

Alexander Fonari / Norbert Stamm /
Johannes Wallacher (Hg.)

für

Eine Welt Netzwerk Bayern e.V.
und Institut für Gesellschaftspolitik an der
Hochschule für Philosophie, München

Runder Tisch Bayern: Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen

<http://www.eineweltnetzwerkbayern.de>
<http://www.hfph.mwn.de/igp>

Runder Tisch Bayern: Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen

Alexander Fonari, Norbert Stamm und Johannes Wallacher (Hg.)
für
Eine Welt Netzwerk Bayern e.V. und
Institut für Gesellschaftspolitik an der Hochschule für Philosophie,
München

Augsburg und München, 2006

Umschlaggestaltung: Friederike Meier, München

Herstellung: Digitaldruck leibi.de, Neu-Ulm
Recyclingpapier aus 100% Altpapier

Die vorliegende Publikation wurde im Rahmen des Projekts
„Globalisierung von Sozial- und Umweltstandards“
gefördert von der InWEnt gGmbH aus Mitteln des Bundesministeriums für
wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
und von der Bayerischen Staatskanzlei.

Bezug:

3 Euro Versandkostenpauschale

Eine Welt Netzwerk Bayern e.V., Weiße Gasse 3, 86150 Augsburg
info@eineweltnetzwerkbayern.de

Inhaltsverzeichnis

<i>Alexander Fonari, Norbert Stamm und Johannes Wallacher</i> Vorwort	7
<i>Alois Glück</i> (Präsident des Bayerischen Landtags) Grußwort.....	15
 Teil 1: Konzeptionelle Überlegungen und Grundlagen	
<i>Johannes Wallacher</i> (Institut für Gesellschaftspolitik an der Hochschule für Philosophie, München) Sozial- und Umweltstandards im Kontext von „Corporate Social Responsibility“	21
<i>Michael Reder</i> (Institut für Gesellschaftspolitik an der Hochschule für Philosophie, München) Wissen, Recht und die Grenzen der Ethik: Vier soziologische Thesen zu Sozial- und Umweltstandards	33
<i>Elisabeth Strohscheidt</i> (Misereor) Die „Normen der Vereinten Nationen für die Verantwortlichkeiten transnationaler Konzerne und anderer Wirtschaftsunternehmen im Hinblick auf die Menschenrechte“: Ein wirksames Instrument zur politischen Steuerung der Globalisierung?	45

<i>Alexander Fonari</i> (Eine Welt Netzwerk Bayern e.V.) Unternehmensverantwortung und Global Compact.....	61
---	----

Teil 2: Umwelt- und Sozialstandards aus der Perspektive verschiedener Stakeholder

<i>Peter Kocks</i> (gtz, Runder Tisch Verhaltenscodizes) Globale soziale Standards - von der Kontrolle zu partizipativen Prozessen.....	83
---	----

<i>Thomas Bugl</i> (Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie) Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards aus Sicht der bayerischen Wirtschaftspolitik.....	93
--	----

<i>Andreas Buchner</i> (UnternehmensGrün e.V.) Verantwortung und Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil – gerade für kleine Unternehmen.....	97
---	----

<i>Matthias Bönning</i> , (oekom research) Umwelt- und Sozialstandards im Kontext nachhaltigen Investments	103
--	-----

<i>Alexander Klier</i> (DGB Bildungswerk Bayern e.V.) Global Player und internationale Sozialstandards	115
---	-----

Teil 3: Praktische Erfahrungen und Fallbeispiele

<i>Elisabeth Strohscheidt & Axel Müller</i> (Misereor) Erdölförderung im Golf von Guinea aus Sicht einer kirchlichen Organisation der Entwicklungszusammenarbeit.....	129
---	-----

<i>Uwe Kleinert</i> (Werkstatt Ökonomie, Heidelberg) Sozialstandards in der Spielzeugproduktion – Zwischenbilanz nach drei Jahren ICTI CARE-Prozess.....	143
<i>Stefan Löbbert</i> (HypoVereinsbank) Werte leben – Werte schaffen.....	151
<i>Herbert Höltschl</i> , (BMW Group) Umweltstandards in der Praxis der BMW Group.....	157
<i>Marion Bruckner</i> (Freudenberg-FHP) / <i>Eduard Würdinger</i> (bifa) Umgang mit Sozial- und Umweltstandards bei der FHP–Freudenberg Haushaltsprodukte Augsburg KG.....	163
<i>Thomas Weiß</i> (Lammsbräu) Umwelt- und Sozialstandards in der Praxis: Beispiel Neumarkter Lammsbräu.....	175
<i>Alexandra Hildebrandt</i> (KarstadtQuelle AG) Handel fair – Handel ethisch. Die KarstadtQuelle AG und das Prinzip Verantwortung.....	181
Vorstellung der herausgebenden Institutionen:	
Eine Welt Netzwerk Bayern e.V.....	197
Institut für Gesellschaftspolitik an der Hochschule für Philosophie, München.....	199
AutorInnenverzeichnis.....	201

Vorwort

Globalisierung bietet Chancen für Wachstum, Beschäftigung und Einkommen. Gleichzeitig können viele Menschen an den positiven Entwicklungen der Globalisierung nicht teilhaben und verfügen über keine – menschenwürdige – Arbeit. Globalisierung führt nicht von sich aus zu einer sozial gerechten und ökologisch nachhaltigen Entwicklung und bedarf deshalb der aktiven politischen Gestaltung. Dabei sind der stetige Bedeutungsverlust nationalstaatlicher Regelungen und vor allem der zunehmende Einfluss Transnationaler Unternehmen zu berücksichtigen. Die Diskussion über die Verantwortung von Unternehmen gewinnt an Dynamik.

Die Zahl der von Unternehmen aufgestellten freiwilligen sozialen Verhaltenskodizes steigt. Eine jüngst veröffentlichte Studie zeigt, dass Sozialstandard-Initiativen in den letzten 10 Jahren das Leben der ArbeitnehmerInnen in den untersuchten Betrieben in einigen Bereichen verbessert haben.¹ Doch bleiben noch viele Beschäftigte in Herstellungsbetrieben der zweiten Reihe (subcontracter) davon unberührt – so z.B. in Bangladesh.²

¹ Institut of Development Studies in Sussex, England: The ETI code of labour practice: do workers really benefit? Oktober 2006. Untersucht wurden die Unternehmen, die Mitglieder der englischen Ethical Trading Initiative (ETI) sind. 3 Millionen ArbeiterInnen haben demnach in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Verringerung der Kinderarbeit, Lohnerhöhung und Arbeitszeitverringerung profitiert. Kritisch blieben Vereinigungsfreiheit, Diskriminierungsverbot / Gleichberechtigung / gender und die Situation von Zeitarbeitern. Ein großes Problem stellt der Preisdruck dar, und dabei das mangelnde Bewusstsein der Konsumenten über dessen Auswirkungen auf die Produzierenden. Siehe <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-report/index.shtml>

² Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung, Tchibo – jede Woche eine neue Welt, Juni 2006, Seite 6/7. Dies betrifft vor allem Beschäftigte in kleinen bis mittelgroßen Firmen im Besitz von Einheimischen, mit niedriger Produktivität und katastrophalen Arbeitsbedingungen - weniger moderne Firmen, die im Besitz von Ausländern sind und für große ausländische Unternehmen fertigen.

Auch die Nichtregierungsorganisationen intensivieren ihre Arbeit: Ende September 2006 schlossen sich mehr als 30 deutsche Menschenrechtsorganisationen, Gewerkschaften, kirchliche und entwicklungspolitische Organisationen sowie Verbraucher- und Umweltverbände zum CORA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung zusammen. Dessen Ziel ist es, die gesellschaftliche Debatte über das wirtschaftliche und politische Handeln Transnationaler Unternehmen zu verstärken und für verbindliche Instrumente einzutreten, mit denen Unternehmen verpflichtet werden, die Menschenrechte sowie international anerkannte soziale und ökologische Normen und Standards zu respektieren.³

Gleichzeitig meidet eine wachsende Zahl von Verbrauchern in ihrem Konsumverhalten Unternehmen, die Sozial- und Umweltstandards nur unzureichend beachten.

Das Projekt ‚Globalisierung von Sozial- und Umweltstandards‘ des Eine Welt Netzwerk Bayern e.V. greift diese Entwicklungen auf und konzentriert sich dabei insbesondere auf die Themenkomplexe „Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen“ und „Öffentliches Beschaffungswesen“. In Form von jährlichen Runden Tischen wird mit in Bayern für den jeweiligen Themenkomplex relevanten Akteuren ein Dialog über Sozial- und Umweltstandards auf den Weg gebracht:

Der *Runde Tisch Bayern ‚Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen‘* versammelt VertreterInnen von großen und kleinen Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Ministerien, Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen in Bayern. Diskutiert werden die wichtigsten Instrumente zur Förderung von Unternehmensverantwortung; gute Erfahrungen einzelner Unternehmen oder Branchen zeigen die Richtung für zukünftige Fortschritte an.

Ein zweiter *Runder Tisch ‚Öffentliches Beschaffungswesen‘* stellt die gesellschaftliche Verantwortung der Öffentlichen Hand in den Mittelpunkt.

³ www.cora-netz.de: Kernanliegen des CORA-Netzwerks ist Corporate Accountability (‚unternehmerische Rechenschaftspflicht‘ im Sinne verbindlicher Unternehmensverantwortung). Von der Politik sollen hierzu verbindliche Instrumente geschaffen werden, die die Unternehmen verpflichten, die Menschenrechte sowie international anerkannte soziale und ökologische Normen und Standards zu respektieren. Der auf Freiwilligkeit beruhende CSR-Ansatz ist ihrer Meinung nach unzureichend. CA soll mittels finanzpolitischer Instrumente, Grenzwerten, Anreiz- und Sanktionssystemen, ordnungspolitischer Vorgaben und veränderter Strukturen erreicht werden.

Die Kommunen werden über ihre Gestaltungsmöglichkeiten informiert und durch praktische Erfahrungen bei ihren eigenen Anstrengungen unterstützt. Hierzu sind in Bayern als am öffentlichen Beschaffungswesen beteiligte Akteure Kommunalpolitik und -verwaltung, kommunale Spitzenverbände, Ministerien und entwicklungspolitische Nichtregierungsorganisationen eingeladen.

Die Ergebnisse der Runden Tische werden publiziert, regelmäßig erscheinen Informationsbriefe und für die über 2.000 bayerischen Kommunen werden dezentral Informationsseminare angeboten. Das Projekt befördert den öffentlichen Willensbildungsprozess hinsichtlich der verstärkten Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards – lokal nachdenken, global handeln. Politik ist Teilnehmer der Diskussion und zugleich Empfänger der Botschaft.

Im Rahmen des Projekts „Globalisierung von Sozial- und Umweltstandards“ erörtert der „Runde Tisch Bayern: Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen“ mit Vertretern von Unternehmen und Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden, Ministerien, Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen die in diesem Themenfeld laufenden internationalen Entwicklungen und analysiert die aktuellen Probleme aus den unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten. Auf dieser Grundlage werden Anforderungen und Ideen für eine stärkere Beachtung und bessere Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards formuliert.

Die vorliegende Publikation basiert auf einer Tagung, die am 17. November 2006 in der Hochschule für Philosophie in München stattfand. Eine Welt Netzwerk Bayern e.V. und Institut für Gesellschaftspolitik hatten mit freundlicher Unterstützung von DGB-Bildungswerk Bayern, Kirchlichem Entwicklungsdienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und dem Landeskomitee der Katholiken in Bayern zu einem ersten bayernweiten Runden Tisch eingeladen. Neben den Tagungsbeiträgen wurden weitere Artikel in dieser erweiterten Tagungsdokumentation aufgenommen. Die Publikation stellt ausgewählte Ansätze und Initiativen vor: An konzeptionelle Überlegungen und die Darstellung von Grundlagen schließen sich die Einschätzungen verschiedener Stakeholder sowie praktische Erfahrungsberichte über und Fallbeispiele von Unternehmensaktivitäten an.

Im ersten Teil wird die Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards in die aktuelle Debatte um gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen eingeordnet. Diese auch unter der Bezeichnung Corporate Social Responsi-

bility geführte Diskussion zeigt sich unter anderem in dem Bemühen vieler Unternehmen, ihr gesellschaftliches Engagement in eigenen Berichten zu dokumentieren. Das Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen ist allerdings noch relativ unscharf, nicht nur was die Reichweite, sondern auch die Rolle, die Inhalte, die Motivation und die ethische Begründung von gesellschaftlichem Engagement von Unternehmen angeht (Wallacher). Aus wissenschaftlicher Sicht zeigt sich dabei, dass Sozial- und Umweltstandards ein erster Schritt hin zu neuen globalen Steuerungsinstrumenten sind (Reder). Wie es derzeit auf der internationalen Ebene um die Verankerung von Standards steht, zeigen Beiträge zu den beiden wichtigsten derzeit diskutierten internationalen Initiativen: die UN-Normen für Unternehmensverantwortung und die Global Compact-Initiative des Ende 2006 ausgeschiedenen UN-Generalsekretärs Kofi Annan. Während die vorgeschlagenen UN-Normen für Unternehmensverantwortung den Primat der staatlichen Verantwortung an die Spitze stellen wollen, in der Akzeptanz aber noch auf Schwierigkeiten stoßen (Strohscheidt), sucht die ausdrücklich als Lern- und Diskussionsforum geschaffene Plattform Global Compact nach mehr Verbindlichkeit (Fonari).

Im zweiten Teil der Publikation zeigen Beiträge verschiedener Akteure (Durchführungsorganisationen der Entwicklungszusammenarbeit, Ministerium, Verband kleiner Unternehmen, Finanzanalyst und Gewerkschaftsvertreter), was aus ihrer Sicht bei der Weiterentwicklung der Sozial- und Umweltstandards derzeit notwendig ist. Eine große Herausforderung besteht demnach darin, die Diskussion um Sozial- und Umweltstandards auch in den Produktionsländern selbst zu etablieren und hierzu die dort angesiedelten Zulieferer zu motivieren und zu qualifizieren (Kocks). Die Politik ihrerseits muss für Implementierung und Umsetzung der Standards sorgen (Bugl, Klier). Auch die Beiträge und Möglichkeiten kleiner Unternehmen sind nicht zu unterschätzen (Buchner) - allerdings bedürfen sie in Zukunft bei diesem Themenfeld Unterstützung durch Information und Beratung. Bei börsennotierten Unternehmen ist die externe Bewertung mittels Nachhaltigkeits-Ranking ein effektiver Weg zur Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards (Bönning).

Im dritten Teil stellen Beispiele aus der unternehmerischen Praxis die Notwendigkeit bzw. die Erfolge von Anstrengungen um gesellschaftliche Verantwortung branchen- (Strohscheidt/Müller, Kleinert) oder unternehmensbezogen (Löbber, Höltschl, Bruckner/Würdinger, Weiß, Hildebrandt) heraus. Die Erdölförderung, hier am Beispiel des Golfs von Guinea, bringt bisher große soziale und ökologische Probleme mit sich – Nichtregierungs-

organisationen übernehmen hier wichtige Rollen (Strohscheidt / Müller). Der derzeit bestehenden Gefahr einer Überforderung der Hersteller durch zu viele verschiedene Standards - was bei entsprechender Vielfalt an Labels auf der Verbraucherseite dann auch die Konsumenten verwirren würde - begegnet die Spielzeugbranche mit einem branchenbezogenen Ansatz; allerdings wäre eine Vereinheitlichung auf europäischem BSCI-Niveau wünschenswert (Kleinert). Die HypoVereinsbank bemüht sich, unter den Finanzinstituten Vorreiter bei der Einhaltung sozialer und ökologischer Standards zu sein (Löbbert). In der Automobilbranche unternimmt die BMW Group diese Anstrengungen vor allem im ökologischen Bereich, u.a. mittels einer Datenbank seiner rund 3.000 Zulieferer (Höltschl). Das Potential inhabergeführter Unternehmen bezüglich der Realisierung von Sozial- und Umweltstandards belegen eindrücklich die Freudenberg AG am Beispiel ihrer Produktion in Augsburg (Bruckner / Würdinger) und die Neumarkter Lammsbräu, die nach eigener Einschätzung ohne die Installation von ökologischer und sozialer Verantwortung als Unternehmensprinzip sich nicht so erfolgreich am Markt halten können (Weiß). Abschließend wird am Beispiel des Handelskonzerns KarstadtQuelle deutlich, wie gigantisch die Aufgabe bei großen Unternehmen angesichts von 20.000 bis 25.000 Zulieferern ist und was der Handel in seiner Mittlerrolle zwischen Herstellern und Verbrauchern leistet bzw. leisten muss (Hildebrandt).

Für die zukünftige Diskussion kristallisieren sich dabei verschiedene Aufgabenschwerpunkte heraus: Vertiefung und Intensivierung / Qualifizierung der Diskussion im Norden wie im Süden; Vereinheitlichung von Standards; Verbindlichkeit der Instrumente; Intensivierung der Verbraucherbildung; Information, Beratung, Austausch für kleine und mittlere Unternehmen auf regionaler Ebene; Übernahme von Verantwortung und Steuerung durch die Politik auf allen Ebenen - international, national, regional und lokal; Politikkohärenz in den verschiedenen Handlungsfeldern; Austausch zwischen den zivilgesellschaftlichen Akteuren im Norden und Süden; Stärkung der zivilgesellschaftlichen Akteure in den Ländern des Südens.

Der Runde Tisch Bayern Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen bietet sich als kontinuierliche Plattform zur Beförderung des Dialogs über die weitere Entwicklung im Bereich Sozial- und Umweltstandards an, unterstützend zum und gemeinsam mit dem deutschen Runden Tisch Verhaltenskodizes. Im Herbst 2007 wird der zweite Runde Tisch Bayern Sozial und Umweltstandards bei Unternehmen zusammentreffen.

Wir danken allen Autoren und Autorinnen, den Kooperationspartnern der Veranstaltung vom 17. November 2006, dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und der Bayerischen Staatskanzlei für die Förderung des Projekts „Globalisierung von Sozial- und Umweltstandards“.

Alexander Fonari
Norbert Stamm
Johannes Wallacher

Augsburg und München, im Dezember 2006

Runder Tisch Bayern:
Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen
am 17. November 2006

Schriftliches Grußwort
von Landtagspräsident Alois Glück

Die Globalisierung ist ein Megatrend unserer Zeit, dem Staat, Wirtschaft und Gesellschaft sich stellen müssen. Globalisierung bietet Chancen für Wachstum, Beschäftigung und Einkommen. Aber immer noch können viele Menschen an den positiven Entwicklungen der Globalisierung nicht teilhaben. Es ergeben sich immer mehr Probleme – man denke nur an Fragen der sozialen Gerechtigkeit und des ökologischen Gleichgewichts –, die nicht mehr allein auf lokaler oder nationaler Ebene gelöst werden können.

Um globalen Konflikten vorzubeugen, bedarf es der verantwortungsvollen politischen Gestaltung, denn nur wenn die Politik die richtigen Rahmenbedingungen für die globalisierte Wirtschaft setzt, lassen sich die Erfordernisse des Marktes, soziale Gerechtigkeit und ökologisch nachhaltiges Wirtschaften in Einklang bringen.

In dieser Situation werden sich Unternehmen immer mehr ihrer globalen Verantwortung bewusst. Unterstützt wird diese Entwicklung durch ein

aufgeklärtes Verhalten der Verbraucherinnen und Verbraucher, die zunehmend die Beachtung sozialer und ökologischer Standards einfordern.

Wie aber ist mit Akteuren zu verfahren, die gegen international vereinbarte Sozial- und Umweltstandards verstoßen? Und wer hilft Unternehmen, die Sozial- und Umweltstandards bei sich und auch bei ihren Zulieferern verankern wollen?

Diese komplexen Themenstellungen greift das Eine Welt Netzwerk Bayern e.V. in seinem Schwerpunktprojekt 2006/07 „Globalisierung von Sozial- und Umwelt-Standards“ auf. Durch die Einbeziehung einer Vielzahl von Dialogpartner in dieses Projekt – Unternehmen, die öffentliche Hand, Verbände, Politik, Wissenschaft, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und Kirchen – wird das Eine Welt Netzwerk Bayern e.V. seinem Anspruch gerecht, wirklich einen „Runden Tisch“ eingerichtet zu haben.

Ganz besonders freue ich mich, dass diese Veranstaltung auf langjährigem bürgerschaftlichem Engagement aufbaut.

Da globale Prozesse längst nicht mehr allein durch staatliche Politik gesteuert werden, sondern Aufgaben der gesamten Gesellschaft sind, kann nur durch ein solches Zusammenwirken ein Beitrag zur Bewältigung globaler Herausforderungen geleistet und Globalisierung human gestaltet werden.

Ich danke allen, die sich hier für die Berücksichtigung international vereinbarter Sozial- und Umweltstandards engagieren, sehr herzlich, und wünsche dem „Runden Tisch Bayern: Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen“ gutes Gelingen und eine nachhaltige Wirkung.



Alois Glück

Präsident des Bayerischen Landtags

Teil 1:

Konzeptionelle Überlegungen und
Grundlagen

Sozial- und Umweltstandards im Kontext von „Corporate Social Responsibility“

Johannes Wallacher

1. Einleitung

Die Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards ist Teil der Debatte um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, die in den letzten Jahren unter der Bezeichnung „Corporate Social Responsibility“ geführt wird. Auch wenn dieser Begriff in der betrieblichen Praxis wie in der breiten Öffentlichkeit inzwischen häufig verwendet wird, ist das zugrunde liegende Konzept doch noch mehr als unscharf. Dies zeigt sich bereits daran, dass bisher kaum eine allgemein anerkannte Definition existiert und dieser Begriff daher in ganz unterschiedlichen Zusammenhängen verwendet wird. Dazu reicht ein erster Blick auf verschiedene „Corporate-Social-Responsibility“-Berichte, in denen Unternehmen seit einiger Zeit neben den üblichen Geschäftsberichten auch ihr gesellschaftliches Engagement dokumentieren. Es ist kein Einzelfall, dass solche Berichte inhaltlich nur wenig Substanz aufweisen und vorrangig dazu genutzt werden, das Unternehmen und seine Produkte in neuer Form zu präsentieren. Unklar bleibt häufig auch die Reichweite dieser Konzepte. Geht es dabei um das soziale und kulturelle Engagement eines Unternehmens im Sinne des „Sponsoring“ oder einer „Philanthropy“, oder nimmt man den gesamten Bereich der Geschäftspraktiken und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen in den Blick?

Es ist also zunächst einmal notwendig, den Inhalt und die Reichweite von Konzepten zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen zu klären. Erst auf der Basis einer klaren begrifflichen und inhaltlichen Bestimmung¹ ist es möglich, Konzepte von „Corporate Social Responsibility“ so-

¹ Vgl. dazu *Thilo Pommerening*, Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Eine Abgrenzung der Konzepte Corporate Social Responsibility und Corporate Citizenship. www.upj-online.de/media/upj/downloads/Service/Forschung/Diplom_etc_Arbeiten/Pommerening_Thilo.pdf (Stand: 20.11.2006).

zialethisch zu reflektieren, was auch eine geeignete unternehmensethische Begründung einschließt. Daher ist es angebracht, zunächst einige systematische Überlegungen zur gesellschaftlichen unternehmerischen Verantwortung aus Sicht der Unternehmensethik voranzustellen, die im Hinblick auf Sozial- und Umweltstandards von Bedeutung sind.

Was den Wirkungsbereich der Unternehmensverantwortung angeht, so ist klar, dass die Frage von Sozial- und Umweltstandards die unmittelbare Geschäftstätigkeit betrifft und nicht ein Anhängsel des eigentlichen Kerngeschäfts ist, das an die Marketing- oder Public-Relations-Abteilungen delegiert werden kann. Daraus folgt zunächst, dass es bei Corporate Social Responsibility darum geht, die eigentliche Unternehmenstätigkeit in ihrer Wechselbeziehung zu den davon betroffenen Menschen und Institutionen, d.h. den Anspruchsträgern bzw. „Stakeholdern“ in den Blick zu nehmen, und zwar sowohl zu den internen (v.a. Mitarbeiter, Eigentümer) als auch zu den externen (d.h. Kunden, Lieferanten, Gesellschaft, Politik). Ohne näher darauf eingehen zu können, sei jedoch bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass es angesichts der zunehmend komplexen Organisation von arbeitsteiligen Produktionsabläufen und weit verzweigten Zuliefererketten keineswegs trivial ist, zu bestimmen, wo der Einflussbereich eines Unternehmens anfängt und wo er endet. Die Bestimmung dieser „Spheres of Influence“ ist daher eine der bleibenden Herausforderungen von Corporate Social Responsibility.

Darüber hinaus gilt es die eigentlich ethisch bedeutsame Frage nach dem Inhalt, der Motivation und der Begründung von Unternehmensverantwortung anzugehen. Hier lassen sich ganz unterschiedliche Sichtweisen unterscheiden.

2. „The Social Responsibility of business is to increase its profits“

Ein auch in zeitlicher Hinsicht erstes Verständnis geht auf den kürzlich verstorbenen Ökonomen Milton Friedman zurück, den Begründer der berühmten liberalen Schule der Chicagoer Monetaristen. Er hat 1972, als zunächst in den USA der Ruf nach Unternehmensethik lauter wurde und auch in der Öffentlichkeit zu vernehmen war, die Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen auf die griffige Formel gebracht hat: „The Social Responsibility of business is to increase its profits“.

Diese Sicht ist nicht abwertend gemeint, was die Rolle der Ethik angeht, sondern wurde und wird teilweise auch heute noch ethisch zu legitimieren versucht, und zwar mit der "ethischen Richtigkeitsvermutung" der Gewinnmaximierung. Daraus wird die Forderung nach möglichst freier wirtschaftlicher Betätigung und freien Märkten abgeleitet. Die Orientierung an der Gewinnmaximierung sei danach für die Unternehmen geradezu eine moralische Pflicht, weil es vor allen anderen Zielen darum gehe, die Wettbewerbsfähigkeit, die wirtschaftliche Substanz und den Erhalt von Arbeitsplätzen zu sichern. Die Unternehmen übernahmen daher gesellschaftliche Verantwortung, wenn sie eine solch streng betriebswirtschaftliche Perspektive der Gewinnmaximierung verfolgen, da damit das Kapital seiner besten Verwendungsrichtung zugeführt wird, was Wachstum und eine günstigere und bessere Versorgung der Konsumenten ermögliche und dadurch letztlich auch die Nachfrage nach höheren sozialen und ökologischen Standards schaffe. Der Staat müsse sich daher so gut es geht der Reglementierung von Märkten enthalten und Unternehmen möglichst wenig durch Vorschriften gängeln.

Mit dem gleichen Argument wird auch eine Erweiterung und Erschließung der Märkte über nationale Grenzen hinweg gerechtfertigt. Eine Politik des Freihandels trage mehr als politischer Interventionismus dazu bei, wirtschaftliche Entwicklung und Wohlstand zu fördern, da vom freien Güteraustausch letztlich alle Beteiligten profitieren, wenn sie ihre komparativen Wettbewerbsvorteile nutzen. Damit kommen insbesondere die Entwicklungs- und Schwellenländer in den Blick. Sie verfügen über ein hohes Angebot an Arbeitskräften und daraus folgend niedrige Arbeitskosten, so dass sie v.a. im Bereich arbeitsintensiver Produktion komparative Kostenvorteile haben, die es in der internationalen Arbeitsteilung zu nutzen gilt. Eine Harmonisierung von Sozial- und Umweltstandards ist nach dieser Vorstellung kontraproduktiv, weil solche Standards ähnlich wie „nicht-tarifäre“ Handelsbeschränkungen wirken und die Kostenvorteile der weniger entwickelten Länder mindern. Statt dessen gilt es durch eine fortschreitende Integration in die Weltwirtschaft die Voraussetzungen für Wachstum und Entwicklung zu schaffen. Wenn der Wohlstand dann steige, nehme schließlich auch die Nachfrage nach mehr Umweltqualität und besseren sozialen Standards zu, d.h. wirtschaftliche Entwicklung geht dieser Sichtweise eines „Trickle-Down“ zufolge systematisch und zeitlich einer sozialen Entwicklung voraus.

