentstehung definiert) am Gesamtgewicht des Abfalls?*	11
US38	Teilindikator Abfall ungefährlich	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Anteil des ungefährlichen Abfalls am Gesamtgewicht des Abfalls?*	9
US39	Teilindikator Abfall Entsorgung	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Anteil des Abfalls zur Entsorgung am Gesamtgewicht?*	10
US40	Teilindikator Abfall Recycling	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Anteil des Abfalls zur Verwertung am Gesamtgewicht?*	10
US41	Indikator Emissionen CO ₂ e	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Indikator gesamte Treibhausgasemissionen als CO ₂ -Äquivalent?*	30
US42	Teilindikator Emissionen Scope 1	Berichtet das U eine quantitative Größe zu direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1: bezogen auf Verbrennung in eigenen Anlagen)?*	17

US43	Teilindikator Emissionen Scope 2	Berichtet das U eine quantitative Größe zu indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2: bezogen auf eingekaufte Energie)?*	19
US44	Teilindikator Emissionen NOx	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Gesamtgewicht der Emissionen von NOx?*	7
US45	Teilindikator Emissionen SOx	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Gesamtgewicht der Emissionen von SOx?*	6
US46	Teilindikator Emissionen sonstige	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Gesamtgewicht weiterer wesentlicher Luftemissionen)?*	5
US47	Teilindikator Emissionen FCKWe	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Gesamtgewicht der Emissionen von ozonabbauenden Stoffen als FCKW-11-Äquivalent)?*	1
US48	Indikator Materialien	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Anteil der verbrauchten Materialien oder Produkte oder Ressourcen, die Umweltrelevanz oder Ressourcenauswirkungen haben bzw. bei deren Beschaffung Umweltkriterien berücksichtigt wurden?	10
US49	Indikator Zulieferer mit UMS	Berichtet das U eine quantitative Größe zum Anteil der Zulieferer, die über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügen (z.B. ISO 14001, EMAS)?*	6
US50	Indikator Energieeinsparung	Berichtet das U eine quantitative Größe zur eingesparten Energie durch Verringerung des Energieeinsatzes und Steigerung der Energieeffizienz)?*	28
US51	Indikator Unfälle	Berichtet das U quantitative Größen zu Unfällen mit Umweltauswirkungen aus dem vergangenen Jahr?	10
US52	Indikator Emissionszertifikate	Berichtet das U eine quantitative Größe zu Zahlungen zum Ausgleich von CO ₂ - oder anderen Emissionen?	6

KORRUPTIONSPRÄVENTION

Häufigkeit aus 122

AK1	Relevanz	Beschreibt das U, ob und warum Korruptionspräventionsbestrebungen relevant sind?	44
AK2	Richtlinien	Berichtet das U über klar definierte interne Richtlinien zur Vermeidung von Korruption und Interessenskonflikten (welche über Geschenkerichtlinie hinausgehen)?*	59
AK3	Distribution Richtlinien	Werden Dokumente mit Regeln/Anweisungen zur Einhaltung des Korruptionspräventionsprinzips an Angestellte ausgegeben?	36
AK4	Maßnahmen sonstige	Berichtet das U über Systeme, Maßnahmen oder Strukturen zur Vermeidung von Korruption und Interessenskonflikten im U, die über die hier genannten (z.B. Schulungen) hinausgehen)?*	39
AK5	Maßnahmen Lieferkette	Berichtet das U über Richtlinien, Codes, Systeme, Maßnahmen oder Strukturen zur Vermeidung von Korruption und Interessenskonflikten bei Zulieferern/Geschäftspartnern?	35
AK6		Wenn ja, welche (Erläuterung im Kommentarfeld)	
AK7	Maßnahmen Whistleblowing	Berichtet das U über einen Whistleblowing-Mechanismus oder die Ernennung einer Ombudsperson?	18

AK8	Maßnahmen Geschenke- richtlinien	Berichtet das U über die Kommunikation einer Geschenkerichtlinie/Regeln zur Vorteilsannahme an die MA?	36
AK9	Konventionen und Initiativen	Berichtet das U über Teilnahme an Us- /oder Brancheninitiativen, NGOs mit Korruptionsbezug oder sonstigen Gemeinschaftsaktionen zur Korruptionsbekämpfung?*	8
AK10	Umgang mit Beschwerden	Wird der Umgang mit Fällen/Verdachtsfällen im Bereich Korruption und Interessenkonflikten beschrieben?*	24
AK11	Verantwor- tungsstruktur	Wird im Bericht die Zuordnung von Verantwortlichkeiten innerhalb des Us im Bereich Korruptionsbekämpfung beschrieben?*	36
AK12	Fortschritts- beschreibung	Werden Fortschritte im Bereich Korruptionsbekämpfung beschrieben?*	22
AK13	Vorjahresziele	Wird erläutert, inwieweit Ziele im aktuellen Berichtszeitraum erreicht wurden?*	6
AK14	Ziele	Werden klare Ziele im Bereich Korruptionsbekämpfung formuliert?*	27
AK15	Maßnahmen Schulung	Wird über die Durchführung von Bildungsmaßnahmen für das Personal im Bereich Korruptionsprävention berichtet?	37
AK16	Indikator Schulung	Wenn ja, wie groß ist der Anteil der MA, die im letzten Berichtszeitraum an einer solchen Schulung teilgenommen haben?*	
AK17		Wird über eine regelmäßige Auffrischung der Schulungsinhalte berichtet?	18
AK18	Indikator Korruptions- fälle	Wird berichtet, wie hoch die Anzahl der bisherigen Korruptionsfälle ist?*	34
AK19		Wenn ja, wie viele Korruptionsfälle gab es im aktuellen Berichtszeitraum?*	
AK20	Indikator Verdachtsfälle	Wird auch über Verdachts- oder Beschwerdefälle berichtet?	5