Wie ist nun diese „ethische Richtigkeitsvermutung“ der Gewinnmaximierung zu bewerten?² Zunächst einmal gibt es durchaus gute Gründe dafür, die Logik von Markt und Wettbewerb sowie die Gewinnorientierung von Unternehmen positiv zu würdigen. Aus sozialetischer Sicht sind vor allem zwei Aspekte hervorzuheben. Dies ist zum einen die im Vergleich zu anderen Wirtschaftssystemen hohe Leistungsfähigkeit des Marktmechanismus, zum anderen ist eine freie wirtschaftliche Betätigung selbst ein konstitutives Element menschlicher Freiheit. Insofern besitzen freie unternehmerische Initiativen nicht nur eine instrumentelle Bedeutung, sondern auch einen ethischen Wert an sich. Theoretisch überzeugend hat dies vor allem Joseph Schumpeter in seiner Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung³ von 1911 beschrieben, als er den Prozess der „schöpferischen Innovation“ des Unternehmers als die Grundlage für die wirtschaftliche Entwicklung herausgearbeitet hat.

Dieser grundsätzlich positiven Bewertung steht allerdings eine Reihe von Einwänden gegenüber, welche die Grenzen der „ethischen Richtigkeitsvermutung“ einer einseitigen Gewinnmaximierung markieren. Zum einen beruht diese Richtigkeitsvermutung auf der Annahme vollkommener Märkte, die sich u.a. dadurch auszeichnen, dass im wirtschaftlichen Wettbewerb vollständige Konkurrenz und vollständige Transparenz herrscht. Es ist jedoch offensichtlich, dass diese Voraussetzungen im globalen Wettbewerb heute nur sehr unzureichend gegeben sind, wenn man etwa an die zunehmende Konzentration wirtschaftlicher Macht in vielen Sektoren (z.B. Medien, Software) denkt.

Ein entscheidender Einwand sind die verschiedenen Formen von Marktversagen, die ihre Ursachen in der Gewinnlogik selbst haben. Ein fundamentales Defizit der Gewinnlogik besteht darin, dass sie nicht in der Lage ist, für ein ausreichendes Angebot an öffentlichen Gütern (sozialer Frieden, Bildung, Gesundheit) zu sorgen bzw. öffentliche Umweltgüter (Erdatmosphäre) vor Ausbeutung zu schützen. Da die damit verbundenen Wohlfahrtseffekte nicht unmittelbar den einzelnen Wirtschaftsakteuren zugerechnet werden können, ist es für die Einzelnen nach der ökonomischen Logik und dem Gebot der Gewinnmaximierung auch nicht vernünftig, solche Güter herzustellen bzw. zu schützen, sondern die Finanzierung anderen

² Vgl. dazu ausführlicher *Johannes Müller & Johannes Wallacher*, Entwicklungsgerechte Weltwirtschaft. Perspektiven für eine sozial- und umweltverträgliche Globalisierung, Stuttgart u.a. 2005, bes. 105-127.

³ *Joseph Schumpeter*, Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung, 6. Auflage, Berlin 1964.

zu überlassen und die daraus resultierenden Vorteile soweit möglich im eigenen Interesse zu nutzen („Trittbrettfahrer“-Problem). Wenn sich allerdings alle so verhalten, werden keine öffentlichen Güter produziert bzw. geschützt, was auch als soziale Dilemmasituation bezeichnet wird.

Nicht weniger folgenreich ist, dass viele Produktionsprozesse selbst ökologische oder soziale Kosten (z.B. in Form von ausbeuterischen Arbeitsbedingungen) verursachen, die nicht den Verursachern zugerechnet werden und daher als externe Effekte bezeichnet werden. Das heißt jedoch, dass Markt und Wettbewerb mit ihrer Gewinnlogik nicht dazu in der Lage sind, die Grundlage für ihre normative Qualität, sprich ihre Leistungsfähigkeit und freiheitsstiftende Wirkung, zu schaffen. Dazu braucht es eine Wirtschaftsordnung, die einen Rahmen für Markt und Wettbewerb schafft, das Marktversagen in seinen verschiedenen Formen korrigiert und dafür sorgt, dass wirtschaftliches Wachstum auch möglichst breitenwirksam ist.

Dies ist auch der Grund dafür, dass die vorhin erwähnte „Trickle-Down-These“ falsch ist, was sich nicht nur theoretisch gut nachweisen, sondern auch empirisch belegen lässt.⁴ Die Integration in den Welthandel und ausländische Direktinvestitionen von Unternehmen sind eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung für eine kontinuierliche wirtschaftliche Entwicklung mit breitenwirksamen Effekten. Eine solche Entwicklung hängt auch von gezielten Maßnahmen zur Förderung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und ihrer Voraussetzungen ab. Dazu gehören Investitionen in Bildung und Gesundheit ebenso wie der Aufbau von politischen wie sozialen Institutionen, welche helfen, die durch die außenwirtschaftliche Öffnung hervorgerufenen Anpassungen zu bewältigen.

Sozialstandards, vor allem Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, können dabei eine wichtige Rolle spielen. Dazu gehören das Verbot von Zwangsarbeit, die Bekämpfung ausbeuterischer Kinderarbeit, die Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten sowie das Recht zu Kollektivverhandlungen. Ähnliches gilt für die Stärkung des Umweltschutzes in den weltwirtschaftlichen Austauschbeziehungen, besonders im Hinblick auf den drohenden Klimawandel, von dem die Armen und wirtschaftlich Schwächsten am stärksten betroffen sind. Dabei ist freilich auch darauf zu achten, dass entsprechende Umweltvorgaben nicht einseitig die Wettbewerbschancen ärmerer Länder schmä-

⁴ Vgl. Wissenschaftliche Arbeitsgruppe für weltkirchliche Aufgaben der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), Welthandel im Dienst der Armen, Bonn 2006.

lern, denen die Übernahme höherer Standards oft schwer fällt. Diese müssen daher durch geeignete Unterstützung in die Lage versetzt werden, die geforderten Standards auch einhalten zu können.

3. Corporate Social Responsibility als strategisches Konzept

Damit bleibt jedoch die Frage zu beantworten, wie ein solcher Ordnungsrahmen für den weltwirtschaftlichen Wettbewerb in Zeiten der Globalisierung geschaffen werden kann. Im weltweiten Maßstab fehlt es bisher weit hin an verbindlichen Rahmenbedingungen, weil die internationale Ordnung unübersehbare Lücken aufweist, die bestehenden Regeln wenig auf einander abgestimmt sind und keine wirksame Kontrolle ausgeübt wird. Dies trägt mit dazu bei, dass einzelne Staaten ihre Ordnungsstandards, auch Umwelt- und Arbeitsschutzaufgaben, absenken oder ganz außer Kraft setzen können, um ausländische Investoren anzuwerben. Dies geschieht durch die Schaffung so genannter Freier Exportproduktionszonen, die besonders in China sehr verbreitet sind. Hinzu kommt eine Staatsschwäche oder sogar ein Verfall von Staatlichkeit in nicht wenigen Ländern vor allem in Afrika, die kaum in der Lage sind, stabile rechtliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

Diese strukturellen Veränderungen der internationalen Politik haben mit dazu beigetragen, dass sich die Rolle der Transnationalen Unternehmen erheblich verändert. Deren wirtschaftliche Macht ist, begünstigt durch Unternehmenszusammenschlüsse und strategische Unternehmensallianzen, in den letzten Jahren erheblich gewachsen. Damit ist aber auch die gesellschaftliche Erwartung gestiegen, dass die Unternehmen ihre neuen Handlungsspielräume verantwortlich gestalten. Cornelius Herkströter, damaliger Präsident von Shell, hat dies 1995 unmittelbar nach dem Fall Brent Spar, der nicht nur für Shell eine einschneidende Bedeutung hatte, folgendermaßen beschrieben: „Wo Menschen früher die Lösung politischer und ökologischer Probleme von der Regierung erwarteten, fordern sie jetzt Unternehmen direkt dazu auf, die Rolle zu übernehmen.“⁵

Der damit beschriebene Paradigmenwechsel lautet also, dass die Unternehmen durch die Globalisierung nicht mehr länger nur Objekte der Politik sind, sondern zunehmend auch zu Subjekten der Politik werden, da sie

⁵ Vgl. *Dominikus Collenberg*, Paradigmenwechsel zögerlich umgesetzt, in: *Entwicklung und Zusammenarbeit* 47 (2006), Nr. 10, 374.

durch ihr Verhalten auch Globalisierungsprozesse mitgestalten. Dies hat natürlich auch Rückwirkungen auf das Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen. Dies gilt übrigens auch für Milton Friedman, der bereits 2002 seine Sicht der Dinge spürbar korrigiert hatte:⁶

„The role of companies in society is undergoing a profound and fundamental change. Social expectations are very different from what they were ten or even five years ago. No longer are only products being assessed by consumers; the companies behind the products are being assessed as well. Some companies have awakened public scrutiny through bad behavior, other companies have invited public praise and appreciation for good behavior. BP saw what happened to Shell in Nigeria and didn't want the same thing to happen to them in Angola. Companies are seeing a real competitive advantage in adopting a positive corporate social profile, not just a marketing advantage.“

Das Argument der komparativen Wettbewerbsvorteile wird also nicht mehr länger nur auf den grenzüberschreitenden Gütertausch beschränkt, sondern erweitert auf das gesamte Unternehmensimage und den Vorteil, den ein Unternehmen durch eine positive Reputation erzielen kann, und zwar nach außen wie nach innen. So liegt es im wohlverstandenen Eigeninteresse der Unternehmen, sich gegen mögliche Reputationsverluste zu schützen. Damit entsteht für die Unternehmen ein Anreiz, ethisch fragwürdiges Handeln zu unterlassen, da die kritische Öffentlichkeit zunehmend sensibel reagiert und neue Sanktionsmechanismen besitzt, vermittelt etwa durch Pressekampagnen oder Boykottaufrufe von Nichtregierungsorganisationen. Außerdem haben die Unternehmen ein Interesse daran, qualifizierte Mitarbeiter anzuwerben, ein aufgrund der demografischen Entwicklung zukünftig wohl noch gewichtigeres Argument. Dazu sind attraktive Arbeitsbedingungen, eine gute Reputation und Identifikation der Mitarbeiter mit den Zielen und Praktiken des Unternehmens ebenso geboten wie Investitionen in die Weiterbildung und Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter.

Ein solch strategisches Konzept von gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung stellt im Vergleich zur ersten Auffassung einen Fortschritt dar, weil viele Unternehmen einen starken Anreiz haben, sich mit ethischen Fragen zu beschäftigen. Damit ergeben sich neue Chancen für die Steuerung globaler Prozesse, gerade auch im Hinblick auf bessere Sozial- und

⁶ Zitiert nach *Jeffrey Hollender & Stephen Fenichell, What matters most, New York 2004, 34f.*

Umweltstandards. Viele Unternehmen nehmen diese Herausforderung auch aktiv an und setzen auf freiwillige Initiativen und Selbstverpflichtungen. Sie verweisen dabei darauf, dass dieses Vorgehen auf unbürokratische Weise flexible, pragmatische und wirksame Lösungen ermögliche, was ein wesentlicher Vorteil gegenüber der klassischen gesetzlichen Regulierung sei. Das Argument der höheren Gestaltungsflexibilität ist durchaus einsichtig, da die Einigung auf rechtlich verbindliche Regeln prinzipiell – und ganz besonders in Zeiten rascher Veränderungen und grenzüberschreitender wirtschaftlicher Aktivitäten – dem technologischen Fortschritt und der Globalisierung der Wirtschaft hinterherhinkt.

Unternehmerische Selbstverpflichtungen können besonders dort ein wichtiges Gestaltungsinstrument sein, wo nationale Regierungen nicht gewillt oder fähig sind, grundlegende Arbeits- und Umweltstandards gesetzlich vorzuschreiben bzw. bestehende Gesetze umzusetzen. Darüber hinaus kann die Zusammenarbeit von Unternehmen mit zivilgesellschaftlichen Akteuren kollektive Lernprozesse anstoßen und Vertrauen aufbauen. Verhaltenskodizes können darum in der Aufbauphase einer internationalen Ordnung durchaus Impulse zur Etablierung von sozialen und ökologischen Standards geben.

Diesen Chancen stehen allerdings auch einige grundlegende Schwierigkeiten gegenüber. Ein Hauptproblem liegt in der fehlenden Verbindlichkeit und unzureichenden Überprüfbarkeit dieser freiwilligen Initiativen. Bisher noch weitgehend ungeklärt ist auch die Legitimität der Beteiligung von Unternehmen an der Formulierung und Umsetzung von weltweiten Regeln, etwa in der Form von globalen Politiknetzwerken, an denen neben Staaten auch die Zivilgesellschaft und die Privatwirtschaft beteiligt sind.⁷ In diesem Zusammenhang stellt sich auch verstärkt die Frage nach neuen Formen von demokratischer Beteiligung der Bürger an der Kontrolle von Unternehmen, wenn diese zunehmend an der politischen Gestaltung mitwirken.⁸

Aus unternehmensethischer Perspektive gibt es freilich einen noch grundlegenden Einwand gegen ein solch strategisches Verständnis von Corporate Social Responsibility. Der liegt darin, dass das Argument der „wohlverstandenen Eigeninteressen“ keine stabile Basis und tragfähige Begründung für eine sozial wie ökologisch zuträgliche Steuerung unternehme-

⁷ Vgl. *Klaus Dingwerth*, Effektivität und Legitimität globaler Politiknetzwerke, in: *Tanja Brühl u.a. (Hrsg.), Unternehmen in der Weltpolitik*, Bonn 2004, 74-95.

⁸ *Rainer Eichenberger & Bruno S. Frey*, Democratic Governance for a Globalized World, in: *Kyklos* 55 (2002), Nr. 2, 265-288.

rischen Verhaltens liefern kann. Unternehmensverantwortung bleibt abhängig einmal davon, ob sich überhaupt eine kritische Öffentlichkeit formiert und damit ein Droh- und Sanktionspotenzial aufgebaut wird, weil nur dann ein Anreiz besteht, sich gegenüber Ansehensverlusten zu schützen. Zum anderen stellt sich die Frage, wie weit die unternehmerische Verantwortung geht, wenn dadurch Gewinnziele beeinträchtigt werden. Dies kann ein solches Konzept von Corporate Social Responsibility nicht beantworten, weil die Frage der Legitimität auf eine rein strategische Sichtweise reduziert wird. Auch wenn das wohlverstandene Eigeninteresse durchaus als Argument im Sinne einer zusätzlichen Motivation verstanden werden kann, so kann es doch eine normative Theorie zur Rolle von Unternehmen als Akteure in der Weltgesellschaft nicht ersetzen.

4. Normativ-kritische Sicht von unternehmerischer Verantwortung

Daher braucht es ein normativ gefülltes Konzept von gesellschaftlicher unternehmerischer Verantwortung, das auf einer tragfähigen ethischen Begründung aufbaut. Nur damit ist über strategische Überlegungen hinaus ein wirklicher Abwägungsprozess zwischen betriebswirtschaftlichen und moralischen Zielen möglich. Eine solche normativ-kritische Sicht von Corporate Social Responsibility soll abschließend zumindest ansatzweise skizziert werden.⁹

Ein möglicher Begründungsansatz, der von einer ökonomischen Perspektive ausgeht, diese aber auch überschreitet, geht vom Weltgemeinwohl aus. Grundlage dafür ist die Theorie der „Global Public Goods“, bei dem das wirtschaftstheoretische Konzept der öffentlichen Güter auf die Ebene internationaler Zusammenarbeit übertragen wird.¹⁰ Solche globalen öffentlichen Güter sind eine intakte Umwelt, Frieden und Sicherheit, Gesundheit, aber auch Werte wie die Menschenrechte oder grundlegende Sozial- und Umweltstandards. Solche Güter in ausreichendem Maß zu schaffen und – was ebenso wichtig ist – langfristig zu schützen und zu sichern, liegt im allgemeinen Interesse. Als moralischer Standpunkt wird daher das verallgemeinerbare Interesse vorgeschlagen, was auch in der Tradition der Goldenen Regel oder des kategorischen Imperativs von Immanuel Kant liegt.

⁹ Vgl. ausführlicher dazu *Johannes Müller & Johannes Wallacher*, a.a.O., 105-127.

¹⁰ Vgl. *Inge Kaul u.a.* (Hrsg.), *Global Public Goods: International Cooperation in the 21st Century*, New York 1999.

Wie bereits erwähnt ist die Logik von Markt und Wettbewerb nicht imstande, solch globale öffentliche Güter zu schaffen bzw. sie vor Ausbeutung zu schützen. Daher braucht es eine ethische Fundierung des Konzepts globaler öffentlicher Güter, die z.B. republikanische Theorien der Wirtschafts- und Unternehmensethik in der Variante von Peter Ulrich¹¹ oder der Schule von Horst Steinmann¹² bieten. Grundlage dafür ist die wechselseitige Rückgebundenheit der menschlichen Gesellschaft, die in Zeiten zunehmender grenzüberschreitender Verflechtungen und Interaktionen als Weltgesellschaft aufzufassen ist. Daraus kann die Einsicht erwachsen, dass private Interessen immer auch an gemeinsame globale Interessen rückgebunden sind; d.h. private und öffentliche Interessen sind kein Gegensatz, sondern von allen Weltbürgern gleichermaßen zu verfolgen. In diesem Sinne können auch Transnationale Unternehmen als Bürger („Corporate Citizen“) aufgefasst werden, die eine öffentliche Bedeutung haben und vom Weltgemeinwohl abhängig und diesem gleichzeitig verpflichtet sind. Interpretiert man das Stakeholder-Konzept vom Standpunkt des verallgemeinerbaren Interesses aus, so lässt sich daraus für die Unternehmen die Verpflichtung ableiten, das Gewinninteresse in Einklang mit dem allgemeinen Interesse zu bringen. Das (private) Gewinninteresse ist dann legitim, wenn auch die berechtigten Interessen aller Anspruchsträger Berücksichtigung finden, und zwar unabhängig davon ob die Stakeholder über eine Sanktionsmacht verfügen oder nicht.

Dies bietet zunächst nicht mehr als eine Grundorientierung. Um politisch relevant und umsetzbar zu werden, muss dieser Ansatz freilich weiter entfaltet und konkretisiert werden, und zwar sowohl im Hinblick auf die ethischen Implikationen als auch die Handlungsorientierungen. Dabei ist zu klären, wie soziale und ökologische Anliegen in der Weltwirtschaft am wirksamsten gestärkt werden können und welcher Beitrag von Unternehmen dabei zu erwarten ist. Was Letzteres betrifft, so ist vor allem der Umfang, die Reichweite und die Art der unternehmerischen Verantwortung zu bestimmen. Dazu ist eine gründliche Analyse der Probleme erforderlich, etwa im Hinblick auf das weit verzweigte System von Zulieferern.

¹¹ Vgl. *Peter Ulrich*, *Integrative Wirtschaftsethik*, 2. Auflage, Bern 1998.

¹² Vgl. etwa *Andreas Georg Scherer*, *Corporate Citizenship und globale Verantwortung der Multinationalen Unternehmen. Überlegungen aus Sicht einer internationalen Unternehmensethik*, in: Johannes Wallacher u.a. (Hrsg.), *Unternehmensethik im Spannungsfeld der Kulturen und Religionen*, Stuttgart u.a., 125-143.

Ein weiterer und vermutlich noch wichtigerer Schritt ist die Bereitschaft und die konstruktive Mitarbeit von Unternehmen und ihren Verbänden, soziale und ökologische Anliegen in der Ordnung der Weltwirtschaft zu stärken. Diese ordnungspolitische Mitverantwortung der Unternehmen erwächst daraus, dass sie inzwischen einen nicht unerheblichen Einfluss auf den Prozess der Setzung und Änderung von Rahmenbedingungen auf nationaler wie internationaler Ebene haben. Die Glaubwürdigkeit von Corporate Social Responsibility hängt daher letztlich davon ab, ob und inwieweit die Unternehmen konstruktiv an einer verbindlichen Verankerung sozialer und ökologischer Ziele in einem weltwirtschaftlichen Regelwerk mitarbeiten. Ein wichtiger Schritt dahin wären die Normen zur Unternehmensverantwortung der Vereinten Nationen, welche die Unterkommission der Menschenrechtskommission der UNO im Jahr 2003 vorgelegt hat.¹³ Inhaltlich beziehen sich diese Normen auf die Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie die Rio-Konvention für nachhaltige Entwicklung. Außerdem sieht dieser Vorschlag regelmäßige Überwachungs- und Verifikationsmechanismen durch die Vereinten Nationen sowie Sanktionen bei Missachtung der Normen vor. Auch wenn in diesem Zusammenhang noch einige Fragen zu klären sind, allen voran die Bestimmung des Einfluss- oder Tätigkeitsbereichs von Unternehmen, könnten diese Normen einen verbindlichen Rahmen bieten, an dem die Unternehmen ihre Verhaltenskodizes flexibel anpassen können.

¹³ Elisabeth Strohscheidt, UN-Normen zur Unternehmensverantwortung. Schreckgespenst für die Wirtschaft oder notwendiges Instrument zur politischen Steuerung wirtschaftlicher Globalisierung, in: Vereinte Nationen 53 (2005), Nr. 4, 138-144.

Wissen, Recht und die Grenzen der Ethik: Vier soziologische Thesen zu Sozial- und Umweltstandards

Michael Reder

An dem Diskurs über Sozial- und Umweltstandards beteiligen sich heute immer mehr unterschiedlich Akteure wie Unternehmen, Zivilgesellschaft, Politik oder Wissenschaft. Ausgangspunkt dieses Diskurses ist das anwachsende grenzüberschreitende Engagement von Unternehmen. Da weltweit die sozial-, arbeits- und umweltrechtlichen Rahmenbedingungen verschieden sind, stellt sich die Frage, ob es universale Standards geben soll, nach denen die Unternehmen ihre Tätigkeit ausrichten sollten. Sozial- und Umweltstandards sind Handlungsnormen für solche grenzüberschreitend aktiven Unternehmen. Teilweise wurden diese Standards bereits in neuen Organisationen institutionalisiert (z.B. im Global Compact).

Sozial- und Umweltstandards werden in gesellschaftlichen Diskursen oft in zwei Richtungen interpretiert. Einerseits sind sie in einem normativen Sinne Ausdruck der Suche einer universalen Moral angesichts globaler Veränderungen. Andererseits fragen Politiker, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) in diesen Diskursen in einer praktischpolitischen Perspektive, ob solche Standards ein effektives politisches Steuerungsinstrument sein können. Diese Doppelrolle der Sozial- und Umweltstandards (politisch wie ethisch) ist bei einer soziologischen Analyse zu beachten.

Um soziologisch die Rolle von Sozial- und Umweltstandards angemessen beantworten zu können, sind diese Standards zudem in einen größeren gesellschaftlichen Kontext zu stellen. Fragen, die sich hierbei stellen, sind u.a.: Vor welchen grundlegenden gesellschaftlichen Veränderungen ist dieser Diskurs überhaupt zu verstehen? Welche gesellschaftliche Funktion übernimmt er? Und in welchem Verhältnis steht er zu rechtlichen und ethischen Überlegungen?

Im Folgenden werden zuerst ein mögliches Deutungsmuster für aktuelle (welt)gesellschaftliche Entwicklungen skizziert und daran anschließend drei soziologische Thesen zu Sozial- und Umweltstandards formuliert. Als soziologisches Gerüst dieser Thesen dient die systemtheoretische Gesellschaftstheorie von Helmut Willke.

Hintergrund: Weltgesellschaftliche Ausdifferenzierung und die Suche nach einer 'Welteinheit'

Gesellschaftliche Veränderungen müssen heute immer stärker als weltgesellschaftliche Entwicklungen gedeutet werden. Soziologische Analysen beziehen sich heute deshalb von Beginn an auf die globale Ebene, weil ein Gesellschaftsbegriff, der sich ausschließlich an einem nationalstaatlichen Gerüst orientiert, an Grenzen kommt. „Der an nationalstaatlichen Kategorien ausgerichtete Gesellschaftsbegriff der überkommenen Soziologie hat seinen Dienst getan und kann nun gehen.“¹

Mit der systemtheoretisch geprägten Perspektive der Soziologie wird bei der Beobachtung globaler Dynamik zweierlei heraus gearbeitet: Zum einen wird die funktionale Ausdifferenzierung heutiger Gesellschaften beschrieben. Zum anderen wird betont, dass die einzelnen Funktionssysteme immer mehr aus den nationalstaatlichen Grenzen herauswachsen und auf globaler Ebene neue eigenständige Einheiten bilden; Willke nennt sie Weltsysteme: "Die Teile agieren nicht unabhängig voneinander, sondern sie konstituieren in der Art ihrer Kopplung ein Gesamtsystem."² Im Bereich des Handels, der Finanzen oder der Wissenschaft ist diese Ausdifferenzierung zu Weltsystemen schon sehr deutlich erkennbar.

Willke illustriert die Folgen der funktionalen Ausdifferenzierung anhand der mythologischen Erzählung von der Begegnung des Odysseus mit den Zyklopen. Die Zyklopen nehmen als späte Generation der Götter eine Mittelstellung zwischen dem Göttlichen und dem Weltlichen ein, sie „könnten Götter sein, aber auch Monster. Sie sind einäugig wie mancher

¹ *Helmut Willke*, *Atopia. Studien zur atopischen Gesellschaft*, Frankfurt/M. 2001, 107.

² *Helmut Willke*, *Supervision des Staates. Die Herausforderung der Politik durch laterale Weltsysteme*, in: Saage, R./Berg, G. (Hrsg.), *Zwischen Triumph und Krise. Zum Zustand der liberalen Demokratie nach dem Zusammenbruch der Diktaturen in Osteuropa*, Opladen 1998, 125.

Gott, aber sie prahlen auch mit ihrer Gewalt und stellen sich über die Götter.“³ Odysseus will herausfinden, wie es die Zyklopen mit der Gerechtigkeit halten und geht deshalb mit seinen Freunden in deren Höhle. Dort stellt er fest, dass die Zyklopen alles andere als göttlich oder gerecht sind. Sie haben vielmehr ihre eigene Herkunft vergessen und sind zu Monstern geworden, die nur noch ihre eigene Handlungslogik kennen.

Willke parallelisiert die Zyklopen mit den Weltsystemen. Auch diese haben sich von ihren Kontexten gelöst und erheben einen scheinbar absoluten Anspruch, indem sie ihre eigene Systemlogik für die anderen als verbindlichen Maßstab setzen. Willkes Einschätzung nach laufen sie deshalb Gefahr, wie die Zyklopen einäugig zu werden. „Einäugigkeit meint eine Ausprägung des Beobachtungsmodus sozialer Funktionssysteme, wonach sie die Fähigkeit verloren haben, ihren gesellschaftlichen Kontext als Bedingung ihrer Möglichkeit zu sehen.“⁴ Die Weltsysteme erkennen weder ihren gesellschaftlichen Hintergrund noch die Tatsache, dass sie in einem wechselseitigen Bedingungsverhältnis Leistungen anderer Funktionssysteme antizipieren. Sie steigern sich zur Höchstleistung, wobei sie zu "hoch trainierten, kraftstrotzenden Zyklopen mutieren und niemand auffällt, dass sich deren Gesichtsfeld zunehmend auf ihre eigene Logik verengt, bis schließlich die Einäugigkeit sich zum Ordnungsprinzip einer Systemarchitektur emporschwingt.“⁵

Weil die Funktionssysteme eine eigene Sprache und Logik entwickeln, die für andere Systeme nur noch sehr bedingt verstehbar ist, können sie auch nicht mehr durch eine übergeordnete Instanz gesteuert werden. Kein System kann mehr einen Anspruch auf Vorherrschaft erheben. Systeme können deshalb beispielsweise nicht mehr von der Politik nach einem traditionellen Machtverständnis gesteuert werden, sondern nur noch *beeinflusst* werden. Dies gilt aber nicht nur für die Politik, sondern auch für das Recht oder die Ethik. Weil Politik und Recht gerade auf globaler Ebene an Steuerungsfähigkeit einbüßen, werden heute neue Steuerungsinstrumente entwickelt, die der funktionalen Ausdifferenzierung entsprechen und im Zuge dessen von Macht auf Einfluss umstellen. Sozial- und Umweltstandards liegen genau in diesem Trend.

³ Helmut Willke, *Atopia. Studien zur atopischen Gesellschaft*, Frankfurt/M. 2001, 211.

⁴ Ebd. 192.

⁵ Ebd. 200.

Die funktionale Ausdifferenzierung und die Missachtung des Kontextes durch die Systeme führt zu einer starken Fragmentierung: Weltgesellschaft zerfällt in viele kleine einzelne Gruppierungen/Systeme, die nicht mehr – wie noch im Nationalstaat – an einen gemeinsamen Identifikationspunkt wie beispielsweise die nationale Identität, rückgebunden werden können. Trotzdem steht der Fragmentierung komplementär auch eine Integrationsbewegung gegenüber, denn in der globalisierten Welt werden auch Gemeinsamkeiten identifiziert, wirtschaftliches Handeln integrativ vernetzt oder neue global agierende Organisationen gegründet. Zentrales Kennzeichen globaler Dynamik ist die wechselseitige Abhängigkeit der Fragmentierung, i.S. einer Betonung von Differenzen, und der Suche nach einer 'Welteinheit'. Der Begriff 'Glokalisierung' bringt diesen unauflösbaren Zusammenhang in politischer Sprache zum Ausdruck.

Die Spannung von Einheit und Differenz findet sich auch in der Ethik wieder, beispielsweise in den Überlegungen zum Verhältnis von Universalismus und Partikularismus. Michael Walzer macht besonders deutlich auf diese Spannung aufmerksam. Er unterscheidet zwischen einer dichten und einer dünnen Moral. Mit dem Begriff 'dichte Moral' ist die von einer Gemeinschaft (gemeinhin einer Nation) geteilte normative Grundlage gemeint. 'Dünne Moral' bezeichnet demgegenüber die universale Moral der Weltgesellschaft. „Ich zeige, wie wir einerseits unter uns, zu Hause, über die ‚Dichte‘ unserer eigenen Geschichte und Kultur (einschließlich unserer demokratischen politischen Kultur) sprechen und wie wir andererseits mit Menschen anderer Länder, über alle kulturellen Unterschiede hinweg, über das gemeinsame ‚dünnere‘ Leben reden können.“⁶

Walzer will die dichte Moral der einzelnen Gruppen ernst nehmen und gleichzeitig die Differenzen zwischen Moralvorstellungen nicht selbstverständlich in einer übergeordneten Moral aufgehen lassen. Es ist für ihn ein zentrales Kennzeichen der Weltgesellschaft, dass es keine umfassende Gemeinschaft der Menschheit gibt, die sich auf eine solche dichte Moral stützen könnte. „Dies bedeutet auch, daß unser gemeinsames Menschsein uns niemals zu Mitgliedern eines einzigen, allumfassenden ‚Stammes‘ machen wird. Die entscheidende Gemeinsamkeit der menschlichen Rasse ist der Partikularismus: Wir alle nehmen Anteil an unseren eigenen ‚dichten‘ Kulturen. Mit dem Ende der alten Imperien und der totalitären

⁶ Michael Walzer, *Vernunft, Politik und Leidenschaften. Defizite liberaler Theorie*, Frankfurt/M. 1999, 12.

Herrschaft können wir wenigstens diese Gemeinsamkeit anerkennen und in die dadurch erforderlichen, schwierigen Verhandlungen eintreten.“⁷

Sozial- und Umweltstandards – wenn sie normativ gedeutet werden – sind Teil der dünnen Moral Walzers. Zwar speisen sie sich v.a. aus der Tradition der dichten Moral Europas und Nordamerikas, aber in globalen Diskursen über Politik und Ökonomie werden sie mehr und mehr zum Ausdruck einer dünnen universalen Moral. Allerdings zeigen sich dabei auch die Grenzen der dünnen Moral, denn solche Standards als Ausdruck einer globalen Ethik sind umstritten und nicht so intuitiv zugänglich und abgesichert, wie das bei Normen der dichten Moral der Fall ist.

These 1: Sozial- und Umweltstandards sind Reaktionen auf Ausdifferenzierung und Fragmentierung

Der Diskurs über Sozial- und Umweltstandards ist normativ wie politisch der Versuch einer Betonung von Universalität (im Sinne der dünnen Moral) im Zeitalter globaler Systembildungen und Fragmentierung. Solche Standards bieten die Möglichkeit, Weltsysteme anzuregen, die eigenen Bedingungsverhältnisse sowohl bezüglich ihrer gesellschaftlichen Kontexte als auch ihre Wechselwirkungen zu den anderen Weltsystemen wahrzunehmen und diese Beobachtungen in ihre Logik zu integrieren.

Normatives und politisches Ziel von Sozial- und Umweltstandards ist es, die Reflexionsfähigkeit des ökonomischen Systems anzuregen. Reflexion meint dabei „die Beobachtung der Wirkungen der eigenen Identität in der Umwelt.“⁸ Durch eine solche Reflexion kann ein System seine Wechselwirkungen zu anderen Systemen verstehen und die spezifische Blindheit der zyklischen Weltsysteme vermeiden helfen. „Reflexion meint im Wesentlichen eine Form der Selbststeuerung, durch welche Systeme ihre eigene Identität thematisieren und genau darauf einstellen, dass ihre Umwelt im Wesentlichen aus anderen Systemen besteht, mithin jedes System auch Umwelt für andere Systeme ist.“⁹

⁷ *Michael Walzer*, Lokale Kritik – globale Standards. Zwei Formen moralischer Auseinandersetzung, Hamburg 1996, 110.

⁸ *Helmut Willke*, Systemtheorie entwickelter Gesellschaften. Dynamik und Riskanz moderner gesellschaftlicher Selbstorganisation, Weinheim/München. 1993, 123.

⁹ Ebd. 121.

Wenn die Weltsysteme und deren Akteure (z.B. Transnationale Unternehmen) einsehen, dass sie immer schon Umwelt füreinander sind, dann können sie mit Hilfe von Sozial- und Umweltstandards erkennen, dass nur in der Weise ein Überleben des eigenen Systems möglich ist, in der auch die anderen Systeme für sie selbst Umwelt sind. Durch die Reflexion des eigenen Kontextes werden die externen Überlebensbedingungen in die eigene Systemlogik integriert und Komplexität verarbeitet. Der normative Kern der Reflexion liegt damit in der Zivilisierung der eigenen Aktivitäten. Sozial- und Umweltstandards sind genau eine solche Anregung zur Reflexion. Sie helfen den Systemen zu verstehen, dass sie nicht kontextlos agieren können, sondern sowohl die Menschen, die in ihren Organisationen arbeiten, als auch die Umwelt als unhintergehbare Voraussetzungen beachten müssen.

Sozial- und Umweltstandards wollen also die Systeme zur Reflexion und damit zur Zivilisierung anregen bzw. anhalten.¹⁰ Sie können damit sowohl zu einem Element der Selbststeuerung eines Unternehmens werden als auch zur politischen Kontextsteuerung des Gesamtsystems. Die Selbststeuerung besteht darin, dass beispielsweise Unternehmen beginnen, diese Standards in ihrer internen Logik zu verarbeiten und in die unterschiedlichsten Instrumente zu integrieren (angefangen von Reportsystemen über Managementvereinbarungen bis hin zur Personalentwicklung). Kontextsteuerung meint, dass durch Zusammenschlüsse (wie den Global Compact) die Unternehmen auch von außen ständig zur Reflexion angeregt und damit die Standards zu einem festen Reflexionsraster für das Unternehmen werden. Sozial und Umweltstandards werden also zu Reflexionsrastern, die Komplexität nach innen wie außen verarbeiten.

¹⁰ Gegen eine solche systemtheoretisch begründete Forderung nach Reflexion der Weltsysteme wurde z.B. von Guggenberger eingewendet, dass der Anstoß zur Selbstreflexion und Selbstbeschränkung den zusätzlichen Aufwand für die Teilsysteme nur unter zwei Bedingungen lohnt: "Wenn erstens andere Systeme zu dieser Rücksichtnahme ebenfalls bereits sind, das Verstehen intendierende Verhältnis also symmetrisch gestaltet ist, und zweitens die Gefährdung durch Umwelt als selbst mitverursacht erkannt wird" (*Wilhelm Guggenberger*, Niklas Luhmanns Systemtheorie. Eine Herausforderung der christlichen Gesellschaftslehre, Innsbruck/Wien 1998, 174). Rücksichtnahme und Selbstbindung seien also nicht notwendigerweise Folgen von Selbstreflexion. – Dieses Argument ist theoretisch vollkommen berechtigt. Es geht an dieser Stelle allerdings lediglich darum zu zeigen, dass es faktisch Formen der Reflexion gibt (und zwar in diesem Fall die Sozial- und Umweltstandards), die genau diese Funktion der Selbstbindung übernehmen. Es geht also nur um eine Erklärung empirischer Realität und nicht um die Konsistenz theoretische Schlussfolgerung.

These 2: Sozial- und Umweltstandards sind ein Raster der Wissensorganisation für Unternehmen

Unternehmen, die grenzüberschreitend agieren, entwickeln sich zu komplexen Organisationsgebilden. Je größer ein Unternehmen ist, desto komplexer werden seine Entscheidungs- und Organisationsstrukturen. Das Unternehmen ist deshalb herausgefordert, Strategien zu entwickeln, um diese Komplexität zu verarbeiten. Ein, wenn nicht sogar der zentrale Stellhebel dabei ist Wissen.

Wissen ist heute (nicht nur in der Wirtschaft, aber dort besonders deutlich) eines der zentralen Steuerungsmedien; Steuerung durch Geld oder Macht nimmt dagegen an Bedeutung ab. Für Weltsysteme wird v.a. vernetztes, aus Erfahrung gewonnenes Wissen besonders wichtig. Dabei zielen die Organisationen darauf ab, unterschiedliche Wissensformen zu nutzen und die verschiedensten Blickwinkel in das kollektive Wissen zu integrieren. In dieser Generierung und Verarbeitung kollektiven Wissens zeigt sich die Intelligenz einer Organisation. Dabei besteht „die eigentliche Leistung des Aufbaus organisationaler Intelligenz (...) darin, eigenständige Expertise in die anonymisierten, transpersonalen Regelsysteme der Organisation einzubauen.“¹¹ Das Agieren in komplexen globalen Strukturen bedeutet für Unternehmen, dass sie nicht eindeutig planbaren Erwartungen und Ereignissen ausgesetzt sind. Deshalb sind Unternehmen auf Wissensorganisation angewiesen, die es ermöglicht Komplexität innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu verarbeiten. Je effektiver und dynamischer diese Wissensorganisation etabliert wird, desto flexibler und weniger anfällig für Risiken ist das Unternehmen.

Sozial- und Umweltstandards geben den Unternehmen einen Orientierungsrahmen für die Wissens- und damit Risikoverarbeitung in einem zweifachen Sinne. Zum einen dienen sie zu einer Organisation des Wissens nach innen. In einem komplexen, dynamischen Unternehmen brauchen MitarbeiterInnen ein Gerüst, anhand dessen die Kommunikation und damit Wissensverarbeitung innerhalb einer Organisation geschieht. Die Beteiligung an Initiativen wie dem Global Compact kann deshalb den Unternehmen eine Möglichkeit eröffnen, eine interne Kommunikationsorientierung zu etablieren.

¹¹ *Helmut Willke*, *Atopia*. Studien zur atopischen Gesellschaft, Frankfurt/M. 2001, 98.

Zum anderen dienen Sozial- und Umweltstandards aber auch einer Wissensverarbeitung nach außen. Unternehmen sind in einer globalisierten Wirtschaft enorm vielen Unbekannten ausgesetzt, beispielsweise ist es schwer, genau abzuschätzen, wie einzelne Unternehmensentscheidungen von den unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteuren gedeutet werden. Die Standards ermöglichen es, diese Komplexität zu reduzieren und damit Risiko zu minimieren. Wenn ein Unternehmen derartige Standards zu seinen Handlungsleitlinien macht und sie umsetzt, werden Reaktionen der Stakeholder kalkulierbarer. Die Handlungsweisen dieser Anspruchsgruppen an das Unternehmen können damit schneller intern verarbeitet werden. Die internen wie externen Gründe erklären, wieso sich Unternehmen für solche Standards einsetzen.

These 3: Sozial- und Umweltstandards sind ein Schritt hin zu einem neuen globalen Rechtssystem

In den Diskussionen um Sozial- und Umweltstandards, wie beispielsweise um den Global Compact, wird immer wieder deutlich, dass solche Standards in den wenigsten Fällen als ein rechtliches Steuerungselement analog der traditionellen nationalstaatlich-rechtlichen Steuerung verstanden werden können. Gleichzeitig werden sie trotzdem auch als Teil einer Herausbildung globalen Rechtes interpretiert. Wie ist dann aber globales Recht als Steuerungsinstrument aus soziologischer Perspektive überhaupt zu deuten?

Willkes Einschätzung nach kann globales Recht heute seine Steuerungsleistung nur erbringen, wenn es „die heterogenen Eigenlogiken und operativen Autonomien der zu koordinierenden Systeme und Akteure erhält.“¹² Wenn das Recht diesem Anspruch gerecht werden will, muss es sich ausdifferenzieren und wird damit notwendigerweise selbst heterogen. „Ich nehme an, dass diese Ausweitung und Differenzierung des Rechts (...) es unumgänglich machen, die Einheit des Rechtssystems von Einheit auf die Differenz von Einheit und Vielfalt umzustellen, also die Leitidee des Rechts nicht mehr in der Herstellung von Ordnung zu suchen, sondern in der Kompetenz, mit Unordnungen in einer geordneten Weise umzugehen.“¹³ Das globale Recht erweist sich heute schon auf dem Weg dorthin, denn es versucht bereits unterschiedliche Rechtsformen miteinander zu ver-

¹² *Helmut Willke*, *Heterotopia. Studien zur Krisis der Ordnung moderner Gesellschaften*, Frankfurt/M. 2003, 94.

¹³ Ebd. 112.

binden, wodurch eine komplexe, prozedurale und relationale Rechtsstruktur entsteht. Dabei ist es auch für das Recht von großer Wichtigkeit, „vom Festen auf das Fließende, von der Struktur fester Anhaltspunkte auf Prozesse rekursiver Selbstreferenz, von der Hypostasierung von Ortsverhältnissen zu Hypostasierungen von Zeitverhältnissen“ umzustellen, um „die beengende Territorialität distinkter Orte aufzugeben und sich dem Fluss der Kontingenz zu überlassen, um andere Ziele zu erreichen.“¹⁴ Willke nennt dieses Ordnungsmodell Heterotopia, eine Ordnung der Unordnung, in der Unordnung nicht mehr als Mangel, sondern als Teil einer komplexen Ordnungsbewegung verstanden wird. So allein kann Willkes Ansicht nach der Einäugigkeit der Zyklopen politisch entgegengewirkt und eine Ordnung globaler Unordnung hergestellt werden.

Sozial- und Umweltstandards können eine wichtige Funktion innerhalb dieser neuen Rechtsstruktur übernehmen, weil sie sich dieser Dynamik und Komplexität von Recht anpassen. Sie versuchen nicht, ein neues Rechtsinstrument analog traditionellen nationalstaatlichen Rechts zu sein, sondern in der Verarbeitung von Unordnung ein neues, flexibles Ordnungsmoment einzuziehen, das auf eine Verbindung von Kontext- und Selbststeuerung abstellt. Aus diesem Mechanismus heraus erklärt sich auch der Erfolg dieser Standards innerhalb der Diskussion um weltpolitische Steuerung.

These 4: Die wissenschaftliche Ethik kann keine eindeutigen Orientierungen für Sozial- und Umweltstandards liefern

Soziologisch betrachtet ist die Renaissance der Ethik sowohl im Gesellschafts- wie Wissenschaftsdiskurs eine Reaktion auf die Zunahme von Komplexität. In der Weise, in der gesellschaftliche Entscheidungsprozesse komplexer und immer mehr Akteure an diesen beteiligt werden, ohne dass es eine übergeordnete Entscheidungsinstanz gibt, wird die Ethik gefragt, ob sie Orientierungshilfen für solche Entscheidungsprozesse zur Verfügung stellen kann.

Der soziologische Blick auf die gesellschaftliche Realität zeigt allerdings: Auch die Ethik als Wissenschaft kann keine eindeutige Orientierung bereitstellen. Zum einen ist dies nicht möglich, weil sich auch die Ethik nicht über andere Systeme stellen oder sie steuern kann. Eine Beeinflussung derselben ist nur bedingt möglich. Diese geschieht, wenn, über die

¹⁴ *Helmut Willke*, *Atopia*. Studien zur atopischen Gesellschaft, Frankfurt/M. 2001, 237.

Etablierung neuer Reflexionsmuster, die anschlussfähig sind an die Systeme und mit denen diese ihr Verhalten reflektieren können.

Ein zweiter Grund liegt im ethischen Diskurs selbst. In seinen unterschiedlichen Spielarten zielt er fast immer auf eine Anerkennung von Vielfalt. Damit gerät die Ethik in ein Dilemma: Einerseits sucht sie nach einem allgemeinen Moralprinzip, andererseits ist dieses meist auf die Anerkennung von Differenzen hin angelegt. Aus diesem Dilemma heraus ergibt sich, dass Ethik keine eindeutigen gesellschaftspolitischen Orientierungen geben kann. Sie kann soziologisch betrachtet lediglich diese Dilemma reflexiv bearbeiten.

Es gibt also eine klare Differenz zwischen wissenschaftlich-ethischer Reflexion und sozial-normativer Praxis. Die Ethik als Wissenschaft wird heute meist als eine Form der Meta-Ethik betrieben, sie fragt nach Begründungsstrukturen im moralischen Feld und reflektiert diese auf Prämissen oder Kohärenz hin. Die wissenschaftliche Ethik orientiert sich bei ihren Reflexionen an dem Wahrheitskriterium. Die moralische Praxis hingegen ist an solchen reflexiven Begründungen nur bedingt interessiert, sie ist in komplexen Situationen auf pragmatische Entscheidungen und Orientierungen angewiesen und nicht notwendig an dem wissenschaftlichen Wahrheitskriterium orientiert. Es gibt daher meist keine eindeutigen oder etwa kausalen Verbindungen von dem wissenschaftlichen Ethikdiskurs zu möglichen Handlungsorientierungen in moralischen Alltagsfragen.

Für die ethische Reflexion von Sozial- und Umweltstandards hat dies mehrere Folgen: Der ethische Wissenschaftsdiskurs kann solche Standards reflektieren und diskutieren. Damit leistet er einen wichtigen Beitrag zur Analyse der normativen Implikationen politischer Strukturen. Gleichzeitig kann er allerdings nur bedingt Orientierungshilfen für die Entwicklung derselben geben. Wegen der Uneindeutigkeit des ethischen Diskurses und der Differenz von Wissenschaft und Praxis kann er nur Orientierungen bzw. Anregungen, nicht aber Handlungsanweisungen zur Weiterentwicklung dieses Instrumentes liefern. In der Thematisierung der normativen Implikationen der Standards kann er allerdings sehr wohl zur Reflexion über das Verhalten von verschiedenen Akteuren im globalen Kontext anregen.

Schlussfolgerungen

Der Diskurs über Sozial- und Umweltstandards ist an unterschiedliche gesellschaftliche Kommunikationsfelder anschlussfähig. Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft schließen beispielsweise an ihn an. Er ermöglicht einen Austausch über ein für die Weltgesellschaft wichtiges Themenfeld. Darin besteht eine seiner zentralen Funktionen. Er liefert ein Sprachspiel, das in die Argumentationslogik unterschiedlicher Akteure integriert werden kann und stellt damit auch eine Form weltgesellschaftlicher Integration dar.

Natürlich sind die einzelnen Motive sich in diesem Diskurs zu engagieren sehr unterschiedlich: Ethiker tun dies vielleicht, um Wissenschaft näher an die moralische Praxis anzubinden; Unternehmen, um Risiken zu mindern oder ein gutes gesellschaftliches Ansehen aufzubauen; Politiker, weil sie nach neuen Steuerungsinstrumenten suchen; und VertreterInnen der Zivilgesellschaft, weil sie sich als Teil einer ausdifferenzierten Gesellschaft selbst in politische Prozesse einbringen wollen. Aber nicht nur Motive, sondern auch inhaltlichen Einschätzungen unterscheiden sich sehr – je nach dem, ob der Ethiker kantisch oder kommunitaristisch denkt, der Politiker eher links oder rechts steht oder der Vertreter der Zivilgesellschaft stärker aus dem sozialen oder ökologischen Themenfeld kommt.

Betrachtet man die globale Realität, so sieht man, dass Sozial- und Umweltstandards zwar nur einen bedingten Schutz vor Ungerechtigkeiten im Arbeitsleben bieten, sie aber ein erster Schritt sind, neue globale Steuerungsinstrumente zu etablieren. Unabhängig von der Motivation der Beteiligten und deren jeweiligen Einschätzungen bietet der Diskurs über solche Standards die Möglichkeit, gesellschaftliche Komplexität angesichts globaler Dynamik zu verarbeiten, Kommunikation zu ordnen und Reflexionsraster für Entscheidungen zu entwickeln. In diesem Sinne erscheint es wichtig, diesen Diskurs zu fördern, und zwar in unterschiedlichen gesellschaftlichen Handlungsfeldern, denn von einigen Institutionen wird er erst sehr zögerlich aufgegriffen.

Abschließend deshalb einige wenige Hinweise, wie dieser Diskurs in Zukunft noch ausgebaut bzw. für andere Akteure anschlussfähig gemacht werden könnte:

- Die Wissenschaft kann zum einen aufzeigen, wie Wissen heute als Steuerungsmedium gesellschaftlich an Bedeutung gewinnt und Sozial-

und Umweltstandards als Wissensverarbeitung in Unternehmen fungieren können. Darüber hinaus kann die Ethik als Wissenschaft die normativen Implikationen unternehmerischer Praxis reflektieren; sie muss dabei aber immer auch auf ihre eigenen Grenzen aufmerksam machen, um sich nicht als neue Steuerungsmacht fehl zu interpretieren.

- Auch die Zivilgesellschaft ist herausgefordert, den Diskurs über Sozial- und Umweltstandards intensiv mit weiterzuführen. In Willkeschen Sinne kann sie zur Reflexion anregen und damit zur "Zivilisierung" beitragen. Zivilgesellschaft steht dabei allerdings auch immer in der Gefahr, die eigene normative Perspektive zu stark zu machen, womit die Chancen zur einer Reflexionsanregung für das ökonomische System verspielt werden können. Der Diskurs über Sozial- und Umweltstandards ist deshalb auch von Seite der Zivilgesellschaft in einem offenen und konstruktiven Sinne zu führen.
- Der Diskurs über Sozial- und Umweltstandards sollte vermehrt in den politischen Diskurs integriert werden, und zwar nicht nur auf der Ebene der UNO (z.B. Global Compact) oder supranationaler Organisationen (z.B. OECD-Leitlinien), sondern auch auf der nationalstaatlichen, regionalen und lokalen Ebene. Damit könnte dieses Instrument der Kontextsteuerung effektiver werden. In dieser Perspektive wäre es beispielsweise wünschenswert, wenn auch die einzelnen Bundesländer sich verstärkt in diesem Diskurs beteiligen würden.
- Die Wirtschaft ist herausgefordert, den Diskurs nicht nur den großen Unternehmen zu überlassen, sondern ihn zu einem Thema für alle Unternehmen zu machen. Natürlich fällt es kleineren Unternehmen schon alleine aufgrund ihrer personellen und finanziellen Ressourcen schwerer, sich an ihm zu beteiligen. Doch vielleicht gibt es auch zwischen den Unternehmen Möglichkeiten eines intelligenten Wissenstransfers (wie durch die Foren innerhalb des Global Compact angedacht), um auch kleinere Unternehmen mit in diesen Diskurs einzubinden.

Die „Normen der Vereinten Nationen für die Verantwortlichkeiten transnationaler Konzerne und anderer Wirtschaftsunternehmen im Hinblick auf die Menschenrechte“: Ein wirksames Instrument zur politischen Steuerung der Globalisierung?

Elisabeth Strohscheidt^{1*}

1. Einleitung

Macht und Einfluss transnationaler Konzerne sind in den letzten Jahrzehnten bedeutend gewachsen und reichen heute in alle Länder und fast alle Bereiche menschlichen Lebens hinein. Unternehmensinteressen beeinflussen staatliche Politik in vielerlei Hinsicht. Parteispenden und Lobbyismus sind augenfällige Merkmale solchen Einflusses.

Die Umsetzung und Möglichkeiten zur Wahrnehmung international anerkannter Menschenrechte kann und wird durch Aktivitäten und Einfluss von Unternehmen, insbesondere Transnationalen Konzernen (TNK) beeinflusst – im Guten wie im Schlechten. Nicht zuletzt aufgrund der „globalisierten Informationsgesellschaft“ wächst die Zahl der Unternehmen, die sich aktiv ihrer sozialen Verantwortung stellen, denn diese Informationsgesellschaft kann – nachgewiesenes oder auch nur behauptetes – Fehlverhalten von Unternehmen sehr schnell weltweit bekannt machen. Neben Umweltstandards werden auch Menschenrechtsfragen zunehmend als zu be-

^{*1} Es handelt sich bei dem vorliegenden Beitrag um eine aktualisierte Fassung der Autorin aus: *Christian Bussler, Alexander Fonari* (Hrsg.), *Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen: Chancen und Grenzen*, München 2005, S. 53 ff. Zur Aktualisierung herangezogen wurde u.a. auch der Beitrag der Autorin „Wirtschaftliche Globalisierung braucht politische Steuerung: Ansätze der Vereinten Nationen, Menschenrechtsstandards im Handeln von Wirtschaftsunternehmen zu verankern“, in: *Sabine von Schorlemer* (Hrsg.), *Zeitschrift für Politik, Sonderband 1: Globale Probleme und Zukunftsaufgaben der Vereinten Nationen*, Nomos Verlag, Baden-Baden 2006, S. 168 ff.

rücksichtigende Faktoren im Risikomanagement eines Unternehmens gesehen.

Fälle, in denen Unternehmen Menschenrechte verletzen, von Menschenrechtsverletzungen profitieren oder diese stillschweigend dulden, sind weit hin bekannt. Einige Beispiele:

- Ein großer Teil des Spielzeuges, das sich in europäischen und amerikanischen Kinderzimmern wiederfindet, wird unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen in Asien, vor allem in China, hergestellt.²
- Der blutige Bürgerkrieg in der DR Kongo wurde vor allem über die Ausbeutung der Rohstoffe des Landes finanziert.
- Der Bau von Großstaudämmen in Ländern wie Brasilien, China oder Indien macht nach wie vor die Umsiedlung Tausender Menschen erforderlich. Viele der Betroffenen werden im Vorfeld nicht um ihre Zustimmung gefragt und nicht angemessen entschädigt. Umweltschäden kommen hinzu.
- Trotz einer von der Weltbank eingesetzten unabhängigen Beratergruppe im Rahmen des auch mit Weltbankmitteln finanzierten Erdölprojektes Tschad/Kamerun kommen die Erlöse aus der Erdölförderung des Tschad bislang nicht, wie von der Weltbank gefordert und vorgesehen, vorrangig der armen Bevölkerung der beiden Länder zugute. Erste Zahlungen waren von der Regierung des Tschad zweckentfremdet worden und nicht zur Armutsbekämpfung sondern für Waffenkäufe verwendet worden. Auf Druck der Zivilgesellschaft wurde dieser Fehler später korrigiert. Ein Gesetz, das vorsah, dass 10 % der Einnahmen (*revenues*) aus der Erdölförderung in einen Fonds für zukünftige Generationen eingezahlt werden sollte, wurde unter heftigem nationalem und internationalem Protest von der Regierung Anfang 2006 geändert: der Fonds wurde abgeschafft. Während der Phase des Baus der über 1.000 km langen Pipeline von den Erdölquellen des Tschad an die Küste Kameruns hatten die Menschenrechtsverletzungen abgenommen – nicht zuletzt aufgrund der großen öffentlichen Aufmerksamkeit für das Projekt. Nun, nachdem die Pipeline fertig gestellt ist, das Öl seit 2003 fließt und das öffentliche

² Detaillierte Informationen s. www.fair-spielt.de.

Interesse nachlässt, wird wieder verstärkt von Menschenrechtsverletzungen berichtet. Die an dem Projekt beteiligten Ölkonzerne tragen in einigen Fällen eine Mitverantwortung.³

- Auch aus Nigeria, insbesondere dem Niger-Delta, sowie aus anderen Ländern des Golf von Guinea, werden nach wie vor Menschenrechtsverletzungen gemeldet, für die auch hier die Regierungen nicht allein die Verantwortung tragen, sondern – wissentlich oder unwissentlich – auch die an der Ölförderung beteiligten Konzerne.⁴
- Mehr als 20 Jahre nach dem Giftgas-Unfall im indischen Bhopal – einem der größten Unfälle in der Geschichte der modernen Chemie-Industrie - warten die Überlebenden noch immer auf angemessene medizinische Hilfe und finanzielle Entschädigung. Damals, im Dezember 1984, starben innerhalb der ersten Tage nach dem Austritt der Giftgaswolke 7.000 Menschen einen qualvollen Tod. 15.000 weitere Menschen sind seither an den mittel- und langfristigen Folgen der Vergiftung gestorben; Tausende leiden bis heute unter chronischen Erkrankungen. Ganze Familien hat die unverschuldete Krankheit in bittere Armut gestürzt. Die US-amerikanischen Chemiekonzerne Union Carbide Corporation (UCC) und DOW-Chemical (die UCC 2001 übernommen hat) haben sich bislang erfolgreich ihrer Verantwortung entzogen.⁵

Diese wenigen Beispiele schon belegen, dass die Globalisierung besserer und auch strengerer Spielregeln bedarf, als sie bislang zur Verfügung stehen, um vor allem die Firmen zur Rechenschaft ziehen zu können, die sich ihrer Verantwortung nicht freiwillig stellen. In spezifischer Weise gilt dies auch für zerfallene und zerfallende Staaten, d.h. für Staaten, in denen keine funktionierenden oder nur noch sehr schwache staatlichen Ordnungs-

³ Vgl. *Martin Zint*, Erdöl aus dem Herzen Afrikas – der Tschad im Club der Ölproduzenten, in: *Friedensforum* 1/2004 sowie: *Brot für die Welt* (Hrsg.), Wem gehört das Schwarze Gold? *WeltThemen* 4 (verfasst von *Martin Petry*), Brandes & Apsel Verlag, Frankfurt a.M. 2003.

⁴ Vgl. *Ian Gary*, Catholic Relief Services, Bottom of the Barrel – Africa's Oil Boom and the Poor, o. O., Juni 2003 sowie: Amnesty International, Nigeria – Are human rights in the pipeline? London, November 2004, ai-Index AFR 44/020/2004. Vgl. ebenso den Beitrag von *Axel Müller* und *Elisabeth Strohscheidt* in diesem Band S.131-143.

⁵ Vgl. amnesty international, Clouds of Injustice – Bhopal disaster 20 years on, November 2004, ai-Index: ASA 20/015/2004.

strukturen bestehen, in denen der „globalisierte Markt“ jedoch teilweise bestens funktioniert. Hier greift die nationalstaatliche Verantwortung für die Menschenrechte allein nicht mehr. Es bedarf dort zum einen des Wiederaufbaus und der Stärkung demokratischer staatlicher Strukturen. Es bedarf jedoch auch internationaler Regelungsmechanismen, die verhindern, dass Firmen von den bestehenden Unrechtsstrukturen profitieren oder diese durch ihr Zutun – willentlich oder unwillentlich – stärken.

Bereits 1999 hatte das Weltentwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) eine stärkere politische Steuerung der wirtschaftlichen Globalisierung eingefordert. „Die Globalisierungswelle der letzten ein oder zwei Jahrzehnte ist nur der Anfang. Die global integrierte Welt wird eine stärkere politische Steuerung brauchen, wenn sie die Vorteile des weltweiten Marktwettbewerbs beibehalten und die Kräfte der Globalisierung für die Unterstützung menschlichen Fortschritts nutzen möchte“, so UNDP.⁶ Der 2004 veröffentlichte Bericht der von der ILO eingesetzten „Weltkommission zur sozialen Dimension der Globalisierung“ zielt in eine ähnliche Richtung.

Ein Zeichen dafür, dass sich mehr und mehr Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung stellen, ist die seit gut 10 Jahren stetig steigende Zahl freiwilliger Verhaltenskodizes. Manche von ihnen sind erst einmal Lippenbekenntnisse von Unternehmen, um drohendem Imageverlust entgegenzuwirken. Andere zielen von Beginn an ernsthaft auf eine verbesserte und transparente Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards sowie von Menschenrechten durch das Unternehmen. Freiwillige Verhaltenskodizes von Unternehmen oder ganzer Branchen können konkrete Verbesserungen vor allem im Arbeitsleben vieler Menschen bewirken. Inhalt und Reichweite der Kodizes sind jedoch sehr unterschiedlich. Eine unabhängige Kontrolle sehen nur wenige vor. UNDP hatte in dem o.g. Bericht von 1999 bereits zu Recht darauf hingewiesen, dass transnationale Konzerne zu wichtig sind, um ihr Verhalten allein freiwilligen Verhaltensregeln zu überlassen.

Die im Jahr 2000 in ihrer überarbeiteten Form verabschiedeten OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind zwar auch freiwillig, haben aber die explizite Unterstützung der 30 OECD-Mitgliedsstaaten sowie von Argentinien, Brasilien, Chile, Estland, Israel, Lettland, Litauen und Slowe-

⁶ *Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V.*, Bericht über die Menschliche Entwicklung 1999, Veröffentlichung für das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (United Nations Development Program – UNDP), Bonn 1999, S. 17.

nien die sich explizit zur Förderung und Unterstützung der Leitsätze bekannt haben. Alle diese Staaten haben sich verpflichtet, die Leitsätze bekannt zu machen, ihre Einhaltung zu fördern und zur Überprüfung nationale Kontaktstellen einzurichten. Der Forderung nach politischer Steuerung kommen die Leitsätze damit schon einen guten Schritt näher als freiwillige Verhaltenskodizes. Allerdings sprechen die OECD-Leitsätze Menschenrechte nur sehr allgemein und unkonkret an. Zudem zeigt die inzwischen rund sechsjährige Praxis des Umgangs mit den Leitsätzen, dass sie aufgrund des sogenannten „Investment-Nexus“ für Handelsbeziehungen nur schwer anwendbar sind. Jedenfalls werden Beschwerden über Verstöße gegen die Leitsätze, die bei den nationalen Kontaktstellen eingereicht werden, von einigen sehr restriktiv ausgelegt.

Auch der 1999 von UN-Generalsekretär Kofi Annan ins Leben gerufene „Global Compact“ reicht zur politischen Steuerung der Globalisierung nicht aus. Als Lern- und Dialogforum konzipiert, verzichtet der Pakt bewusst auf Kontrollen oder gar Sanktionen. Er erreicht zwar eine zunehmend größere Zahl von Unternehmen. Inzwischen sind es rund 3.500, die dabei sind – unter ihnen viele kleine und mittlere Unternehmen aus Ländern des Südens. Gemessen an der Zahl von allein ca. 65.000 TNK weltweit scheint jedoch die Akzeptanz des Global Compact in der Wirtschaft insgesamt weiterhin relativ gering. Insbesondere im Bereich der Menschenrechte weist der Global Compact nach wie vor erhebliche Umsetzungsprobleme auf. Es ist der Konzeption als Lern- und Dialogforum immanent, dass der Global Compact vor allem die Unternehmen erreicht, die den Themen Menschenrechte, ArbeitnehmerInnenrechte und Umweltschutz offen gegenüberstehen, sowie einige Trittbrettfahrer, die sich Vorteile von der Mitarbeit in der Initiative des UN-Generalsekretärs versprechen. Die schlimmsten Menschenrechtsverletzer werden durch den Global Compact kaum wirklich erreicht werden können.⁷ Die Integritäts-Maßnahmen, die der Pakt sich vor kurzem gegeben hat, haben allerdings dazu geführt, dass Unternehmen, die zwei Jahre lang ihrer Berichtspflicht nicht nachkommen, auf der Homepage als inaktiv gekennzeichnet werden. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung - ebenso wie die neuen Maßnahmen zum Umgang

⁷ Zu einer grundlegenden Kritik am Ansatz des Global Compact vgl. u.a. den Beitrag von *Jens Martens* (World Economy, Ecology and Development – WEED) in: amnesty international und Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), *Global Compact = Globales Wirtschaften + Globale Verantwortung? Dokumentation einer gemeinsamen Fachtagung von ai und DGB, Bonn, Juli 2003, S. 91 ff.*

mit Beschwerden gegen einzelne Unternehmen, denen vorgeworfen wird, gegen eines oder mehrere Prinzipien des Paktes verstoßen zu haben.⁸

Ergänzende Instrumentarien zur Stärkung der Verantwortlichkeit von Unternehmen und ihrer Rechenschaftspflicht im sozialen und menschenrechtlichen Bereich sind also dringend nötig. Es gilt, den gewachsenen Rechten von Wirtschaftsunternehmen – z.B. im Rahmen von WTO-Abkommen und von bilateralen Handelsverträgen – entsprechende Pflichten im sozialen Bereich an die Seite zu stellen.

Die im August 2003 von der UN-Unterkommission zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte angenommenen „Normen der Vereinten Nationen für die Verantwortlichkeiten transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen im Hinblick auf die Menschenrechte“ (kurz: UN-Normen zur Unternehmensverantwortung) könnten die bestehende Lücke schließen.

2. Die UN-Normen zur Unternehmensverantwortung

Entstehung

Im August 1998 beschloss die Unterkommission zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte (Unterkommission)⁹ mit Resolution Nr. 1998/8, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die die Arbeitsmethoden und Aktivitäten Transnationaler Konzerne in Hinblick auf deren Verpflichtung zur Einhaltung und Förderung der Menschenrechte untersuchen sollte. Die Arbeitsgruppe besteht aus fünf von Regierungen vorgeschlagenen unabhängigen Experten aus fünf Weltregionen, die zugleich Mitglieder der Unterkommission sind. Sie wurde anfänglich für drei Jahre eingesetzt; ihr Mandat wurde jedoch mehrfach verlängert. Zu ihren Aufgaben gehörte es u.a. Empfehlungen und Vorschläge für verbindliche Regelungsmechanismen zu

⁸ Zur aktuellen Entwicklung des Global Compact vgl. u.a.: *Brigitte Hamm* „Neuere Entwicklungen des Global Compact“, in: *Sabine von Schorlemer* (Hrsg.), *Wir, die Völker (...) – Strukturwandel in der Weltorganisation. Konferenzband aus Anlass des 60jährigen Bestehens der Vereinten Nationen vom 27. – 29. Oktober 2005 in Dresden, Frankfurt a.M. 2006*, S. 95 ff.

⁹ Eine aus unabhängigen Experten bestehende Unterkommission der früheren Menschenrechtskommission. Die aus Regierungsvertretern bestehende Menschenrechtskommission wurde 2006 durch den neu gegründeten Menschenrechtsrat ersetzt. Dieser setzt sich ebenfalls aus Regierungsvertretern zusammen.

entwickeln, mit denen sichergestellt werden kann, dass die Aktivitäten von (transnationalen) Unternehmen nicht in Widerspruch zur Verwirklichung international verbriefter Menschenrechte geraten. Des Weiteren sollte die Arbeitsgruppe auch Möglichkeiten zur Überwachung des von ihr vorzuschlagenden Regelwerkes analysieren.

Entwürfe zu den UN-Normen waren u.a. in vier öffentlichen Anhörungen der Arbeitsgruppe sowie in öffentlichen Sitzungen der Unterkommission diskutiert worden. Die Diskussionen fanden unter breiter Beteiligung von Wissenschaftlern, Nichtregierungsorganisationen sowie von Gewerkschaften, Unternehmen und deren Verbänden statt. „Die Entwicklungsgeschichte der Norms kann damit als ein weiteres deutliches Indiz für die Richtigkeit der zunehmend im wissenschaftlichen Schrifttum vertretenen Auffassung angesehen werden, dass sich der Kreis der für die Rechtsbildung und Rechtsentwicklung im internationalen System relevanten Akteure über den Staat hinausgehend erweitert“, so Karsten Nowrot vom Institut für Wirtschaftsrecht der Juristischen Fakultät der Universität Halle-Wittenberg.¹⁰

Inhalt¹¹

Die primäre Verantwortung für Achtung, Schutz und Förderung der Menschenrechte liegt bei den Regierungen. Denn sie sind es, die die Menschenrechtskonventionen der Vereinten Nationen und regionale Menschenrechtsabkommen ratifizieren und sich damit verpflichten, die dort verbrieften Rechte in nationales Recht umzusetzen und für die Einhaltung auch durch Dritte Sorge zu tragen. Staaten haben die Pflicht, alle Menschenrechte zu achten, zu schützen und zu ihrer vollen Verwirklichung beizutragen (engl.: „respect“, „protect“ and „fulfil“). Die Normen halten durchgängig an diesem Primat der staatlichen Verantwortung fest. Das Neue an ihnen ist, dass

¹⁰ *Karsten Nowrot*, Die UN-Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights – Gelungener Beitrag zur transnationalen Rechtsentwicklung oder das Ende des Global Compact?, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht, Heft 21, September 2003, S. 10.

¹¹ Zu Inhalt und Mehrwert der UN-Normen vgl. u.a. Zeitschrift Entwicklungspolitik, Reihe: Dritte Welt Informationen, Heft 3/4/2005, in Kooperation mit dem AK „Wirtschaft und Menschenrechte“ im Forum Menschenrechte: „UN-Normen für die Wirtschaft – Menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen“, erschienen im April 2005. Bezugsadresse: Forum Menschenrechte, Haus der Demokratie und Menschenrechte, Greifswalder Str. 4, 10405 Berlin.

sie darüber hinaus auch den Unternehmen innerhalb des eigenen Tätigkeits- und Einflussbereiches ebenfalls eine Verpflichtung zu Achtung, Schutz und Förderung der Menschenrechte zuschreiben. Diese Unternehmenspflichten erschöpfen sich nicht in der Negativpflicht, durch eigene Aktivitäten Menschenrechte nicht zu verletzen beziehungsweise wissentlich oder fahrlässig von Menschenrechtsverletzungen durch Staaten zu profitieren. Vielmehr wird den Unternehmen auch die positive Verhaltenspflicht auferlegt, „ihren bestehenden Einfluss auf innerstaatlicher wie internationaler Ebene zugunsten der Verwirklichung der Menschenrechte geltend zu machen. Damit wird der sicherlich ambitionierte, wenngleich durchaus begrüßenswerte Versuch unternommen, den aus dem enormen ökonomischen Potential gerade der großen transnationalen Unternehmen erwachsenen Einfluss dieser Wirkungseinheiten [...] zugunsten der Förderung und Durchsetzung der Menschenrechte fruchtbar zu machen.“¹²

Keine der Normen ist wirklich neu. Vielmehr basieren sie auf einer Vielzahl bereits existierender UN-Konventionen und Erklärungen, aber auch auf Dokumenten des regionalen Menschenrechtsschutzes sowie auf freiwilligen Verhaltenskodizes oder Initiativen von Nichtregierungsorganisationen. Die Präambel des ergänzenden Kommentars nennt als Grundlage der Normen weit mehr als 30 solcher Instrumente. Aus all diesen bestehenden Konventionen und Erklärungen hat die Arbeitsgruppe 23 Normen (inklusive 5 Normen mit Definitionen der wichtigsten Grundbegriffe) komprimiert, die konkret Unternehmensverhalten betreffen (können). In einem umfassenden Kommentar wird jede Norm erläutert und es werden Hilfestellungen für die Umsetzung gegeben.¹³

Die Normen gehen von einem breiten Menschenrechtsverständnis aus. Sie umfassen die bürgerlich-politischen Menschenrechte sowie die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte. Zudem stellen sie den Bezug zwischen unternehmerischem Handeln und dem Recht auf Entwicklung her. Des Weiteren sprechen die Normen Fragen von Umweltschutz, Verbraucherschutz und Korruptionsbekämpfung an. Sie beziehen sich auf

¹² Karsten Nowrot, a.a.O., S. 13-14.

¹³ Text der Normen und des Kommentars s. u.a. <http://www.business-humanrights.org/Gettingstarted/UnitedNationsNorms>. Eine deutsche Übersetzung ist erschienen bei: Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen, „Normen der Vereinten Nationen für die Verantwortlichkeiten transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen im Hinblick auf die Menschenrechte“ (Blaue Reihe Nr. 88) (Bezug gegen Schutzgebühr von 2,50 € bei: DGVN, Zimmerstr. 26/27, 10969 Berlin; www.dgvn.de, e-mail: info@dgvn.de).

Quellen unterschiedlicher Rechtsverbindlichkeit, was in den Augen Einiger als Problem gesehen wird.

Die Normen beziehen sich in erster Linie auf transnationale Konzerne (TNK). Nach einiger Diskussion innerhalb der Arbeitsgruppe wurden jedoch bewusst auch „andere Unternehmen“, darunter Tochtergesellschaften sowie Zulieferer und Unterauftragnehmer von TNK, als Adressaten aufgenommen.

Mit dem konkreten Hinweis auf den jeweiligen Tätigkeits- und Einflussbereich eines Unternehmens (s. Wortlaut Norm 1) erkennen die Normen explizit an, dass unterschiedliche Unternehmen ggf. unterschiedliche Verantwortungen und Verpflichtungen haben. Die Norm 1 ist auch deshalb so wichtig, weil sie den Vorrang der staatlichen Verantwortung nochmals deutlich macht.

Norm 1 im Wortlaut:¹⁴

Allgemeine Verpflichtungen:

„Die Staaten tragen die Hauptverantwortung für die Förderung der im Völkerrecht wie im innerstaatlichen Recht anerkannten Menschenrechte, die Sicherung ihrer Einhaltung, ihre Achtung und die Gewährleistung ihrer Achtung sowie ihren Schutz, namentlich auch für die Gewährleistung dessen, dass transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen die Menschenrechte achten. Innerhalb ihres jeweiligen Tätigkeits- und Einflussbereiches sind transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen verpflichtet, die im Völkerrecht wie im innerstaatlichen Recht anerkannten Menschenrechte zu fördern, ihre Einhaltung zu sichern, sie zu achten, ihre Achtung zu gewährleisten und sie zu schützen, einschließlich der Rechte und Interessen indigener Völker und anderer schwächerer Gruppen.“

¹⁴ Zitiert nach: Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen, Blaue Reihe, Nr. 88: Normen der Vereinten Nationen für die Verantwortlichkeiten transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen im Hinblick auf die Menschenrechte, Berlin 2004.

Die Normen im Überblick:

Norm 1	Allgemeine Verpflichtungen
Norm 2	Recht auf Chancengleichheit und nichtdiskriminierende Behandlung
Normen 3 – 4	Recht auf Sicherheit der Person (u.a. Verbot der Bereicherung durch Kriegsverbrechen, Völkermord u.a.)
Normen 5 – 9	Arbeitnehmerrechte (u.a. Verbot der Zwangs- und Pflichtarbeit und der Kinderarbeit)
Normen 10 – 12	Achtung der nationalen Souveränität sowie der Menschenrechte
Norm 13	Verpflichtungen in Bezug auf den Verbraucherschutz
Norm 14	Verpflichtungen in Bezug auf den Umweltschutz
Normen 15 – 19	Allgemeine Umsetzungsbestimmungen
Normen 20 – 23	Definitionen

Von zentraler Bedeutung für die Umsetzung sind die Normen 15 bis 19. Während die Norm 15 und die Kommentare dazu die firmeninterne Umsetzung betreffen, fordert die Norm 16 ein regelmäßiges und unabhängiges Monitoring sowie ein Beschwerdeverfahren. Die Kommentare zur Norm 16 regeln u.a. ein regelmäßiges (firmenunabhängiges) Berichtswesen an. Dies könnte z.B. über Staatenberichte erfolgen, oder über die verschiedenen thematischen Mechanismen der UN. Als Überwachungsinstanz wird z.B. ein UN-Sonderberichterstatter oder eine Arbeitsgruppe aus unabhängigen Experten vorgeschlagen. Des Weiteren soll es ein Beschwerdeverfahren geben, das die Vertraulichkeit der Beschwerde und den Schutz der Beschwerdeführenden sicherstellt und das bei Feststellung eines Verstoßes gegen eine Norm im entsprechenden Bedarfsfall auch eine Entschädigung der Opfer vorsieht. (s. Norm 18). Im Streitfall wird eine Schlichtung angestrebt, im Rahmen derer die beschuldigten Unternehmen und die betroffene/n Regierung/en ebenso gehört werden sollen wie die Beschwerdeführenden. Nur wenn sich keine gütliche Einigung erzielen lässt, sollen bei Bedarf nationale Gerichte oder auch ein internationales Gericht über die Beschwerde, resp. eine Entschädigung, entscheiden.

Stand der Diskussion

Am 13. August 2003 billigte die UN-Unterkommission zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte mit der Resolution 2003/16 im Konsens

die UN-Normen zur Unternehmensverantwortung („UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights“) in der von ihrer Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Form.¹⁵ Zugleich verwies die Unterkommission den Text zur weiteren Beratung an das nächsthöhere UN-Gremium, die UN-Menschenrechtskommission (MRK). In ihr, respektive dem 2006 neu gegründeten Menschenrechtsrat, diskutieren nun Regierungen dieses UN-Dokument. Seither wird die Diskussion mehr als zuvor von (national- wie wirtschafts-) politischen Interessen mitbestimmt. Die 60ste Sitzung der Menschenrechtskommission 2004 hatte nicht über die Normen abgestimmt, sondern das Büro der Hochkommissarin für Menschenrechte beauftragt, eine Studie über bestehende Instrumente zur Regulierung der Verantwortlichkeiten von transnationalen und anderen Wirtschaftsunternehmen zu erstellen. Angesichts der divergierenden Meinungen und Interessen sowie der Tatsache, dass eine Reihe von Regierungen noch keine feste Position zu den Normen hatten, war dies eine sinnvolle Entscheidung. Die umfassende und sehr informative Studie der Hochkommissarin war Grundlage der Diskussion auf der Sitzung der UN-Menschenrechtskommission 2005.¹⁶ Doch auch dort wurde der Text der UN-Normen nicht diskutiert. Vielmehr empfahl die Menschenrechtskommission die Einsetzung eines Sonderbeauftragten von UN Generalsekretär Kofi Annan zur Frage der „Verantwortung transnationaler Konzerne und anderer Wirtschaftsunternehmen für die Menschenrechte“.¹⁷ Im Juli 2005 ernannte Kofi Annan John Ruggie, seinen früheren Sonderberater für den Global Compact, zum Sonderbeauftragten für das o.g. neue Themenfeld.

Unternehmensverbände, wie International Chamber of Commerce (ICC), International Organization of Employers (IOE) und United States Council for International Business (USCIB), haben wiederholt ihre grundsätzliche Ablehnung der UN-Normen zum Ausdruck gebracht. Diese Ablehnung

¹⁵ UN.Doc.E/CN.4/Sub.2/2003/L.11at52(2003), Quelle: <http://www1.umn.edu.humanrts/links/res2003-16.html>.

¹⁶ Vgl. United Nations, Commission on Human Rights, Sixty-first session, Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights. Advanced edited version, E/CN.4/2005/91 of 15 February 2005 (abrufbar u.a. über die Homepage der Hochkommissarin der Vereinten Nationen für Menschenrechte: <http://www.unhchr.ch>).

¹⁷ Vgl. Resolution E/CN.4/Res./2005/69 vom 20. April 2005.

stützen sie z.T. auf falsche Sachinformationen.¹⁸ Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) lehnen die Normen ebenfalls ab. Ähnliches gilt für einzelne deutsche Unternehmen, wie z.B. die BASF.

Andere Wirtschaftsunternehmen und –verbände bewerten die Normen positiv und haben konstruktiv zu ihrer Entstehung beigetragen. Hierzu zählen das Prince of Wales Business Leaders Forum und die Novartis Foundation, ebenso wie die Business Leaders Initiative for Human Rights (BLIHR). In ihr haben sich unter dem Ehrenvorsitz von Mary Robinson mehr als zehn namhafte TNK zusammengeschlossen, um zu prüfen, wie Menschenrechte in einer komplexen Unternehmenspraxis wirkungsvoll umgesetzt werden können. Die Ergebnisse ihrer Arbeit wurden in mehreren Berichten veröffentlicht.¹⁹

Die BLIHR hat eine hilfreiche Unterscheidung getroffen, die es einem Unternehmen erleichtern kann, das komplexe Menschenrechtsthema in der Praxis zu handhaben. Sie hat eine Matrix aufgestellt, die die Pflichten und Verantwortlichkeiten eines Unternehmens in drei Grundkategorien unterteilt. Die erste enthält die „Essentials“, also das, was das Unternehmen in jedem Fall tun muss (MUST), um seinen menschenrechtlichen Verpflichtungen gerecht zu werden. Die zweite Kategorie enthält Dinge, die von einem Unternehmen vernünftiger Weise erwartet werden können (SHOULD). Die dritte Kategorie enthält das, was zwar wünschenswert – aber nicht unbedingt notwendig – ist (COULD). In diese Kategorie fallen i.d.R. auch philanthropische Unternehmensaktivitäten, die das Kerngeschäft nicht betreffen. Mit welchen konkreten Inhalten die drei Kategorien gefüllt werden müssen und können, hängt stark von der Branche, der Größe und dem Einfluss des Unternehmens sowie dem politischen Umfeld der Geschäftstätigkeit ab. In ihrem Praxistest ziehen die in der BLIHR beteiligten Unternehmen u.a. auch die UN-Normen zu Rate, um die Matrix mit

¹⁸ Sir Geoffrey Chandler, früherer Top-Manager des Ölkonzerns Shell und lange Jahre Sprecher einer Arbeitsgruppe der britischen Sektion von Amnesty International zu Fragen von Wirtschaftsbeziehungen und Menschenrechten, stellt in einem öffentlichen Kommentar vom 20. November 2003 einige dieser falschen Behauptungen richtig. vgl. *Sir Geoffrey Chandler, Commentary on the United States Council for International Business „Talking Points“ on the United Nations Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*. Quelle: <http://209.238.219.111/Chandler-commentary-on-USCIB-Talking-Points.html>, am 04.12.03.

¹⁹ Siehe www.BLIHR.org.

Inhalt und Leben zu erfüllen. Ein nachahmenswertes Beispiel, dem aber deutsche Unternehmen leider bislang noch nicht gefolgt sind.

Immer noch werden die UN-Normen – vor allem von deren Gegnern – häufig als Alternative zum Global Compact diskutiert, bzw. als Instrument, das dessen lernorientierte und auf Freiwilligkeit beruhenden Ansätze in Gefahr bringen kann. Das Global Compact Office selbst sagt jedoch deutlich, dass der Pakt nicht als Alternative zu anderen, regulierenden Initiativen gedacht ist, sondern komplementär dazu wirken soll.

Auch von Seiten der Gewerkschaften gab und gibt es eine Reihe von Einwänden gegen die UN-Normen. Diese beziehen sich vor allem auf Fragen des Verhältnisses der vorgeschlagenen UN-Normen zu den ILO-Konventionen. Die Gewerkschaften befürchten, dass ein Dokument wie die UN-Normen bei einer Verabschiedung durch die UN eine Schwächung von ILO-Instrumenten und -Mechanismen zur Folge haben könnte.²⁰

Aus Sicht vieler NRO besteht ein Mehrwert der Normen vor allem darin,

- dass sie komprimiert die für unternehmerisches Handeln wesentlichen Punkte aus den vielen verschiedenen relevanten Dokumenten bündeln
- dass sie transparent und fokussiert sind
- dass sie alle Menschenrechte umfassen
- dass sie auch Umweltschutz und Verbraucherschutz ansprechen
- dass sie universell anwendbar sind
- dass sie sowohl bei Direktinvestitionen als auch bei Handelsbeziehungen greifen
- dass sie die Opfer von Menschenrechtsverletzungen in Zusammenhang mit unternehmerischem Handeln stärken (u.a. durch die in den Kommentaren enthaltenen konkreten Hinweise und Hilfen zur möglichen Umsetzung sowie durch das angedachte Beschwerdeverfahren)
- dass sie neben Regierungen auch Unternehmen direkt ansprechen
- und dass sie die im Rahmen der wirtschaftlichen Globalisierung gewachsenen Rechte von Unternehmen durch soziale Verantwortlichkeiten und Pflichten ergänzen.

²⁰ Für einen Vergleich zwischen UN-Normen und ILO-Mechanismen s. ILO – UN-Normen: Synergien oder Konkurrenz. Diskussionspapier im Auftrag von Friedrich-Ebert-Stiftung, IG Metall und Misereor, Mai 2006 (Bezugsadresse: Misereor, Abteilung Entwicklungspolitik, Silvia Cottin, Mozartstr. 9, 52064 Aachen).

Ausblick

Der o.g. Bericht des Büros der Hochkommissarin für Menschenrechte (Office of the High Commissioner for Human Rights – OHCHR) von 2005²¹ weist vier Schlüssel-Instrumente zur menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen aus und empfiehlt, dass die Menschenrechtskommission diesen in ihren weiteren Beratungen besondere Aufmerksamkeit widmet und sie in Inhalt und Reichweite vergleicht. Dies sind:

- die Dreigliedrige Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998)²²
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- der Global Compact
- die UN-Normen zur Unternehmensverantwortung.

Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass nach wie vor nicht abschließend geklärt ist, was die internationale Gemeinschaft von der Wirtschaft in Bezug auf deren menschenrechtliche Verpflichtungen erwarten kann und darf. Er legt nahe, die Diskussion mit allen Interessensgruppen (stakeholdern) offen und transparent weiterzuführen.

John Ruggie führt zur Zeit diesen Diskussionsprozess. Das ihm erteilte Mandat beinhaltet die folgenden Aufgaben:

- Standards unternehmerischer Verantwortung und Rechenschaftspflicht (*corporate responsibility and accountability*) für die Menschenrechte zu identifizieren und zu untersuchen
- der Rolle und Aufgabe der Staaten bei der Durchsetzung der Menschenrechte gegenüber Dritten, u.a. auch gegenüber Transnationalen Konzernen und anderen Wirtschaftsunternehmen nachzugehen und dabei auch die staatliche Pflicht zur internationalen Zusammenarbeit zu berücksichtigen

²¹ Siehe Fußnote 16.

²² Diese Erklärung wurde 1998 auf der 86sten Tagung der ILO ohne Gegenstimme angenommen. Damit bekennen sich alle Mitgliedsstaaten der Organisation ausdrücklich zu jenen vier tragenden Grundprinzipien, die Selbstverständnis und Handeln der ILO seit ihrer Gründung bestimmen und in den „ILO-Kernarbeitsnormen“ verbindlich festgeschrieben sind: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen; Beseitigung der Zwangsarbeit; tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit; Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

- die Konzepte der „Mittäterschaft“ (*complicity*) und des Einflussbereiches (*sphere of influence*) eines Unternehmens in Zusammenhang mit Menschenrechten resp. Menschenrechtsverletzungen näher zu untersuchen und zu klären, welche Konsequenzen sich daraus ergeben
- Materialien und Methoden zur Durchführung von „Menschenrechtsverträglichkeitsprüfungen“ der Aktivitäten von Transnationalen Konzernen und anderen Wirtschaftsunternehmen zu entwickeln
- Ein Kompendium von „*best practice*-Beispielen“ von Regierungen und Unternehmen zu erstellen.

In seinem Zwischenbericht von 2005 lässt John Ruggie kaum ein gutes Haar an den UN-Normen. Seine pauschale Verurteilung der Initiative ist nur schwer nachzuvollziehen, trägt sie doch gerade zu einer Verhärtung von Positionen bei, die zu überwinden er selbst für notwendig erklärt hat. Folglich hat der – ansonsten recht ausgewogene und informative – Zwischenbericht Ruggies an dieser Stelle auch einige Kritik erfahren, u.a. von der früheren Hochkommissarin für Menschenrechte, Mary Robinson.

Auch wenn die Beratungen Ruggies anfänglich sehr darauf gerichtet schienen, vor allem der Meinung der Wirtschaft breiten Raum einzuräumen, so zeigt er sich doch mehr und mehr auch Gesprächen mit Nichtregierungsorganisationen und Interessengruppen aus dem Süden gegenüber offen und interessiert. Es besteht die berechtigte Hoffnung, dass am Ende seiner zweijährigen Mandatszeit (Mitte 2007) ein Ergebnis stehen kann, das alle dem Ziel der Stärkung der Verantwortung der Wirtschaft für Menschenrechtsfragen ein Stück näher bringt. Ruggie selbst hat zwar die Normen kategorisch abgelehnt, einer Weiterentwicklung internationalen Rechts steht er aber, wenn man seinen Zwischenbericht liest, nicht grundsätzlich ablehnend gegenüber. Allerdings setzt er, wie er sagt, auf das Machbare. „Principled Pragmatism“ nennt er den Weg, den er eingeschlagen hat. Mit dem „kleinsten gemeinsamen Nenner“ will er sich aber nicht zufrieden geben.²³

Der Arbeit Ruggies kommt eine entscheidende Bedeutung zu. Denn einen weiteren Rückschritt können sich vor allem die Opfer von Menschenrechts-

²³ John Ruggie in seiner Antwort auf den o.g. gemeinsamen Brief von über 100 Nichtregierungsorganisationen. Die Antwort ist vom 22. Mai 2006 und kann beim Business Resource Centre abgerufen werden unter: www.humanrights.org/Categories/UN-intlorgs/Unintergovernmentalorgs/UN/UNSpecialRepresentativeonbusinesshumanrights.

verletzungen nicht leisten. Sie brauchen dringend eine internationale Instanz, die ihnen und die auch schwachen Staaten den Rücken stärkt. Die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen reichen zu diesem Zweck nicht aus, da sie nur für Unternehmen aus OECD-Ländern und aus den Staaten gelten, die die Leitsätze explizit anerkannt haben. Menschenrechte behandeln sie zudem nur sehr allgemein. Die ILO-Konventionen schützen vor allem da, wo Arbeitsrechtsfragen betroffen sind. Sie bieten wenig Handhabe, Unternehmen wegen Menschenrechtsverletzungen im weiteren Sinne zur Rechenschaft zu ziehen. Wenn die Vereinten Nationen ihrem Auftrag gerecht werden wollen, eine Welt zu schaffen, in der Menschen ohne Not und ohne Furcht in Würde leben können, können sie, kann der neu geschaffene Menschenrechtsrat es sich nicht leisten, an dieser wichtigen Stelle jetzt zu versagen.

Unternehmensverantwortung und Global Compact

Alexander Fonari

Die Bedeutung von Unternehmen übersteigt in unserer globalisierten Weltwirtschaft bekanntlich oftmals die von Nationalstaaten. Unternehmen sind dabei zur gleichen Zeit treibende Kräfte und Getriebene der Globalisierung. Ihre Gewinne sind gestiegen, während in der Bevölkerung die Einkommens- und Vermögensunterschiede weiter wachsen. Viele Menschen können an den positiven Entwicklungen der Globalisierung nicht partizipieren: Mehr als zwei Milliarden Menschen haben noch nie telefoniert, haben keinen Zugang zu Elektrizität oder sauberem Wasser. Globalisierung führt nicht von sich aus zu einer sozial gerechten und ökologisch nachhaltigen Entwicklung. Ihre Bedingungen sind jedoch nicht als Naturereignis hinzunehmen und eine globalisierte Welt ohne soziale Gerechtigkeit und ökologisches Gleichgewicht wird neue Konflikte verursachen. Weniger als je zuvor kann Gerechtigkeit aber durch nationales Handeln allein erreicht werden. Globalisierung bedarf daher vor allem der aktiven politischen Gestaltung auf internationaler Ebene.

Unternehmen, die Nationalstaaten zum Teil an ökonomischer Größe und Bedeutung überragen, unterliegen keiner direkten demokratischen Kontrolle. Ihre internationalen Aktionsmöglichkeiten erlauben ihnen, nationale Regulierungen zu unterlaufen, zum Beispiel durch die Verlagerung von Aktivitäten ins Ausland. Der regulierende Staat verliert mit dem Wegzug des Unternehmens Steuereinnahmen und Arbeitsplätze. Verzichten Staaten aus Sorge vor Geschäftsverlagerungen auf die Durchsetzung ökologischer oder sozialer Rahmenbedingungen, entsteht im internationalen Vergleich ein ‚race to the bottom‘: So kommt es – insbesondere in ärmeren Staaten – schnell zu Umwelt- und Sozialdumping. Die Auswirkungen werden offensichtlich in der Abholzung des tropischen Regenwaldes, in unkontrollierter Müllentsorgung oder in der massenhaften Verletzung von Arbeitnehmerrechten. Auf dieses Phänomen gibt es mindestens drei mögliche Reaktionen: die Entwicklung einer für alle Unternehmen verbindlichen internationalen Rahmenordnung, entsprechende nationalstaatliche Regelungen

oder die freiwillige Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen.

Der erste Ansatz kann nur dann erfolgreich sein, wenn sich alle Staaten an dieser Rahmenordnung beteiligen. Die nationale Souveränität von Staaten erschwert allerdings gemeinsame internationale Absprache und besonders ärmere Staaten sind auf ausländische Investitionen angewiesen. Schädigungen der Umwelt oder die Ausbeutung von Arbeitskräften auf dem heimischen Markt werden dafür erfahrungsgemäß akzeptiert. Eine Verbindlichkeit beanspruchende internationale Rahmenordnung ist derzeit nicht in Reichweite. Die Etablierung verbindlicher Regelungen auf Ebene von Nationalstaaten scheitert ebenfalls an den oben genannten Gründen.

Gleichzeitig wurde durch öffentlichkeitswirksame Vorfällen deutlich, dass verantwortungsloses Verhalten einem Unternehmen schweren Schaden zufügen kann. Von Unternehmen wird zunehmend die Übernahme sozialer und ökologischer Verantwortung erwartet. Aufgrund veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen interessiert sich eine wachsende Zahl von Menschen dafür, unter welchen Bedingungen Produkte hergestellt werden. Konsumenten sind zum Teil bereit, für fair produzierte und gehandelte Waren einen höheren Preis zu zahlen. Nichtregierungsorganisationen machen in den Medien auf menschenunwürdige Produktionsbedingungen aufmerksam und beziehen dabei auch Zulieferunternehmen ein. Die schärfste Waffe der Nichtregierungsorganisationen gegenüber den großen Unternehmen ist dabei das ‚Reputationsrisiko‘ bzw. die Sorge der Firmen um ihre ‚Marke‘. Es liegt also auch im Interesse von Unternehmen, darauf zu achten, keine Verletzungen international anerkannter (wenn auch nicht zwangsläufig verbindlicher) Sozial- und Umweltstandards bekannt werden zu lassen. Immer mehr Unternehmen führen regelmäßig ‚Stakeholder-Dialoge‘ mit Nichtregierungsorganisationen und entdecken die Vorteile sogenannter Nachhaltigkeitskommunikation.

Hatte Milton Friedman 1970 noch die soziale Verantwortung von Unternehmen einzig in der Maximierung der Gewinne gesehen, so werden in der aktuellen Diskussion um Unternehmensverantwortung Begriffe wie ‚Corporate Social Responsibility‘ (CSR) oder ‚Corporate Citizenship‘ selbstverständlich benutzt. Unternehmen werden dabei auch Pflichten bzw. die Übernahme von Verantwortung für Bereiche übertragen, die jenseits ökonomischer Dimensionen liegen. Eine wachsende Zahl von Unternehmen bekennt sich zu diesen, die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben überschreitenden Pflichten und Unternehmensverantwortung incl. Einhaltung von

Sozial- und Umweltstandards.¹ Corporate Social Responsibility betrifft u.a. die Unternehmensbeziehungen zu Kunden, Personal, Zulieferern, Nichtregierungsorganisationen, Anwohnern und den eigenen Geschäftsbereich bzw. die Produktionsbedingungen. Über die Gesetzeskonformität hinaus ist zusätzlich zu investieren - in Humankapital, in Umwelt und in die Beziehungen zu anderen Stakeholdern.² Entscheidend hierbei ist eine Integration dieser Maßnahmen in die eigentliche Unternehmenstätigkeit. Eine intensive Auseinandersetzung mit den ökologischen und sozialen Auswirkungen der eigenen Unternehmenstätigkeit ist hierbei Voraussetzung. Unabhängig von der Unterscheidung in freiwillige und verbindliche Regelungen sind in der gegenwärtigen internationalen Diskussion um die Verantwortung von Unternehmen vier Instrumentarien von besonderer Bedeutung:

- die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998),³
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,⁴
- die UN-Normen zur Unternehmensverantwortung,⁵
- und der Global Compact.

Dabei ist der Global Compact zweifellos die bekannteste multilaterale Initiative, die an dieser Stelle näher vorgestellt werden soll.

1. Zur Geschichte des Global Compact

Am 31. Januar 1999 forderte UN-Generalsekretär Kofi Annan auf dem Weltwirtschaftsforum (WEF) in Davos die Wirtschaftsführer in aller Welt zu mehr Engagement für eine soziale und ökologische Gestaltung der Welt-

¹ *Utz Claassen*: „Der Klimaschutz muss Messlatte unseres unternehmerischen und gesellschaftlichen Handelns sein.“ In: *Der Klima-Wandler. Lobbyismus in Perfektion: Wie EnBW-Chef Utz Claassen die Konkurrenz unkonventionell und mit vielen Tricks im Regen stehen lässt* = *Süddeutsche Zeitung* vom 21. September 2006, Seite 18; vgl. Europäische Kommission: *Europäische Rahmenbedingungen für soziale Verantwortung der Unternehmen (Grünbuch)*, Luxemburg 2001.

² Vgl. Europäische Kommission: *Europäische Rahmenbedingungen für soziale Verantwortung der Unternehmen (Grünbuch)*, Luxemburg 2001, 8.

³ Siehe www.ilo.org bzw. www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn.

⁴ Siehe u.a. www.germanwatch.org -> Unternehmen & Finanzsektor -> Unternehmensverantwortung.

⁵ Siehe den Beitrag von Elisabeth Strohscheidt in dieser Publikation.

wirtschaft auf. Er schlug die Gründung eines weltumspannenden Paktes – eines Global Compact – vor. Sein Vorschlag fand bei den Unternehmen viel Resonanz und der Global Compact wurde am 26. Juli 2000 bei den Vereinten Nationen in New York formell etabliert. Ungefähr 50 multinationale Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Wirtschaftsverbände und Handelskammern zählten zu den Gründungsmitgliedern des Global Compact. In einem sogenannten ‚9-Punkte-Programm‘ bekannten sich die Unterzeichner des Global Compact zur Förderung von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten und Umweltschutz. Dieses ‚9-Punkte-Programm‘ - auch als die ‚9 Prinzipien‘ bezeichnet und im Juli 2004 um ein 10. Prinzip erweitert -, enthält schon lange bestehende internationale Prinzipien, basierend vor allem auf der ‚Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte‘, der ‚Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit‘ (1998) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den Grundsätzen der Erklärung von Rio 1992 zu Umwelt und Entwicklung und dem Weltsozialgipfel in Kopenhagen 1995.⁶

Für Kofi Annan war bei der Gründung des Global Compact von Bedeutung, dass die Vorteile der Globalisierung sehr ungleich verteilt und die Ressourcen der Erde bald erschöpft sind.⁷ Gleichzeitig gehörten für ihn der Schutz der Grundfreiheiten, die Einhaltung rechtsstaatlicher Verfahren sowie der politische und soziale Ausgleich als Grundlage staatlicher Stabilität zu den Interessen international tätiger Unternehmen. Der UN-Generalsekretär wollte nicht warten, bis Regierungen die Initiative ergreifen. Trotzdem ist der Global Compact damit nicht Ersatz für staatliche Maßnahmen bzw. staatliches Engagement. Vielmehr soll gemäß Kofi Annan die Eigeninitiative der nichtstaatlichen Akteure die Abwesenheit verbindlicher Standards durch eine selbstverantwortliche und normorientierte Entwicklung auffangen - der Global Compact als Beitrag der Privatwirtschaft zur Implementierung sozialer Prinzipien. Das Ziel des Global Compact lässt sich für Kofi Annan auch wie folgt formulieren: Die Globalisierung menschlich verträglich gestalten – dem Weltmarkt ein menschliches Antlitz geben.⁸

⁶ Vgl. *Georg Kell*, Der Global Compact. Prinzipien, Zielvorstellungen, Perspektiven, in: ai/DGB (Hg.) Global Compact = Globales Wirtschaften + Globale Verantwortung, Bonn 2003, S. 23 – 53, insbesondere S. 28.

⁷ Vgl. *Kofi Annan*, Globalisierung soll auch für die Armen ein Gewinn sein. In: Financial Times Deutschland vom 13.12.2000.

⁸ Vgl. *Georg Kell*, Der Global Compact. Prinzipien, Zielvorstellungen, Perspektiven, S. 30.

Die 10 Prinzipien des ‚Global Compact‘:

Menschenrechte:

1. Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte im eigenen Einflussbereich
2. Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt

Arbeitsnormen:

3. Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen
4. Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit
5. Abschaffung der Kinderarbeit
6. Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

Umweltschutz:

7. Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen
8. Ergreifung von Schritten zur Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt
9. Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

Korruptionsbekämpfung:

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

2. Der Beitrag der Unternehmen im Global Compact

Die beteiligten Unternehmen sollen in ihrer Unternehmenspolitik und in der Öffentlichkeit für den Pakt eintreten, sie sollen jährlich Bericht bzw. Fortschrittsmitteilungen („Communications on Progress“⁹) erstatten über die Umsetzung der 10 Prinzipien in den Kernbereichen des Unternehmens, u.a. um anderen Unternehmen gute Beispiele und der Öffentlichkeit Gelegenheit zur Kenntnis- und Stellungnahme zu geben.¹⁰ Außerdem sollen die Unternehmen in den vom Global Compact abgedeckten Bereichen Partnerschaften mit den Vereinten Nationen oder mit internationalen Hilfs- und Entwicklungsorganisationen eingehen. Ziel sind eine weltweite Förderung konkreter Projekte zur Umsetzung der Prinzipien und gemeinsame Aktivitäten zur Erfüllung der Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs) der Vereinten Nationen. Darüber hinaus existieren mehr als 50 nationale Global Compact-Netzwerke, die die Umsetzung der zehn Prinzipien durch lokale Lernforen oder Fachgespräche unterstützen und zur nationalen Verankerung des Global Compact beitragen.

Für die Teilnahme eines Unternehmens am Global Compact ist ein Brief des höchsten Unternehmensvertreters (z.B. des / der Vorstandsvorsitzenden) an den UN-Generalsekretär erforderlich, in dem die Unterstützung des Global Compact ausgedrückt und die Bereitschaft zur Umsetzung der oben genannten Prinzipien erklärt wird. Eine Briefvorlage findet sich auf der Website der GTZ:¹¹

Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
U.S.A.

Sehr geehrter Herr Generalsekretär,

ich freue mich Ihnen mitzuteilen, dass _____ [*Name des Unternehmens*] die zehn Prinzipien des Global Compact im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsrechte,

⁹ Vgl. Praxisratgeber für eine Fortschrittsmitteilung Communication on Progress (COP). Leitfaden zur Erstellung einer COP für Unternehmen des Global Compact.

¹⁰ Vgl. *Thomas Fitschen*, Der Global Compact oder die Mobilisierung der Privatwirtschaft für politische Ziele der Vereinten Nationen, in: ai / DGB (Hg.), Global Compact = Globales Wirtschaften + Globale Verantwortung?, Bonn 2003, S. 69 – 78; *Maja Göpel*, Gleiche Interessen? Vom Etikettenschwindel in Public-Private Partnerships, in: Nord-Süd aktuell 1 / 2003, S. 110 – 125.

¹¹ www.gtz.de/de/leistungsangebote/2677.htm -> Downloads.

Umweltschutz und Anti-Korruption unterstützt. Mit diesem Schreiben bekunden wir unsere Absicht, diese Prinzipien in unserem Einflussbereich zu unterstützen und zu fördern. Wir verpflichten uns dazu, den Global Compact und seine Prinzipien zum Teil der Unternehmensstrategie, -kultur und täglichen Handlungen zu machen. Gegenüber unseren Arbeitnehmern, Partnern, Kunden sowie der Öffentlichkeit werden wir diese Erklärung und unser Engagement klar kommunizieren. Wir unterstützen eine öffentliche Rechenschaft und Transparenz und werden regelmäßig über unsere Fortschritte berichten.

In der Anlage geben wir Ihnen einige allgemeine Informationen über unser Unternehmen und den/die Ansprechpartner(in), der/die für Kontakte mit dem Global Compact Büro zuständig ist.

Eine Teilnahme am Global Compact ist grundsätzlich für jedes Unternehmen möglich. Gemäß der Richtlinien der Vereinten Nationen für Kooperationen mit der Privatwirtschaft¹² müßte aber Unternehmen, die in Menschenrechtsverletzungen involviert sind, die Zwangs- oder Kinderarbeit gemäß ILO-Konvention 182 tolerieren, die an der Herstellung oder dem Verkauf von Antipersonenminen beteiligt sind oder auf andere Weise gegen Verpflichtungen der Vereinten Nationen verstoßen, der Beitritt verwehrt werden.

Die im Beitrittsschreiben skizzierten Aufgaben für die dem Global Compact beigetretenen Unternehmen machen deutlich, dass der Global Compact eine auf gemeinsamen Werten basierende Plattform sein soll - ein *Dialog- und Lernforum*. Der Global Compact ist somit kein Sozialstandard, kein Verhaltenskodex oder ordnungspolitisches Instrument. Er ist eine *wertorientierte Plattform*, deren Ziele die Stärkung der 10 Prinzipien und institutionellen Lernens sind. Er ist mit einem Minimum an Formalitäten und Bürokratie ein zusätzliches Instrument zur Förderung von Unternehmensverantwortung.

3. Überblick über Unternehmen im Global Compact

Die verbindliche Übersicht über die Mitglieds-Unternehmen findet sich auf der Website des Global Compact unter www.unglobalcompact.org. Im Dezember 2006 waren fast 4.000 Unternehmen dem Global Compact beigetreten.

¹² Siehe vor allem Punkt 12 bzw. 12c der Guidelines between the United Nations and the Business Community. Issued by the Secretary-General of the United Nations 17 July 2000 = <http://www.un.org/partners/business/otherpages/guide.htm>.

Anzahl der Mitglieder im Global Compact weltweit: 3.976

- jeweils Herkunftsstaaten (Auswahl) und Anzahl Mitglieder:
(Stand: 20.12.2006)

Ägypten:	39	Mosambik:	17
Argentinien:	212	Mongolei:	13
Armenien:	18	Nepal:	12
Australien:	24	Niederlande:	21
Bangladesch:	18	Nigeria:	33
Belgien:	25	Norwegen:	20
Bolivien:	30	Pakistan:	61
Bosnien-Herzeg.:	18	Paraguay:	16
Brasilien:	161	Panama:	104
Bulgarien:	79	Peru:	72
Chile:	33	Philippinen:	46
China:	72	Polen:	15
Dänemark:	37	Portugal:	26
Deutschland:	97	Rumänien:	16
Dominikanische Rep.:	75	Russland:	19
Finnland:	10	Sambia:	27
Frankreich:	456	Schweden:	36
Ghana:	30	Schweiz:	42
Großbritannien:	100	Singapur:	18
Indien:	93	Slowenien:	17
Indonesien:	38	Spanien:	379
Italien:	144	Sri Lanka:	39
Japan:	51	Südafrika:	21
Kamerun:	27	Südkorea:	17
Kanada:	38	Thailand:	16
Kenia:	14	Türkei:	84
Kolumbien:	83	Tunesien:	18
Lettland:	12	Ukraine:	46
Litauen:	43	USA:	157
Malawi:	13	Venezuela:	70
Mazedonien:	36	Weißrussland:	25
Mexiko:	199	Zypern:	18
			<hr/>
			3.846

Die 97 deutschen Mitglieder des Global Compact:

(Stand: 20.12.2006)

4flow AG

A.C.A. Riegelsberger, ADDINOL Lube Oil GmbH, Adecco Germany*, Advanced Clean Production Information Technology AG, Allianz SE, Altana AG, AMPEG Technologie and Computer Service GmbH, Armacell Group, Ascention Information Management GmbH

BASF, BaurConsult, Bayer AG, Bellagio Forum for Sustainable development, Berlin (Stadt), Betek Bergbau und Hartmetalltechnik Karl-Heinz Simon GmbH & Co. KG, BMW AG, Boll und Partner Software GmbH, BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH, Bundesinitiative Unternehmen Partner der Jugend (UPJ) e.V., Business Keeper AG

C&G Logistics GmbH, Ch. Dahlinger CmbH & Co KG, Commerzbank AG, Control-Risks Deutschland GmbH

DaimlerChrysler AG, DECON Deutsche Energie Consult Ingenieurgesellschaft, Deutsche Bank AG, Deutsche Post World Net (DPWN) – Comprising Global Mail / DHL / DHL Danzas / Interlanden B.V. / Deutsche Postbank / Exel / BHW, Deutsche Telekom AG, Deutsche Welthungerhilfe e.V., Deutscher Entwicklungsdienst (DED) gGmbH, DHB Media Service GmbH, Drehtainer GmbH

E.ON AG, Ecologic - Institute for International and European Environmental Policy, EPCOS AG*, EPOS Health Consultants

Faber-Castell, FAI rent-a-jet AG, Fritz Massong GmbH*

Gerling Group of Insurance Companies, German Economic Centre of Competence for Rationalism and Innovation e.V., Germanwatch e.V.

Helog Lufttransport KG, Henkel KgaA, Holtz Immobilien GmbH

ILF Beratende Ingenieure GmbH, IMC Information Multimedia Communication AG, Infineon Technologies AG*, Institut für Organisationskommunikation, Institute for Corporate Cultural Affairs

Karl Simon GmbH & Co. KG, Karl Storz GmbH & Co KG*

Leon Levy Freres Montres and Chronographes Pierce SA, Linde AG, Lufthansa AG

Macondo, Mannheimer Kongress- und Touristik GmbH*, MC-Quadrat, MCS Promotion GmbH, MEN Mikro Elektronik GmbH, Merck KgaA, Mettenmeier GmbH – Utility Solutions, Miele & Cie. KG

Nehm & Coll Societat der Rechtsanwälte, NOBA Verbandmittel Danz GmbH & Co. KG, noris.tech e.V., Nürnberg (Stadt)

Osram GmbH, Otto GmbH & Co. KG

Phoenix Contact GmbH & Co KG, Price WaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, PUMA AG

Rhein-Neckar-Dreieck e.V., Richard Bergner Elektroarmaturen GmbH & Co. KG, Robert Bosch GmbH*, RWE AG

SAP, Sedus Stoll AG, Siemens AG, Sitek – Spikes GmbH & Co. KG, Stiftung SPI, Stuttgart Institute of Management and Technology - SIMT

TAD Pharma GmbH, technotrans AG, Tesa AG, The Intercultural Institute – ICI, Theben AG, TIMA International GmbH, TQ3 Travel Solutions GmbH, trans-o-flex Schnell-Lieferdienst GmbH, Transparency International, TÜV Rheinland Holding AG

Volkswagen AG

Wacker Chemie AG, WestLB AG

Anmerkungen:

Das * hinter dem Namen ist ein Zeichen für mangelnde Umsetzung der Berichtspflichten. Es droht der Ausschluss aus dem Global Compact (von diesem Sanktionsinstrumentarium wurde bereits in mehreren Fällen Gebrauch gemacht). Die Helog Lufttransport KG ist Tochter eines Schweizer Unternehmens (HELOG AG) und gehört somit eigentlich nicht in die Auflistung. Die Business Keeper AG ist laut aktueller Liste am 12.8.2005 beigetreten, obwohl sie am 1.1.2004 schon gelistet war.

Von der offiziellen Website des Global Compact zu unterscheiden ist das von der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) im Auftrag von Auswärtigem Amt und Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) koordinierte ‚Deutsche Global Compact Netzwerk‘, dem auch ausländische Unternehmen mit Niederlassung in Deutschland angehören können. Im November 2006 waren auf der etwas versteckten GTZ-Website¹³ 83 Unternehmen sowie Ministerien und öffentliche Institutionen, verfasste Wirtschaft, Stiftungen, öffentliche Einrichtungen, zivilgesellschaftliche Organisationen, Wissenschaft und Forschung als Mitglieder verzeichnet.

Neben den beiden bisher genannten Quellen zum Global Compact existiert noch eine weitere Website: Die Internationale Handelskammer ICC Deutschland, die nach eigenen Angaben für die „Abstimmung der Wirtschaft innerhalb des deutschen Global Compact-Netzwerkes verantwortlich ist“,¹⁴ zählte auf ihrer nicht immer aktuellen Website im Dezember 2006 68 Unternehmen zu den Unterzeichnern des Global Compact.

Ärgerlich ist, dass noch Ende 2006 eine große Zahl der Mitgliedsunternehmen auf ihrer eigenen Website keine Informationen zu den Aktivitäten im Rahmen des Global Compact präsentiert, bei Anfragen zur Mitgliedschaft im Global Compact misstrauisch reagiert und nur sehr ‚sparsam‘ über das Engagement im Kontext des Global Compact informiert. Dieses dem Beitrittsge such der Unternehmen eklatant widersprechende Verhalten betrifft vor allem kleinere Unternehmen, denen die Mitgliedschaft im Global Compact wahrscheinlich als (zudem kostengünstige) PR-Maßnahme dient.

4. Kritik am Global Compact

Der Global Compact kann sicherlich nicht alle Probleme einer globalisierten (Wirtschafts-)Welt lösen. Grundsätzlich sind aber alle Bemühungen zur Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Umweltstandards und gegen Korruption zu unterstützen – somit auch das Bekenntnis multinationaler Unternehmen zu den Prinzipien des Global Compact bzw. eine Stärkung von sogenanntem ‚Unternehmens-Bürgertum‘ (‚Good Corporate Citizenship‘) durch die Verbreitung von Beispielen guter Praxis. Damit wird die Zuständigkeit rechts- und sozialpolitischer sowie wohlfahrts-

¹³ www.gtz.de/de/leistungsangebote/2677.htm.

¹⁴ Siehe www.icc-deutschland.de/icc -> Global Compact.

staatlicher Aktivitäten keineswegs dauerhaft von der öffentlichen in die private Sphäre verlagert.¹⁵ Der Global Compact mutiert auch nicht zum ‚Private Government‘, das den Volksvertretungen die „Definitionsmacht über das weltwirtschaftliche Politikfeld und die darin angemessenen Problemlösungen“ entzieht.¹⁶ Sollte der Global Compact schließlich dadurch scheitern, dass er sich als PR-Gag multinationaler Konzerne erweist, seine Prinzipien weiterhin nur selektiv umgesetzt werden, Mitglieder ohne Sanktionierung dauerhaft gegen die Prinzipien verstoßen oder eine große Zahl von Unternehmen als Trittbrettfahrer agiert, dann kann ein gescheiterter Global Compact immer noch Grundlage für eine wesentlich verbindlichere Regelung sein.

Konkret beantworten sollten die Unterstützer des Global Compact beispielsweise:

- Führt die Beteiligung der Unternehmen am Global Compact wirklich zu zusätzlichen Aktivitäten in den Unternehmen?
- Wie kann der Global Compact so überarbeitet werden, dass er für Vorreiterunternehmen an Attraktivität gewinnt bzw. Vorreiterunternehmen gegenüber Trittbrettfahrern schützt?
- Wie geht der Global Compact mit Mitgliedern um, die aufgrund von Korruptionsverstößen ihre Mitgliedschaft bei Transparency International ruhen lassen oder gar ihre Mitgliedschaft dort beenden müssen?
- Welche Maßnahmen werden ergriffen gegen Mitglieder, die – wie ein deutsches Kreditinstitut in Ecuador – ökologisch höchst fragwürdige Projekte unterstützen?
- Wann werden multinationale Unternehmen Mechanismen entwickeln, die verhindern, dass Unternehmen zu Komplizen von Menschenrechtsverletzungen werden, von ihnen profitieren oder diese stillschweigend dulden (insbesondere im Bereich extraktiver Industrien)?

Nicht mehr zu reagieren braucht der Global Compact dagegen auf die jahrelange Transparenzverweigerung bei Nike: Die US-amerikanische Firma Nike hatte sich im April 2005 entschlossen, mit einer Offenlegung aller 704 Produktionsstätten auf den jahrelangen Druck von Nichtregie-

¹⁵ Vgl.: *Friedhelm Hengsbach*, Eine Nebenarena? Thesen zum UN-Global Compact öffentlich-privater Partnerschaft, in: *epd entwicklungspolitik* 1-2 / 2003, S. 50-51.

¹⁶ *Maja Göpel*, Gleiche Interessen? Vom Etikettenschwindel in Public-Private Partnerships, S. 122.

rungsorganisationen zu reagieren.¹⁷ Als eines der ersten Mitglieder im Global Compact wurde Nike immer wieder mit Vorwürfen konfrontiert, in seinen Produktionsstätten schlechte Arbeitsbedingungen und sogar Kinderarbeit zu dulden. Mit der Veröffentlichung der Liste der Produktionsstätten gewährte Nike die jahrelang geforderte größere Transparenz und bekannte sich zu seiner sozialen Verantwortung.

Nichtregierungsorganisationen beurteilen den Global Compact unterschiedlich.¹⁸ Die Haltung reicht von völliger Ablehnung bei ‚CorpWatch‘ bis hin zu konstruktiver kritischer Unterstützung bei amnesty international. Zu diskutieren sind beispielsweise die Einrichtung von Sanktions- und Kontrollmechanismen,¹⁹ die Etablierung eines weltweit gültigen Haftungsrechts,²⁰ die Anerkennung aller multilateralen Umweltabkommen der Vereinten Nationen, die Gefahr des ‚Forum Shopping‘ bzw. des Untergrabens anderer bestehender Leitsätze / Verhaltenskodizes²¹ und die bisher nur halbherzig angesprochene Ausweitung des Global Compact auf die Zulieferer (siehe Punkt 12 der 15 Punkte umfassenden „Shanghai Declaration“ vom 30.11. – 1.12.2005).²² Die derzeitige Entwicklung eines neuen ISO-Standards 26000 für Social Responsibility (angekündigt für 2008 / 2009) bzw. die geplante Kooperation mit dem Global Compact,²³ ist ebenfalls aufmerksam zu verfolgen. Es besteht jedoch die Gefahr, dass ISO 26000 nicht zu größerer Verbindlichkeit beitragen wird.

¹⁷ Vgl. „Nike reagiert auf Kritik“, in: SZ vom 15.4.2005, S. 22.

¹⁸ Vgl. u.a. Die Online-Debatte. „Stakeholderforum“ zum Global Compact zwischen Unternehmen, Regierung und Zivilgesellschaft, in: Eins Entwicklungspolitik, 15-16 / 2006, Seite XII ff.

¹⁹ Hierbei zu bedenken gibt *Jens Martens*, Prekäre Partnerschaft. 7 Thesen zum Global Compact zwischen UN und Wirtschaft, in: ai/DGB (Hg.): Global Compact = Globales Wirtschaften + Globale Verantwortung?, Bonn 2003, S. 91 – 100, hier S. 93: „Der UN-Generalsekretär erhebt mit dem Global Compact ausdrücklich nicht den Anspruch, einen freiwilligen Verhaltenskodex für TNU's geschaffen zu haben, dessen Einhaltung es jetzt zu überwachen gilt.“

²⁰ *Jens Martens*, Prekäre Partnerschaft, S. 100.

²¹ Vgl. *Georg Kell*, Der Global Compact. Prinzipien, Zielvorstellungen, Perspektiven, S. 38; *Mathias John*, Was ist der Global Compact?, S. 54 – 61, hier S. 58.

²² SHANGHAI DECLARATION. UN Global Compact Summit: China 30 November – 1. December 2005, in: www.globalcompact.org

²³ Siehe Pressemitteilung der International Organization for Standardization vom 24.11. 2006 = <http://www.iso.org/iso/en/commcentre/pressreleases/2006/Ref1039.html>.

Kritik am Global Compact ist ohne einen Blick auf die Chancen dieses Instrumentariums unvollständig. So bietet der Global Compact für die beteiligten Unternehmen einen Imagegewinn. Er eröffnet den Unternehmen die Möglichkeit, in ihrem eigenen Interesse eine konstruktive Rolle bei der Gestaltung der Globalisierung zu übernehmen. Das jeweilige Unternehmen bekennt sich nach außen zur Übernahme von Verantwortung. Als verlässlicher Partner, der fest in der Gesellschaft verankert ist, wird ein Unternehmen für potentielle Arbeitnehmer ein attraktiver Arbeitgeber und schafft darüber hinaus Akzeptanz für seine Produkte.²⁴ Auch die Bewertung durch Ratingagenturen wird durch diesen Imagegewinn positiv beeinflusst und in der Folge ist eine günstigere Refinanzierung zu erzielen. Shareholder-Value und Stakeholder-Value müssen sich keineswegs ausschließen. Für den Bereich der Nachhaltigkeit gilt mittlerweile beispielsweise, dass Nachhaltigkeit „ein geeignetes Konzept zur Wertsteigerung von Unternehmen ist und den Unternehmenswert positiv beeinflusst.“²⁵

Problematisch für Unternehmen können die arbeits- und kostenintensiven Berichtspflichten²⁶ sein - sofern sie ernsthaft eingehalten werden. Kleine und mittelständische Unternehmen können - nachdem sie sich einen Überblick auf dem Markt der vielen existierenden Initiativen zu Umwelt- und Sozialstandards verschafft haben - zwar Mitglied im Global Compact werden, solche Berichtspflichten jedoch schwerer umsetzen. An dieser Stelle sind insbesondere in Deutschland die Verbände gefragt, die ihren Mitgliedsunternehmen längst schon Hilfestellungen hätten anbieten müssen.

Um eine Verbreitung des Global Compact zu erreichen, ist eine Website in der jeweiligen Landessprache notwendig. Ein Link von der offiziellen Global Compact-Webseite zu den Aktivitäten der Mitgliedsunternehmen im Bereich des Global Compact sollte selbstverständlich sein. Zur Stärkung der Glaubwürdigkeit der Vereinten Nationen und zugleich zu einem größeren Bekanntheitsgrad des Global Compact beitragen kann eine konsequente Vergabepaxis der Vereinten Nationen, bei der Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden sollten, die grundlegende Standards einhalten bzw. sich zur Einhaltung bekennen.²⁷

²⁴ Vgl. *BMW*, Sustainable Value Report 2003/2004, S. 11.

²⁵ *BMW*, Sustainable Value Report 2003/2004, S. 11.

²⁶ Vgl. *Georg Kell*, Der Global Compact. Prinzipien, Zielvorstellungen, Perspektiven, S. 48.

²⁷ Vgl. Gemeinsames Schreiben zum Global Compact von Oxfam, amnesty international, Lawyers Committee on Human Rights und Human Rights Watch an die Stellvertretende UN-Generalsekretärin Louise Fréchette, 7. April 2003, in: Global

Zur Frage der Verbindlichkeit: Der Testfall Siemens

Die Mitgliedschaft der Siemens AG im Global Compact wurde trotz der seit Mitte 2004 ruhenden Mitgliedschaft der Siemens AG bei Transparency International nicht diskutiert. Transparency International hatte diese Mitgliedschaft jahrelang aufgrund nicht ausgeräumter Korruptionsvorwürfe ausgesetzt. Im Herbst 2006 wurde zusätzlich der Verdacht publik, dass mehrere hundert Millionen Euro in den Bilanzen der Siemens AG falsch verbucht bzw. für ‚Auftragsbeschaffung‘ verwendet worden waren. Aus Anlass der strafrechtlichen Ermittlungen gegen Repräsentanten und Mitarbeiter der Siemens AG hatte der Vorstand von Transparency International Deutschland e.V. in einem Schreiben vom 24.11.2006 der Siemens AG die Absicht mitgeteilt, die Mitgliedschaft der Siemens AG zu beenden. Laut einer Pressemitteilung von Transparency International Deutschland vom 15. Dezember 2006²⁸ hatte die Siemens AG das Angebot zur Beendigung der Mitgliedschaft innerhalb der gesetzten Frist angenommen.

Eine Stellungnahme des deutschen Global Compact-Netzwerks zur Mitgliedschaft der Siemens AG unterblieb. Unabhängig von der Erkenntnis, dass Korruption Unternehmen letztlich an effizienter Nutzung vorhandener Ressourcen hindert und es sich langsam herumsprechen sollte, dass man „mit dieser Art von Aufträgen kein Geld gewinnt, sondern Geld verliert,“²⁹ hätte die Glaubwürdigkeit des Global Compact durch einen Ausschluss der Siemens AG (oder zumindest eine transparente Diskussion über den Ausschluss) nur gewinnen können. So aber unterstreicht das Beispiel der Siemens AG die ‚Zahnlosigkeit‘ des Global Compact. Wie massiv muss ein Unternehmen gegen die Prinzipien des Global Compact verstoßen, um aus dem Global Compact ausgeschlossen zu werden? Wenn dauerhaft fehlende Berichterstattung zum Ausschluss aus dem Global Compact führt, dann sollte der Verstoß gegen die Prinzipien doch selbstverständlich zum Ausschluss führen.

Compact = Globales Wirtschaften + Globale Verantwortung?, hg. von ai und DGB, Bonn 2003, S. 7 – 12, 10.

²⁸ Siehe www.transparency.de.

²⁹ Verpfeifen kommt zuletzt. Gegen Korruption hilft nur ein radikaler Bruch in der Kultur des Unternehmens, sagt Wirtschaftsethiker Josef Wieland = Die Zeit vom 23.11.2006, S. 27.

5. Fazit

Der Global Compact könnte ein wichtiger Knoten sein im Netzwerk unterschiedlicher gesellschaftlicher Akteure, die an schnelleren Fortschritten bzgl. einer sozial gerechten und ökologisch verantwortlichen Gestaltung der Globalisierung interessiert sind. Er bietet Chancen gleichzeitig für Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen. Letztere können den ‚Stakeholder-Dialog‘ auch auf örtlicher und regionaler Ebene zur Stärkung von Unternehmensverantwortung, Verständigungs- und Kompromissbereitschaft einfordern. Der Global Compact genießt bei einigen Unternehmen Beachtung - vielleicht gerade deshalb, weil er ein ‚Dialog- und Lernforum‘ bzw. eine ‚wertorientierte Plattform‘ und kein ‚klassischer‘ Verhaltenskodex oder gar eine verbindliche Regelung ist. In den mehr als sieben Jahre seit seiner Vorstellung hat er sich bisher jedoch nicht als ein funktionsfähiges Instrument erwiesen, das politische Veränderungen oder nachhaltige Veränderungen von Handlungsweisen bei Unternehmen hervorzubringen in der Lage ist. Gemeinsame Aktivitäten der Mitgliedsunternehmen sind kaum vorhanden. Unternehmen stellen immer noch bevorzugt ihre eigenen – zumeist karitativ geprägten – Global Compact-Aktivitäten in den Vordergrund. Solches Verhalten entspricht bestenfalls einer qualitativen Weiterentwicklung des Sponsoring und hat mit Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung eines Unternehmens bzw. nachhaltiger Veränderung von Handlungsweisen wenig zu tun. Nicht die Förderung von Einzelprojekten außerhalb der Betriebsabläufe – im Sinne eines Anhängsels - sollte im Vordergrund stehen. Vielmehr geht es um eine Führungsphilosophie, die bei der Definition langfristiger Unternehmensinteressen die wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und politischen Belange einer Gesellschaft berücksichtigt.³⁰ Zweifel an der Effektivität des Global Compact sind somit angebracht. Zur Schärfung des Bewusstseins des privaten Sektors für Menschenrechts-, Arbeits- und Umweltstandards³¹ war der Global Compact behilflich - aber er bedarf dringend der Ergänzung: Entweder ist der Global Compact selbst schnellstens weiterzuentwickeln oder andere Instrumentarien müssen zur Verwirklichung seiner Ziele herangezogen werden.

³⁰ Vgl. *Marc Beise*, Gute Absichten. Bei den Konzernen ist Corporate Social Responsibility zum Modewort geworden – doch der Mittelstand bleibt zögerlich. In: *Süddeutsche Zeitung* vom 29.3.2005, S. 21; *Klaus M. Leisinger*, Was ist ‚Corporate Social Responsibility‘ in Zeiten der Globalisierung?, in: *Zeitschrift Entwicklungspolitik* 5 - 6 / 2004, S. 31 - 35.

³¹ Vgl. *Georg Kell*, Der Global Compact. Prinzipien, Zielvorstellungen, Perspektiven, S. 43.

Richten wir den Blick auf die deutschen Mitgliedsunternehmen, dann wird es höchste Zeit, dass die deutschen Unternehmen im Global Compact Initiativen ergreifen – allerdings gemeinsam und nicht jedes Unternehmen für sich allein. Statt sich mit neuen karitativ geprägten Projekten zu beschäftigen, sollten sie sich gemeinsam ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung stellen.

Ist der Global Compact wirklich das richtige Instrument, um Unternehmen nicht nur zur Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung im Kontext einzelner ‚Charity-Projekte‘, sondern zu einer konsequenten Umsetzung aller 10 Prinzipien im eigenen Einflussbereich zu bewegen? Wie reagiert der Global Compact auf Mitgliedsunternehmen, die ihre Unternehmenspolitik an letztlich willkürlich gewählten Renditezielen ausrichten und die ‚die Globalisierung‘ als Entschuldigung für das Versagen der politisch und ökonomisch Verantwortlichen bzw. ihr eigenes Versagen benutzen? Da der Global Compact offensichtliche Verstöße gegen die 10 Prinzipien auch nach mehr als sieben Jahren ignoriert, ist das unverbindliche Instrument bzw. Lernforum Global Compact so nicht mehr hilfreich. Die verfasste Wirtschaft hat durch den Global Compact die von ihr begehrte Legitimation im Tausch für eine rechtsunverbindliche ungeprüfte Selbstverpflichtung zur Befolgung von Prinzipien erhalten. Wesentliche Fortschritte in der Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards sind durch den Global Compact jedoch nicht zu erkennen. Nun bedarf es anderer – verbindlicher – Verpflichtungen zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards. Nach sieben Jahren fehlender Weiterentwicklung des Global Compact in diese Richtung gehört die Diskussion um verbindlichere Instrumentarien auf die politische Tagesordnung.

Literatur / Quellen

ai / DGB (Hg.): Global Compact = Globales Wirtschaften + Globale Verantwortung, Dokumentation einer gemeinsamen Fachtagung von ai und DGB am 14. März 2002 in Berlin, Bonn 2003.

Auswärtiges Amt: Sechster Bericht der Bundesregierung über ihre Menschenrechtspolitik in den auswärtigen Beziehungen und in anderen Politikbereichen = Deutscher Bundestag, Drucksache 14 / 9323 vom 6. Juni 2002.

BDA / BDI: www.csrgermany.de - CSR-Internetportal der deutschen Wirtschaft.

- Beise, Marc:* Gute Absichten. Bei den Konzernen ist Corporate Social Responsibility zum Modewort geworden - doch der Mittelstand bleibt zögerlich, in: Süddeutsche Zeitung vom 29.3.2005, S. 21.
- Blüthner, Andreas:* Der Global Compact als Modell für Kooperationen im Völkerrecht, in: Stephan Hobe (Hg.), Kooperation oder Konkurrenz internationaler Organisationen, Baden-Baden 2001, S. 72 – 79.
- Brühl, Tanja / Debiel, Tobias u.a. (Hg.):* Die Privatisierung der Weltpolitik. Entstaatlichung und Kommerzialisierung im Globalisierungsprozess, Bonn 2001.
- Eins Entwicklungspolitik:* Die internationale Zeitschrift zur Nord-Süd-Politik. Ausgabe 15-16 / 2006.
- Europäische Kommission:* Europäische Rahmenbedingungen für soziale Verantwortung der Unternehmen (Grünbuch), Luxemburg 2001.
- Europäische Kommission:* Mitteilung der Kommission betreffend die soziale Verantwortung der Unternehmen: ein Unternehmensbeitrag zur nachhaltigen Entwicklung, Brüssel 2002.
- Göpel, Maja:* Gleiche Interessen? Vom Etikettenschwindel in Public-Private Partnerships, in: Nord-Süd aktuell 1 / 2003, S. 110 – 125.
- GTZ:* www.gtz.de/de/leistungsangebote/2677.htm.
- Hamm, Brigitte:* Public-Private Partnership und der Global Compact der Vereinten Nationen = INEF-Report Nr. 62 / 2002.
- Hildebrandt, Paula M.:* Globalisation and governance: the UN Global Compact – reflections on the changing nature of international authority, in: Nord-Süd aktuell 1 / 2003, S. 97 – 105.
- John, Mathias / Strohscheidt, Elisabeth:* amnesty international und der Global Compact. In: ai-Journal 3 / 2002, S. 9 – 10.
- Leisinger, Klaus M.:* Was ist ‚Corporate Social Responsibility‘ in Zeiten der Globalisierung?, in: Zeitschrift Entwicklungspolitik 5-6 / 2004, S. 31 – 35.
- Macondo (Hg.):* Global Compact Deutschland 2005. Aktuelles Jahrbuch des deutschen Netzwerkes.
- Martens, Jens:* Prekäre Partnerschaft. 7 Thesen zum Global Compact zwischen UN und Wirtschaft, in: ai/DGB (Hg.): Global Compact = Globales Wirtschaften + Globale Verantwortung?, Bonn 2003, S. 91 – 100.

Mohaupt, F. / Hochfeld, C. Schmitt, K: Global Compact – Global Impact? Stand und Perspektiven der Initiative der Vereinten Nationen, Freiburg 2005. Als PDF: www.oeko.de/forschungsergebnisse/dok/228.php.

Paul, James A.: Der Weg zum Global Compact. Zur Annäherung von UNO und multinationalen Unternehmen, in: Brühl / Debiel / Hamm/Hummel/Martens (Hg.), Die Privatisierung der Weltpolitik. Entstaatlichung und Kommerzialisierung im Globalisierungsprozess, Bonn 2001, S. 104 – 129.

Schorlemer, von Sabine: Der ‚Global Compact‘ der Vereinten Nationen – ein Faust’scher Pakt mit der Weltwirtschaft?, in: dies. (Hg.), Praxishandbuch UNO. Die VN im Lichte globaler Herausforderungen, Berlin etc. 2003, S. 507 – 552.

Zumach, Andreas: Der strategische Handel des Generalsekretärs. Ernüchternde Erfahrungen mit dem Global Pakt von Davos = Vereinte Nationen 50 (2002), S. 1–5.

Teil 2:

Umwelt- und Sozialstandards
aus der Perspektive
verschiedener Stakeholder

Globale soziale Standards - von der Kontrolle zu partizipativen Prozessen

Peter Kocks

1. Freiwillige Ansätze versus globale Politik

Die internationale Diskussion über die Frage, welches das optimale Instrument ist, Arbeitsbedingungen in Entwicklungs- und Transformationsländern effektiv und möglichst rasch positiv zu verändern, hat vor kurzem wieder auf politischer Ebene Belebung erfahren. Sozialstandards sind Teil der Agenden für die deutsche G8- wie die EU-Präsidentschaft 2007. In einer Rede anlässlich der internationalen Konferenz „Globalisierung – Fair Gestalten“ am 22.11.2006 hat die Bundeskanzlerin der Frage sozialer Standards einen hohen Stellenwert zugeschrieben.

Die EU und andere europäische Institutionen haben jüngst das Decent Work-Konzept der ILO aufgegriffen. Die EU hat zudem in einigen ihrer internen Regularien die Umsetzung der sog. Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Bedingung für Auftragsvergaben gemacht. Diese neue Entwicklung gibt zunächst denjenigen Auftrieb, die in der internationalen Diskussion die Position vertreten, dass die Umsetzung der Konventionen der ILO (d. h. in erster Linie der Kernarbeitsnormen) zunächst und primär die Aufgabe der Politik sei. In Ansätzen wie freiwilligen Sozialstandards vermuten sie einen eher hinderlichen Prozess, der die Regierungen der Entwicklungs- und Schwellenländer aus der Verantwortung entlasse.

Aufgabe der Politik meint zum einen den Dialog zwischen den Regierungen des Nordens und denen des Südens, auch z. B. bei Verhandlungen über bilaterale Handelsabkommen, zum anderen aber auch die „Hausaufgaben“ der Regierungen des Südens: die Lücke zwischen den von ihnen ratifizierten Konventionen der ILO, dem daraus abgeleiteten nationalen Arbeitsrecht und dessen Umsetzung zu schließen.

Dass die „Umsetzungslücke“ in vielen Ländern groß ist, belegen auch die beinahe täglichen Medienberichte über prekäre Arbeitsbedingungen. Trotz großer internationaler Programme und gesetzlicher Verbote in vielen Ländern hat sich z. B. die Zahl der unter ausbeuterischen Bedingungen arbeitenden Kinder in der letzten Dekade nicht verringert, täglich sterben Tausende von Menschen weiter durch Arbeitsunfälle oder tragen durch prekäre Arbeitsbedingungen schwerste Gesundheitsschäden davon. In Bangladesch liegt der derzeit gültige Mindestlohn unter dem Existenzniveau von 1 US-Dollar pro Tag; Tausende von Arbeitnehmerinnen dort streiken, weil sie nicht einmal diesen Lohn auch tatsächlich ausgezahlt bekommen.

Immer noch blocken Regierungen des Südens Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen mit Verweis auf Stichworte wie „Protektionismus“ und „Gesetz des globalen Wettbewerbs“ ab.

2. Freiwillige Standards - Möglichkeiten und Grenzen

Durch eine Vielzahl von Kampagnen zivilgesellschaftlicher Akteure gegen global agierende Unternehmen sind freiwillige Standards als möglicher, komplementärer Ansatz zu der „rein politischen Lösung“ in die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit gerückt.

Die so genannten freiwilligen Standards, wie sie zuhauf als Verhaltenskodizes einzelner Firmen oder ganzer Branchen, wie z. B. der internationalen Spielwarenindustrie, des europäischen Einzelhandels, in den Equator Principles und anderen Kodizes zu finden sind, scheinen zunächst ein eher geeignetes Mittel zu sein. Sie sind rasch in globalen Wertschöpfungsketten umsetzbar, ihre Umsetzung ist über Auditierungen messbar und Veränderungen sind auf der Zeitachse über Erst- und Folgeaudits feststellbar. Sie können zudem gegenüber Außenstehenden deutlich machen, dass Unternehmen sich bemühen, ihren Einfluss auf ihre Zulieferer zu nutzen - die Zahl der durchgeführten Audits fehlt auch deshalb in kaum einen Nachhaltigkeitsbericht.

Das führte dazu, dass eine hohe Zahl privater Unternehmen zunehmend auf diese Karte gesetzt hat. Diese Unternehmen haben sich entweder auf das System einer Standardinitiative (z. B. SAI, AAA, FLA, BSCI, WRC, FSC etc.) verpflichtet oder implementieren einen unternehmenseigenen Kodex in ihren weltweiten Lieferketten.

Für diejenigen, die sich dem Ziel schnell wirkender spürbarer Veränderungen für Arbeitnehmerinnen in den Ländern des Südens verpflichtet wissen, stellt das zunächst einen deutlichen Fortschritt dar.

Das Leitprinzip deutscher Entwicklungszusammenarbeit ist das der Nachhaltigen Entwicklung. Als Übersetzung auf und für die Ebene der privaten Wirtschaft werden heute in der Regel Begriffe wie Corporate Social Responsibility, Corporate Citizenship u. ä. verwendet. Das Ideal Nachhaltiger Entwicklung besteht in einer möglichst synchronen Entwicklung der drei Nachhaltigkeitssäulen, der ökonomischen, der ökologischen und der gesellschaftlichen Dimension.

Von diesem Ideal sind wir heute noch weit entfernt. Globalisierung bedeutet i. d. R. das Primat ökonomischer vor der ökologischen und der sozialen Entwicklung. Länder wie China sind ein klassisches Beispiel für einen solchen Prozess, mit allen daraus resultierenden nationalökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Folgekosten.

Freiwillige Sozialstandards haben aus entwicklungspolitischer Sicht eine Reihe positiver Effekte:

- sie wirken unmittelbar auf eine Zielgruppe der Entwicklungszusammenarbeit (Arbeitnehmer in der formellen Ökonomie) ein
- sie können helfen, durch existenzsichernde Löhne zur Armutsreduktion
- und zur Zukunftssicherung für Kinder beizutragen
- sie können zur Beschäftigungssicherung beitragen
- sie stellen einen bottom-up-approach dar, wirken also unterhalb der als „politisch“ wahrgenommenen Ebene
- sie bauen auf Markttendenzen und –strukturen auf und nutzen diese
- sie nutzen die Dynamik der Privatwirtschaft und deren Einwirkungsmöglichkeiten auf internationale Wertschöpfungsketten und deren Akteure
- sie können durch bessere Arbeitsbedingungen in Unternehmen krisen- und konfliktpräventiv auf das betriebliche Umfeld einwirken
- ihr zentrales Instrument, die Audits, sind ein wichtiger erster Schritt: sie können sowohl einen Status abbilden wie auch Veränderungsbedarfe definieren
- sie können die globale Wettbewerbssituation der sich ihnen unterziehenden Unternehmen verbessern.

Diese Bewertung hat dazu geführt, dass sich das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und seine Durchführungsorganisationen (DO) in einer Reihe von Projekten gemeinsam mit privaten Unternehmen, Verbänden und / oder zivilgesellschaftlichen Akteuren (Gewerkschaften wie Nichtregierungsorganisationen) bei der Gestaltung wie der Umsetzung freiwilliger Sozialstandards engagiert haben.

Die deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH (gtz) als eine dieser DO hat sich dabei in den letzten Jahren in zunehmenden Maße auf die Beteiligung an Standard-Prozessen konzentriert, die firmenübergreifende Branchen- oder Sektoren-Ansätze verfolgen.

Beispiele dafür sind Public Private Partnership-Projekte wie der globale „Common Code for the Coffee-Community (4C)“ oder die Umsetzung des Sektormodells der Außenhandelsvereinigung des deutschen Einzelhandels (AVE), das sich inzwischen zu einer europäischen Initiative, der Business Social Compliance Initiative (BSCI), erweitert hat. Einer der Gründe für die Fokussierung war die in zahlreichen kleineren Pilotprojekten deutlich gewordene Erkenntnis, dass die hohe Zahl sich zum Teil nur marginal unterscheidender Sozialstandards die Akzeptanz bei betroffenen Zulieferunternehmen deutlich erschwert. Berichte von Zulieferunternehmen z. B. aus China oder Indien, die in einem Jahr eine zwei- oder gar dreistellige Zahl von Audits verschiedener Abnehmer „über sich ergehen lassen mussten“, verdeutlichen das.

Die Harmonisierung von Standards oder zumindest von deren Basis, das sog. „Benchmarking“ und die daraus möglichst folgende gegenseitige Anerkennung von Standardinitiativen, stellt also einen wichtigen Schritt für die höhere Wirksamkeit von Sozialstandards dar.

Damit sind wir auf der anderen Seite der Erfahrungsbilanz der Umsetzung freiwilliger Standards, den Limitationen:

- einige Standardkriterien wie z. B. der Ausschluss von Diskriminierung oder das Recht von ArbeitnehmerInnen auf Vereinigungs- und Kollektiv-Vertragsfreiheit sind als eigentlich gesellschaftliche Probleme auf einzelbetrieblicher Ebene allenfalls als Insellösung bearbeitbar
- Standardumsetzungsprozesse, die ausschließlich auf Geschäftsbeziehungen aufbauen, tragen das Damoklesschwert der Endlichkeit in

sich, sind potentiell wenig nachhaltig und von geringer Breitenwirkung

- Standards in globalen Wertschöpfungsketten wirken zumeist nur auf der letzten Produktionsstufe und in bestimmten exportorientierten Sektoren, sie erfassen die informellen Ökonomien nicht
- die meisten Standards adressieren sich überwiegend oder nur an das Management der auditierten Unternehmen. Die MitarbeiterInnen sind vom Management zu informieren, werden aber nur als Objekte, nicht als Subjekte von Veränderungen begriffen und behandelt
- die Umsetzung der Standards wird zu oft als rein technischer Prozess begriffen und angegangen
- Audits können einen Anstoß zu nachhaltigen Veränderungen geben, sie allein garantieren aber keinen Veränderungsprozess
- die Vielzahl sich nur begrenzt unterscheidender und zum Teil „im Wettbewerb“ stehender Sozialstandards verhindert Transparenz
- die Implementierung von Standards wird oft unter der Überschrift „partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Zulieferern“ von Abnehmern betrieben - diese „Partnerschaft“ erfolgt nicht immer auf gleicher Augenhöhe, die Realität heißt, drastisch formuliert, manchmal auch: „Friss oder stirb“.

3. Standardkontrolle – ein erster Schritt zu Veränderungsprozessen

Basierend auf ihrer Einschätzung der Chancen und Grenzen freiwilliger Standards hat die gtz vor einigen Jahren begonnen, Instrumente zu entwickeln, die darauf ausgerichtet sind, nachhaltig wirksame Veränderungsprozesse zu initiieren und zu unterstützen, um eine breiten- wie tiefenwirksame Umsetzung von Sozialstandards zu ermöglichen. Ausgehend von der These, dass Nachhaltige Entwicklung immer und überall eines Zusammenwirkens aller relevanten Akteure bedarf, wurden z. B. im Rahmen des PPP-Projekts mit der AVE in 11 Ländern Runde Tische (www.social-standards.info) initiiert, an denen relevante Ministerien, Gewerkschaften, Wirtschaftsvertreter und Nichtregierungsorganisationen gemeinsam die Frage der Bedeutung von Sozialstandards für „ihr Land“ beantworten und auch in gemeinsamen Pilotprojekten an und für deren Umsetzung arbeiten. Der seit 2001 in Deutschland existierende Runde Tisch Verhaltenskodizes (www.coc-runder-tisch.de), dessen Sekretariat bei der gtz angesiedelt ist, und die dort gemachten Erfahrungen in diesem „Multistakeholder-Forum“ waren das Lern-Modell für diese Runden Tische. Die dadurch in den 11 Ländern entstehende „ownership“ bietet eine wesentliche Garantie, dass

nachhaltige Prozesse in Gang kommen, die eine Eigendynamik entwickeln und gleichzeitig die geschilderten Limitationen von Sozialstandards überwinden helfen. Sie stellen gleichzeitig einen wichtigen Schritt dar, der darauf abzielt, dass Verantwortung für und in globalen Wertschöpfungsketten so geteilt wird, dass jeder Akteur in einer Wertschöpfungskette seine Verantwortung für deren an Nachhaltiger Entwicklung orientierter Gestaltung in seiner Einwirkungssphäre aktiv wahrnimmt. Sehr oft erlebt man, dass Kampagnen in den Ländern des Nordens als Zielgruppe ihrer Kritik nur die Vertreiber von Produkten in die Verantwortung nehmen, die Produzenten, die als Arbeitgeber die originäre Verantwortung für die Bedingungen der bei ihnen Beschäftigten haben, bleiben dabei manchmal außen vor.

Da Entwicklungszusammenarbeit stets einem Mehrebenenansatz zu folgen sucht, also sowohl Mikro-, Meso- und Makroebene ihrer Partnerländer im Auge hat, war es nur konsequent, dass gtz neben den auf Makro- und Meso-Ebene ausgerichteten Runden Tischen auch ein Instrument entwickelte, das dazu geeignet ist, auf der betrieblichen (Mikro-) Ebene nachhaltige Veränderungsprozesse zu initiieren und zu unterstützen.

4. Von Kontrolleuren zu ‚Augenöffnern‘

In einem Modellprojekt des deutschen Runden Tisches, an dessen Steuerung und Finanzierung sowohl die öffentliche Hand (BMZ / GTZ) wie auch fünf Unternehmen, drei Gewerkschaften und zwei Nichtregierungsorganisationen beteiligt waren, wurde ein prozessorientierter Ansatz entwickelt und erfolgreich in Rumänien und Bulgarien getestet. Auch hier war das erfahrungsorientierte Lernen in Pilotprojekten die Basis des Konzeptes. Zielgruppe waren jeweils Management und ArbeitnehmerInnen von exportierenden Textilunternehmen. In Rumänien nahmen 16 Unternehmen mit insgesamt 8.000 MitarbeiterInnen und einem durchschnittlichen jährlichen Umsatz von 2,4 Mio. € an dem Projekt teil. Zielsetzung des Projektes war die Implementierung und Formalisierung partizipationsorientierter betrieblicher Kommunikationsstrukturen. Prozessorientierung hieß hier vor allem, dass die Zielgruppen nicht als Objekte, die es zu kontrollieren und zu beurteilen galt, sondern als Subjekte, die Veränderungsbedarfe selber wahrnehmen und sie eigenständig umsetzen können, angesehen und behandelt wurden. Wichtig war zudem, dass Management und ArbeitnehmerInnen „da abgeholt wurden, wo sie waren“.

Die Prozessorientierung des Konzeptes zeigte sich darin, dass die beiden Zielgruppen nicht, wie sonst bei Standardeinführungen üblich, mit einem vorgegebenen Kriterienkatalog konfrontiert und nach ihm beurteilt wurden, sondern dass sie in dem ersten von vier Workshops zunächst danach gefragt wurden, wie sie ihre betriebliche Situation einschätzen und welche Sorgen und Probleme sie haben.

Management und ArbeitnehmerInnen listeten jeweils getrennt auf und besprachen dann gemeinsam ihre Listen. Zu ihrer Überraschung gab es eine Vielzahl übereinstimmender Punkte. Im weiteren Verlauf wurden dann, unterstützt durch lokale Trainer, gemeinsam eigenständige betriebsindividuelle Lösungen zwischen Management und ArbeitnehmerInnen erarbeitet. Dabei zeigte sich, dass die zu den wesentlichen Inhalten von Sozialstandards gehörenden Arbeitsbedingungen (von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit über Entlohnung bis zu Arbeitszeiten / Überstunden) von beiden Zielgruppen selbst als Probleme gesehen wurden. Wie eine sich an das Projekt anschließende Wirkungsanalyse ergab, führte das Projekt zu teils überraschenden, hier nur auszugsweise wiedergegebenen Veränderungen bei den 16 teilnehmenden Unternehmen, die sowohl ökonomische wie soziale Verbesserungen bedeuten:

Anzahl Unternehmen	Veränderungen
14	Permanente Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen in Management-Entscheidungs-Prozesse
14	Formalisierte Dialog-Strukturen Management - ArbeitnehmerInnen
12	Gewachsenes Bewusstsein der ArbeitnehmerInnen für Probleme des Managements
12	Signifikant gestiegene Produktivität
11	Gestiegenes Bewusstsein des Management für ArbeitnehmerInnen-Probleme
9	Einführung eines Anreiz-Systems
8	Einführung eines formalisierten Beschwerdesystems
6	Höhere Löhne
7	Besseres Arbeitsklima
5	Neue, frei gewählte ArbeitnehmerInnen-Vertretung
4	Gesunkene Überstundenanzahl
3	Reduktion von Abwesenheits- und Krankheitszeiten

Der sehr straffe zeitliche Ablauf des Projektes war folgender:

Aktion	Zeit
Betriebsbesuche I der Trainer, Status-Analyse der Betriebe	Oktober 2005
Workshop I	Oktober 2005
Betriebsbesuche II	November 2005
Betriebsbesuche III	Januar 2006
Workshop II	Februar 2006
Treffen Steuerungsgruppe - Projektteilnehmer	Februar 2006
Betriebsbesuche IV	März 2006
Betriebsbesuche V	Mai 2006
Workshop III	Mai 2006
Abschließender Trainer-Workshop	Mai 2006
Wirkungsanalyse	Juni – Juli 2006
Abschlusstreffen der Steuerungsgruppe	August 2006
Abschlussbericht	Oktober 2006

Eine weitere Wirkung des Projektes bestand darin, dass Manager wie ArbeitnehmerInnen der teilnehmenden Unternehmen sich durch das Projekt gegenseitig kennen lernten. Das daraus erwachsende Vertrauen führte zur Gründung informeller Netzwerke beider Zielgruppen, basierend auf der Wahrnehmung, dass das voneinanderlernen allen Nutzen bringt. So haben Manager damit begonnen, Probleme, die allen gemein sind, wie z. B. Logistikfragen oder Ausgleich von Produktionsspitzen, gemeinschaftlich zu lösen. ArbeitnehmerInnen der beteiligten Betriebe informieren sich laufend gegenseitig über die Veränderungen und Erfahrungen und schaffen damit lernende zwischenbetriebliche Strukturen.

5. Auf dem Weg zu nachhaltigen Veränderungsprozessen

Wesentlich für die Ergebnisse bei der Umsetzung dieses Konzeptes, das in Bangladesch und weiteren Ländern realisiert werden wird, waren neben den bereits beschriebenen Prinzipien folgende Faktoren:

Das Wissen, dass „Veränderungen in den Köpfen beginnen“, oft aber auch „den Bauch“ einbeziehen muss, führt zu der Konsequenz, dass Betroffene zu überzeugen sind, dass ihnen aus Veränderungen Nutzen entsteht. Menschen neigen oft dazu, anstehende Veränderungen zunächst als Bedrohung oder Belastung zu empfinden und sie deshalb abzulehnen. Druck

alleine reicht nicht, um Motivation und Akzeptanz zu erzeugen. Er ist eher dazu geeignet, bestehende Ängste zu verstärken.

Ohne Akzeptanz bei und Motivation von Betroffenen muss jeder Veränderungsprozess letztendlich scheitern. Für Standardinitiativen bedeutet das, dass hinsichtlich der Zielgruppe Management deutlich vermittelt und durch Beispiele belegt werden muss, dass die Einführung von Sozialstandards ein „business case“ ist, also betriebswirtschaftliche Chancen beinhaltet.

Ebenso müssen ArbeitnehmerInnen überzeugt werden, dass auch ihnen konkreter (monetärer wie nicht-monetärer) Nutzen durch die Umsetzung von Sozialstandards entstehen kann.

Standardsysteme müssen für ihre Umsetzung Management und MitarbeiterInnen als gleichermaßen wichtige betroffene Akteure wahrnehmen und sich prozessorientiert ausrichten. Beide Zielgruppen brauchen Hilfen, um sich auf die ebenfalls notwendigen betrieblichen Dialog-Prozesse einlassen und entsprechende Strukturen gemeinsam aufbauen zu können. Diese Hilfen wirken aber nur dann, wenn sie nicht in „post-kolonialer“ Attitüde angeboten werden, sondern die Potentiale der Zielgruppen zu selbst erarbeiteten Lösungen erschließen und nutzen helfen. Beratung darf nicht von „Oberlehrern“ durchgeführt werden, sondern von „Augenöffnern“.

6. Ein Fazit aus der Sicht bilateraler Entwicklungszusammenarbeit

Die Umsetzung von Sozialstandards ist umso wirkungsvoller, je stärker die einzelbetriebliche und die gesamtgesellschaftliche Ebene miteinander verzahnt werden. In vielen Ländern wächst die Beschäftigung mit Themen wie z. B. Corporate Governance oder Corporate (Social) Responsibility. Hinzu kommt, dass inzwischen in einigen „Ankerländern“ wie beispielsweise Brasilien oder Indien sich auch bei Endkonsumenten Bewusstsein für die Bedeutung sozial und ökologisch orientierter Produktion und Produkte entwickelt hat. Dabei entstehen mit diesen Endkonsumenten neue potentielle Bündnispartner für die Einführung von Sozialstandards auf betrieblicher Ebene.

Die Politik hat ebenso wie der private Sektor und die Zivilgesellschaft jeweils nur beschränkte Durchsetzungskraft beim Vorantreiben besserer Arbeitsbedingungen und damit der sozialeren Gestaltung der Globalisierung. Gemeinsam können diese Akteursgruppen ihre jeweils komparativen

Vorteile in Partnerschaften nutzen, um schneller, effektiver und effizienter zu nachhaltigen Veränderungsprozessen in den Ländern des Südens beizutragen.

Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards aus Sicht der bayerischen Wirtschaftspolitik

Thomas Bugl

1. Sozial- und Umweltstandards: Notwendig, aber lückenhaft

Aus Sicht der bayerischen Wirtschaftspolitik ist unbestritten: Die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards im Wirtschaftsleben ist zwingende Voraussetzung einer nachhaltigen Entwicklung in allen ihren vier Dimensionen: ökologisch, sozial-, wirtschafts- und finanzpolitisch.

Jenseits dieser grundlegenden Feststellung schon wesentlich schwieriger ist die Antwort auf die Frage, auf welche Art von derzeit bestehenden Standards die Unternehmen eigentlich verpflichtet werden sollen: Auf die Leitsätze der OECD, die Normen der ILO, die Global Reporting Guidelines, die UN-Normen zur Unternehmensverantwortung oder z.B. ISO 14000 ff., um nur einige zu nennen.

Egal, welchen Standard oder Normenkodex man heranzieht: Von den Unternehmen wird letztlich gefordert, als nachsorgender Reparaturbetrieb der Politik tätig zu werden. Sei es,

- weil eine internationale Arbeitsmarkt- und Sozialordnung sowie weltweit akzeptierte Umweltschutzabkommen bisher nicht etabliert werden konnten,
- weil Sozial- und Umweltstandards in einzelnen Ländern nicht existieren
- oder weil ihre Einhaltung nicht überwacht wird.

Die internationale Politik hat ihren Gestaltungsauftrag aufgegeben, als sie im Zuge der Liberalisierung des Welthandels in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts darauf verzichtet hat, die Internationalisierung der

Wirtschaft gemeinsamen ordnungspolitischen Mindestanforderungen für die Sozial- und Umweltpolitik zu unterwerfen.

2. Wirtschaft vor doppeltem Dilemma

Speziell deutsche und bayerische Unternehmen stehen deshalb vor einem doppelten Dilemma:

- Erstens sind sie aufgrund der Kostennachteile des Standorts Deutschland mit am stärksten darauf angewiesen, ihre Wertschöpfungsketten zu internationalisieren und über Mischkalkulationen Wettbewerbsfähigkeit zurück zu gewinnen. Das ist oftmals das einzig mögliche Ventil, um inländische Arbeitsplätze halten zu können. Damit trifft diese Unternehmen aber das Problem fehlender oder unzureichender Sozial- und Umweltstandards in zahlreichen Zuliefer- oder Herstellerländern in besonderer Weise.
- Zweitens erscheint vielen, gerade mittelständischen Unternehmen der Druck einer kritischen Öffentlichkeit auf Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards in Deutschland höher als anderswo. Sie befürchten Wettbewerbsnachteile gegenüber Standorten, an denen die Corporate Social Responsibility (CSR) keinen so hohen Stellenwert einnimmt wie hierzulande. Diese Sorge muss ernst genommen werden.

Trotzdem gibt es genügend positive Beispiele, dass bayerische Unternehmen bei CSR mittlerweile Maßstäbe setzen. Das gilt nicht nur für Global Players, sondern gerade auch für eigentümergeführte mittelständische Unternehmen.

3. Wirtschaft, Verbraucher und NGOs als Reparaturbetrieb ungeeignet

Dennoch gilt: Die Nationalstaaten und die internationale Politik können ihre originäre Gestaltungsaufgabe für die Sozialordnung und die ökologischen Rahmenbedingungen dauerhaft nicht auf Wirtschaft, Verbraucher und NGOs abwälzen. Dagegen sprechen drei Überlegungen:

- Die Wirtschaft selbst ist nicht in der Lage, die Unternehmen weltweit dauerhaft auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards zu

verpflichten. Derartige Vereinbarungen wären instabil¹. Unternehmen, die davon nach unten abweichen, können auf vielen Märkten zu Lasten der „vertragstreuen“ Unternehmen immer noch gewinnen. Zusätzlich fehlen dem wirtschaftlichen Subsystem Zwangsmechanismen zur Durchsetzung der Standards.

- Diszipliniert und sanktioniert werden könnten Sozial- und Umweldumper durch den eigentlichen Souverän der Marktwirtschaft – den Verbraucher. Er offenbart durch seine Zahlungsbereitschaft, was ihm „saubere“ Produkte wert sind. Er kann Dumping-Anbieter boykottieren, ihnen im Zusammenwirken mit anderen Nachfragern Verluste beibringen und sie sogar vom Markt fegen. Allerdings setzt dies im Idealfall vollständige Information und Transparenz der Märkte voraus. Hinzukommen muss eine Präferenzstruktur, die nicht durch eine „Geiz ist geil“-Mentalität gekennzeichnet ist, sondern durch ausgeprägte altruistische Solidarität. Inwieweit bei solchen Anforderungen der Wunsch der Vater des Gedankens ist, mag z.B. anhand der Absatzzahlen von Gütesiegel-Produkten wie Rugmark oder Fair Trade jeder selbst beurteilen.
- Die NGOs haben heute die öffentliche Aufmerksamkeit, um speziell die Global Players und die großen internationalen Marken mit einem hohen „Reputationsrisiko“ überziehen zu können. Allerdings fehlt ihnen die demokratische Legitimation, ihre Aktionen sind aus Effizienzgründen häufig selektiv und damit diskriminierend und sie setzen teilweise gezielt auf das Schüren von Emotionen anstatt auf ökologisch und ökonomisch sinnvolle Lösungen².

Hinzu kommt, dass Sozial- und Umweltstandards kein Allheilmittel sind: Wenn z.B. in Äthiopien innerhalb weniger Jahrzehnte die Waldfläche von 40 % des Landes auf 4 % geschrumpft ist, liegt das nicht an fehlenden oder in ihrer Wirkung unzureichenden Standards. Die Ursachen dieser ökologischen Übernutzung liegen vielmehr in den gesellschaftlichen Bedingungen des Landes einschließlich der Eigentumsordnung. Hier kann

¹ Die freiwillige Einhaltung der Standards würde voraussetzen, dass die hieraus resultierenden zusätzlichen Erträge die zusätzlichen Kosten der Implementierung der Standards in jedem Fall übersteigen. Davon kann nicht ausgegangen werden.

² Als Beispiel genannt sei hier die von Greenpeace verhinderte Versenkung der Ölbohr-Plattform Brent Spar der Shell AG, die sogar von internationalen Umweltexperten befürwortet wurde.

und muss mit entsprechenden nationalen Maßnahmen entgegengewirkt werden.

4. Sozial- und Umweltstandards als nationalstaatliche und internationale Gestaltungsaufgabe

Das bedeutet unter dem Strich: Die Steuerungsmechanismen von Wirtschaft, Verbrauchern und NGOs können auf Dauer die bestehende Regelungslücke nicht schließen. Die Nationalstaaten und die internationale Staatengemeinschaft bleiben gefordert, für die Implementation und Durchsetzung von Sozial- und Umweltstandards im jeweiligen nationalen und im globalen Maßstab zu sorgen.

Es ist dabei nach Überzeugung der bayerischen Wirtschaftspolitik nicht sinnvoll, die WTO mit zusätzlichen sozial- und umweltpolitischen Aufgaben zu überfrachten. Schon die laufende Doha-Runde, bei der es „nur“ um handelspolitische Fragen geht, speziell um die weitere Öffnung der Märkte für die Entwicklungsländer, steht auf der Kippe. Letztlich führt an wirksamen Selbstverpflichtungen der Nationalstaaten, zum Teil mit globaler Wirkungskraft wie bei Kyoto, kein Weg vorbei.

Dieser Weg ist mühsam. Angereichert mit dem Druckpotenzial einer kritischen Öffentlichkeit und der NGOs wird er aber inzwischen immer öfter beschritten.

Erfolgreichstes Beispiel für entsprechende supranationale Vereinbarungen ist die Übernahme des *Acquis Communautaire* in den bisher zehn neuen EU-Mitgliedsländern. Vorbildlich war in dieser Hinsicht auch die deutsche Entwicklungshilfe-Politik bis 1998. Die Stockholmer Erklärung von 1999 zur Behebung der Schäden des Wirbelsturms „Mitch“ in Zentralamerika hat ebenfalls bereits zahlreiche Selbstverpflichtungen der Empfängerstaaten zu „good governance“ beinhaltet. Dass Kanzlerin Merkel die Implementation von Sozial- und Umweltstandards zu einem Hauptthema der deutschen G-8-Präsidentschaft 2007 machen will, ist ein neues ermutigendes Signal. Denn: Je mehr Nationalstaaten sich ernsthaft zu good governance bekennen und je mehr Soziale Marktwirtschaft es weltweit gibt, umso besser wird die Welt der Zukunft sein.

Verantwortung und Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil - gerade für kleine Unternehmen

Andreas Buchner

1. Neue Trendbegriffe

Verantwortung und Nachhaltigkeit liegen im Trend: Der Automobilzulieferer Continental AG möchte „nachhaltig wachsen“ und die Handelskette Lidl schätzt, dass sich sogar in ihrem Discountsegment mehr als 3% der Kunden stark für die Einhaltung ethischer und sozialer Maßstäbe interessieren - mit rasch wachsender Tendenz.

Wie passt es aber dazu, dass die Continental AG sogar von Finanzanalysten ob ihrer rigiden Entlassungspraxis kritisiert wird? Oder wie kommt es, dass die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di ein „Schwarzbuch Lidl“ herausgibt, in dem sie genauestens „das ruppige Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Geschäftspartnern“ auflistet?

Die Antwort auf diese vordergründigen Widersprüche ist einfach: Verantwortung und Nachhaltigkeit wurden von den Marketingabteilungen großer Unternehmen entdeckt - ohne dass diese Erkenntnis bis zum Management durchgedrungen wäre.

Bei kleinen Unternehmen dagegen besteht diese Differenzierung nicht. Selbstverständlich steht bei jeder Firma die langfristige Sicherung des Unternehmens und der dort vorhandenen Arbeitsplätze im Vordergrund - und dies ist nur mit ökonomischer Logik und nicht mit Sozialromantik zu erreichen. Jedoch geht es nicht um eine kurzfristige Gewinnmaximierung (gar auf Kosten von Arbeitsplätzen), sondern um eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und nicht zuletzt der Gesellschaft.

2. Vorteile für kleine Unternehmen

Warum aber ist diese soziale, ökologische und gesellschaftliche Unternehmensverantwortung gerade für kleine Unternehmen so (überlebens-)wichtig? Dies hat mehrere Gründe:

1. *Mitarbeiter*: Während große Unternehmen sich gerade bei Akademikern nicht vor Bewerbungen retten können, finden kleine Firmen häufig nicht die passenden Mitarbeiter. Dies liegt zum einen daran, dass keine teuren Anzeigen geschaltet werden können, zum anderen aber auch an dem vermeintlich guten Image von Großkonzernen: Besonders Berufsanfänger von der Universität schmücken sich lieber mit einem namhaften als mit einem kleinen Arbeitgeber. Während es sich jedoch große Unternehmen aufgrund dieses für sie guten Angebots leisten können, Mitarbeiter meist nur in Lippenbekenntnissen zum "wichtigsten Gut des Unternehmens" zu erklären, hat ein Unternehmer in der Regel Schwierigkeiten, wenn er keine Leute findet oder ihn ein verärgertes Mitarbeiter verlässt. Die soziale Verantwortung gegenüber den eigenen Mitarbeitern ist bei kleinen Unternehmen schon alleine deshalb unerlässlich, um die Nachteile einer unbekannteren Firma, mangelnder Karrierechancen (aufgrund flacher Hierarchien) oder weniger Sozialleistungen (wie Kantine oder Boni) auszugleichen.
2. *Netzwerk*: Kleine Unternehmen können im Geschäftsalltag nicht alles selber leisten. Oft geht es um schnelle und unbürokratische Unterstützung von befreundeten Firmen. Dies funktioniert jedoch nur, wenn sich alle an die Spielregeln halten: Versucht ein Netzwerk-Mitglied immer nur Vorteile für sich zu generieren, verhält sich aber den anderen gegenüber unkooperativ, wird es über kurz oder lang aus dem Netzwerk herausgedrängt werden. Kurzfristige Vorteile eines Einzelnen schaden dem langfristigen und nachhaltigen Sinn und Zweck eines solchen Netzwerks - und mittelfristig auch dem Einzelnen. Die Wirtschaftswissenschaft beschäftigt sich seit einigen Jahren verstärkt mit diesem Phänomen unter dem Stichwort „Spieltheorie“. Besitzt eine Firma also keine überragende Marktmacht, ist der faire Umgang mit Partnern unerlässlich für den langfristigen Erfolg.
3. *Werbudget*: Leistungen und Produkte werden auf allen Gebieten immer austauschbarer, eine Differenzierung immer schwieriger. Ein kleines Unternehmen kann sich jedoch keine großen Werbekampagnen leisten. Hier bietet sich die Übernahme konkreter gesellschaftlicher Ver-

antwortung geradezu an: Durch die kostenlose Erstellung einer Internetseite für den örtlichen Kindergarten können vielleicht auch einige Eltern und deren Firmen von der Leistungsfähigkeit des Dienstleisters überzeugt werden.

Und ein weiterer Punkt ist nicht zu übersehen: In einer zunehmenden Mediengesellschaft ist jedes Unternehmen der Gefahr ausgesetzt, dass ein unzufriedener Geschäftspartner oder ehemaliger Mitarbeiter beispielsweise im Internet eine Kampagne lostritt - mit mehr oder weniger wahren Behauptungen. Ohne sehr viele Ressourcen hat eine Firma kaum eine Chance, sich dagegen zu wehren. Den besten Schutz vor derartigen Anschuldigungen bietet ein langfristiger, verantwortungsvoller Umgang mit allen Stakeholdern eines Unternehmens.

4. *Einkaufsmacht*: Im Gegensatz zu Konzernen ist die Verhandlungsmacht von kleinen Unternehmen gegenüber Lieferanten sehr beschränkt. Für eine dauerhaft zuverlässige Belieferung zu akzeptablen Preisen ist eine nachhaltige Beziehung zwischen Lieferant und Unternehmen, die auf Fairness beruht, absolut unerlässlich.
5. *Überzeugung*: Der wichtigste Grund verantwortlich und nachhaltig zu handeln ist jedoch die eigene Überzeugung: Nur eine umweltgerecht und sozial agierende Wirtschaft kann unseren Wirtschaftsstandort langfristig sichern und sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung stellen. Die traditionellen Wirtschaftsverbände behindern in vielen Fällen die Verwirklichung ökologischer und sozialer Konzepte in Wirtschaft und Gesellschaft mit kurzsichtigen Argumenten. Und auch die Politik ist nicht sehr hilfreich: Die Pläne für eine erweiterte Managerhaftung, die ein langfristiges Handeln begünstigen würden, schlummern beispielsweise seit Jahren in den Schubladen diverser Ministerien.

Verantwortung und Nachhaltigkeit sind nur glaubwürdig, wenn Unternehmen sowohl soziale und ökologische als auch gesellschaftspolitische Bezüge in Übereinstimmung bringen - und zwar in der Gesamtheit ihres Handelns und nicht nur in Werbeanzeigen.

Zur Gesamtheit des Handelns gehört vor allem auch die Unbedingtheit: Nur in den Bereichen oder Zeitpunkten nachhaltig zu handeln, in denen es kein Geld und/oder Mühe kostet, ist kontraproduktiv, da dies langfristig gegenüber den Verbrauchern nicht nur für das einzelne Unternehmen, sondern für die gesamte Wirtschaft einen enormen Schaden in Form eines Glaubwürdigkeitsverlustes anrichtet. Ein Beispiel dafür sind Banken, die

sich Nachhaltigkeit auf die Fahne schreiben und sogar einen Nachhaltigkeitsbericht herausgeben, aber aus Profitgründen höchst fragwürdige Projekte finanzieren mit der Begründung, dass dies alle so machen und die Börse dies fordert. Nachhaltigkeit verkommt dabei zum reinen Marketing-Gag.

3. Standards für Unternehmen und Verbraucher?!

Nun stellt sich jedoch die Frage, was unter verantwortlichem Handeln zu verstehen ist und wie weit ein Unternehmen im Wettbewerb gehen kann – gerade wenn sich Konkurrenten nicht daran halten und daraus beispielsweise kurzfristige Preisvorteile ziehen.

Eine Orientierung ist besonders für kleine Unternehmer schwierig, da sie sehr viel Aufwand verursacht: Es geht nicht nur um die Beobachtung des Wettbewerbs, sondern auch um das Vergleichen von Kosten oder das Recherchieren großer Informationsmengen.

Damit gerade kleine Unternehmen aus verantwortungsbewusstem Handeln Vorteile ziehen können und Verbraucher eine bessere Orientierung erhalten, sind Standards in Form von Zertifizierungen oder Siegeln durchaus sinnvoll. Allerdings nur dann, wenn einige Rahmenbedingungen eingehalten werden:

1. *sinnvoller Inhalt*: Es kann nicht darum gehen, sich auf einen kleinsten gemeinsamen Nenner zu einigen. Zertifizierungen müssen ein Alleinstellungsmerkmal begründen, das zum einen nicht per se vorhanden ist und zum anderen nicht beliebig ausgehebelt werden kann. Eine Zertifizierung, die nur den status quo einer Branche festschreibt und dazu verpflichtet, allgemein gültige Regeln einzuhalten, ist Betrug am Kunden.
2. *branchenspezifische Lösungen*: Jede Branche ist anders strukturiert, so dass es individuelle Lösungen braucht: Der Dienstleistungssektor braucht Standards beim Umgang mit Mitarbeitern in Deutschland; die weitgehend globalisierte Spielwarenindustrie muss sich auf Standards bei Zulieferern in China einigen – dass das Niveau dabei unterschiedlich ausfällt, ist evident.
3. *problembezogene Standards*: Die Öffentlichkeit hat in den vergangenen Jahren aufgrund medienwirksamer Kampagnen Sensibilitäten gegenüber einigen Zertifizierungen ausgeprägt: So wird Tropenholz nur noch mit

strengen Auflagen verkauft; auch bei Fußballschuhen wird inzwischen genauer hingeschaut, ob sie mit Kinderarbeit gefertigt wurden. Ein guter Anfang, aber leider bleiben dadurch einige Probleme unberücksichtigt und - da der Druck fehlt - meist auch frei von allgemein anerkannten (und vor allem bekannten) Zertifizierungen. So interessiert die Mehrheit der deutschen Verbraucher beim Kauf von T-Shirts weniger, woher die Baumwolle stammt und unter welchen Bedingungen sie produziert wurde, sondern mehr der Preis. Dasselbe Phänomen ist beispielsweise auch bei Elektrogeräten zu beobachten.

4. *Kosten*: Gerade bei kleinen Unternehmen spielen die Kosten eine enorme Rolle. Auch bei einem noch so verantwortungsbewussten Umgang mit Mitarbeitern und einer daraus resultierenden hervorragenden Qualität und Kundenzufriedenheit ist beispielsweise eine ISO-Zertifizierung für viele kleine Firmen nicht zu machen. So entsteht häufig der Eindruck, dass große Unternehmen mit vielen Auszeichnungen kundenfreundlicher und qualitätsorientierter sind als kleine – dies ist jedoch meist nur eine Frage des Geldes. Hinzu kommt, dass Standards nur dann Sinn machen, wenn diese regelmäßig auf ihre Einhaltung überprüft werden – mit dem damit verbundenen Aufwand und Kosten. Die Herausforderung für jede Institution, die sich Gedanken über Zertifizierungen und Standards macht, ist also die Gratwanderung zwischen Aufwand und Nutzen für ein beteiligtes Unternehmen – und somit letztlich für den Erfolg der Zertifizierung, denn wenn diese sich nur kapitalkräftige Firmen leisten können, wird es wohl kein allgemeiner Standard werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Sozial- und Umweltstandards nicht nur „schmückendes Beiwerk“ einer Volkswirtschaft sind, sondern essentielle Bestandteile des Zusammenlebens nicht nur national, sondern international. Auch wenn in einigen Branchen die Nichteinhaltung von Sozial- und Umweltstandards zu kurzfristigen Vorteilen für einzelne Unternehmen führt, überwiegen doch die langfristigen Vorteile der Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards. Die Fixierung von Standards in Form von Zertifizierungen und Siegeln kann bei der richtigen Ausgestaltung sehr hilfreich sein. Gerade kleine Unternehmen können daraus im Wettbewerb Vorteile ziehen.

Umwelt- und Sozialstandards im Kontext nachhaltigen Investments

Matthias Bönning

1. Der Markt des Nachhaltigkeitsinvestments

Als Komplementärinstrument zum konventionellen Finanzrating hat sich in den letzten Jahren das Nachhaltigkeitsrating in der Unternehmens- sowie Länderbewertung etabliert. Es dient in erster Linie als Basis für Anlageentscheidungen im Bereich des Nachhaltigkeitsinvestments. Während dieses Investmentsegment früher lediglich Nischenbedeutung hatte, beschäftigt es heute eine stark wachsende Anzahl privater und institutioneller Investoren. Die Gründe dafür sind vielfältig: Die Anlagevolumina in ethisch-ökologische Fonds verzeichnen signifikant höhere Wachstumsraten als konventionelle Anlagen, die erzielten Renditen sind im Durchschnitt mindestens ebenbürtig und das Konzept des Nachhaltigkeitsinvestments wird mittlerweile auch von politischer Seite gefördert, etwa von Staatsregierungen oder der EU-Kommission. Die wachsende Bedeutung des Marktes hat zuletzt auch eine verstärkte Professionalisierung und Institutionalisierung der relevanten Akteure initiiert, beispielsweise hinsichtlich der Gründung internationaler Fachverbände sowie der Entwicklung von Transparenzrichtlinien und Qualitätsstandards für Fondsanbieter bzw. Rating-Agenturen.

Grundgedanke des Nachhaltigkeitsinvestments ist die bewußte Berücksichtigung ökologischer, sozialer und kultureller Kriterien als Ergänzung zum klassischen Finanzresearch - sei es, um mit geeigneten ‚soft factors‘ ein umfassenderes Bild der erfolgsrelevanten, also risiko- und chancenbezogenen Indikatoren unternehmerischen sowie gesellschaftlichen bzw. staatlichen Handelns zu erhalten oder um anlegerspezifische ethische Wertvorstellungen in die Kapitalanlage zu integrieren. Mit Hilfe von Nachhaltigkeits-Ratings können weltweit die Unternehmen und Länder - als Emittenten von Wertpapieren - identifiziert werden, die im Bereich der nachhaltigen Entwicklung überdurchschnittlich progressiv und innovativ sind.

In den USA und in Großbritannien - den Ländern mit der längsten Tradition im Bereich des ‚Socially Responsible Investment‘ (SRI) - bilden Nachhaltigkeitsinvestments mittlerweile eine feste Größe im gesamten Investmentmarkt, mit jährlich zweistelligen Wachstumsraten. Nach einer Untersuchung des ‚Social Investment Forum‘ sind in den USA knapp 10 Prozent

des insgesamt verwalteten Volumens (24,4 Billionen USD) unter Berücksichtigung ethischer, ökologischer oder sozialer Kriterien investiert. Die enormen Volumina in den USA sind nicht zuletzt auf Aktivitäten institutioneller Investoren (z.B. kirchliche Anleger und Pensionsfonds) zurückzuführen, die schon vor Jahrzehnten begonnen haben, ihre Kapitalanlage nach ethischen Kriterien auszurichten und damit als Initiatoren der gesamten SRI-Szene angesehen werden.

In Kontinentaleuropa hat diese Entwicklung erst vor einigen Jahren eingesetzt. Ausgehend von einem bislang vergleichsweise geringen Marktanteil haben sich die entsprechenden Anlagevolumina innerhalb weniger Jahre vervielfacht. Deutsche, schweizerische und österreichische Finanzdienstleister verwalteten Ende 2005 mehr als 12,4 Milliarden Euro in nachhaltigen Fonds und Mandaten. Dies publiziert das Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG) in seinem „Statusbericht Nachhaltige Geldanlagen 2005“. Nach Angaben der Studie bedeutet das eine Volumenzunahme von über 120 Prozent innerhalb der letzten drei Jahre. Für die größten Märkte in Europa hat EUROSIF, der europäische Dachverband für nachhaltiges Investment, im September 2006 aktuelle Zahlen vorgelegt: Auf 24,1 Mrd. Euro schätzt EUROSIF das Gesamtvolumen der Ende 2005 unter Nachhaltigkeitskriterien verwalteten Publikumsfonds in Frankreich, den Niederlanden, Belgien, Großbritannien, Deutschland, Österreich, der Schweiz, Italien und Spanien. Legt man eine breitere Definition beim Nachhaltigkeitsverständnis in der Vermögensverwaltung an und berücksichtigt zudem das Kapital, das in institutionellen Mandaten gebunden ist, kommt man auf ein Gesamtvolumen von über einer Billion Euro im europäischen Raum. Diese Summe entspricht 10 bis 15 Prozent des Gesamtmarktes, so die Studie.

Gründe für diese Entwicklung liegen primär in der steigenden Bedeutung des Marktes für institutionelle Investoren wie Pensionsfonds, aber auch kirchliche Anleger und Stiftungen, die ihre Kapitalanlage verstärkt in Einklang mit ökologischen und sozialen Kriterien bringen möchten. Es zeigt sich, daß der Bereich des Nachhaltigkeitsinvestments damit auch zunehmend von Banken und Fondsgesellschaften als interessant und lukrativ eingeschätzt wird. Beides wird nicht zuletzt auf die erwiesenermaßen wettbewerbsfähige Rendite entsprechender Anlagen zurückgeführt, wodurch frühere Vorurteile bezüglich eines inhärenten Renditeverzichts nachhaltiger Investments weitgehend widerlegt wurden. Dementsprechend konnte im Jahre 2006 die Anzahl der Publikumsfonds, die im deutschsprachigen Raum zum Vertrieb zugelassen sind, deutlich auf über 120 erhöht werden - im Vergleich zu 1998 eine Verzehnfachung. Experten gehen davon aus,

dass dies nur den Beginn einer langfristigen Aufwärtsentwicklung darstellt. So schätzt beispielsweise das Deutsche Aktieninstitut die zukünftige Marktentwicklung mit jährlichen Wachstumsraten von 30-40 Prozent sehr positiv ein. Ein Marktanteil von 5 bis 10 Prozent an der gesamten Investmentfondslandschaft wird für die nächsten zehn Jahre als erreichbar eingestuft - im Vergleich zum jetzigen Marktanteil in Höhe von noch unter einem Prozent ein deutlicher Anstieg.

2. Das Nachhaltigkeits-Rating der oekom research AG

2.1. Hintergrund

Die oekom research AG zählt zu den Pionieren des Ratings nach ökologischen und sozialen Kriterien im deutschsprachigen Raum. Zentrale Assets sind ihr wissenschaftlicher Hintergrund sowie ihre geschäftspolitische und wirtschaftliche Unabhängigkeit, die in besonderem Maße die Glaubwürdigkeit und Objektivität der Researchergebnisse sicherstellt. Im Bereich der Unternehmens-Ratings gehen die Erfahrungen von oekom auf das Jahr 1994 zurück, als die ersten Öko-Ratings durchgeführt und publiziert wurden. 1999 wurde der Ratingansatz um die soziale und kulturelle Dimension erweitert und 2001 neben dem Unternehmens-Rating auch ein Länder-Rating aufgebaut, mit Hilfe dessen die weltweit gängigsten Staatsanleihen nach entsprechenden Kriterien bewertet werden können.

Derzeit befinden sich rund 1.000 Unternehmen aus mehr als 25 Branchen und Ländern im Researchuniversum der oekom research AG, darin enthalten sind vor allem börsennotierte internationale Konzerne (large caps), aber auch Emittenten von festverzinslichen Wertpapieren sowie kleine und mittelgroße Unternehmen mit besonders engem Bezug zur nachhaltigen Entwicklung (Potentials), z.B. aus den Bereichen erneuerbare Energien, Wasseraufbereitung, Bildung. Das Nachhaltigkeitsresearch der oekom research AG fließt in Publikumsfonds, Spezialfonds und Vermögensverwaltungsmandate. Derzeit betreut die Agentur 60 Fonds von mehr als 20 Finanzdienstleistern mit einem Gesamtvolumen von über 3 Milliarden Euro.

2.2. Methodik

Das Nachhaltigkeits- oder auch Corporate Responsibility Rating (CRR) der oekom research AG basiert auf der weltweit wohl umfassendsten Kriterien-sammlung zur ethischen Bewertung von Unternehmen - dem ‚Frankfurt-Hohenheimer Leitfaden‘ (FHL) - der von der Projektgruppe Ethisch-Ökologisches Rating unter der Leitung der Professoren Johannes Hoffmann (Theologe) und Gerhard Scherhorn (Volkswirt) entwickelt und 1997

veröffentlicht wurde. Die über 800 Kriterien des FHL werden in drei unternehmerischen Verantwortungsbereichen zusammengefasst:

Verantwortung gegenüber

- der natürlichen Umwelt (Naturverträglichkeit)
- den Mitarbeitern (Sozialverträglichkeit)
- der Gesellschaft und den Kulturen (Kulturverträglichkeit).

Im Rahmen der Operationalisierung der Kriterien des FHL sind für das Corporate Responsibility Rating insgesamt 200 Untersuchungskriterien als Grundlage für die Unternehmensanalyse evaluiert worden. Damit wird dem CRR im weltweiten Vergleich eine der größten Untersuchungsbreiten und -tiefen bescheinigt. Auf Basis dieser 200 Kriterien werden in Abhängigkeit der Branche die Kriterien mit der höchsten methodischen Trennschärfe und inhaltlichen Relevanz selektiert und für die Analyse eines konkreten Unternehmens herangezogen.

Das Corporate Responsibility Rating setzt sich aus zwei grundlegenden Bestandteilen - dem Environmental Rating und dem Social Rating - zusammen. Die Struktur des Ratings findet auf alle Industriezweige Anwendung, lediglich die zur Untersuchung herangezogenen Kriterien und Indikatoren sowie deren Gewichtung untereinander werden an die jeweiligen Problemstellungen in den Branchen bzw. Unternehmen angepaßt:

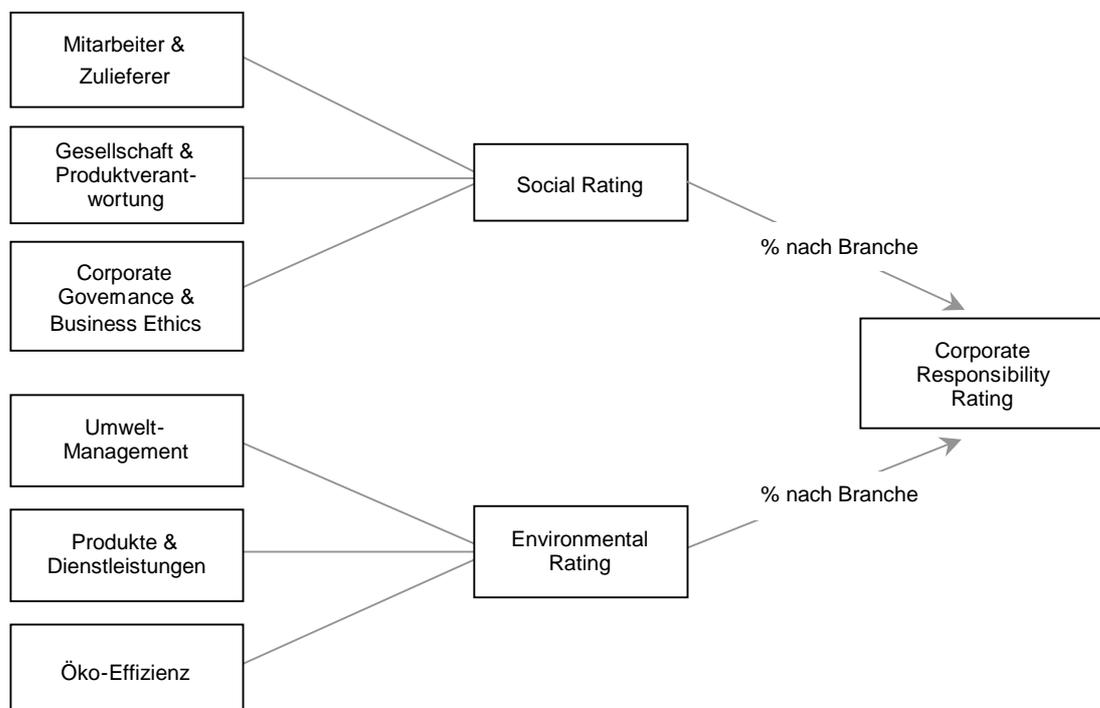


Abbildung 1: Struktur des Corporate Responsibility Ratings

Die relevanten Informationen im Rahmen des CRR werden sowohl bei den Unternehmen selbst als auch, zur Validierung und Ergänzung der gemachten Angaben etwa in Bereichen wie Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen, bei unabhängigen Experten erhoben, durch

- Auswertung von Unternehmensinformationen (Geschäfts-, Sozial- und Umweltberichte, Produktlinienbeschreibungen, etc.),
- Internet- und Datenbankrecherche, Mediascreening,
- Ausführliche Recherche bei Experten aus der Wissenschaft, Behörden und internationalen Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs).

Die wichtigsten Untersuchungskriterien in den aufgezeigten Untersuchungsbereichen sind:

Social Rating	Environmental Rating
1 Mitarbeiter & Zulieferer <ul style="list-style-type: none"> - Vereinigungsfreiheit - Work-life Balance - Arbeitsplatzsicherheit - Sicherheit und Gesundheit - Gleichberechtigung 	1 Umweltmanagement <ul style="list-style-type: none"> - Umweltpolitik - Umweltmanagementsystem - Berichterstattung - Klimastrategie
2 Gesellschaft & Produktverantwortung <ul style="list-style-type: none"> - Menschenrechte - gesellschaftliches Engagement - Steuern und Subventionen - Stakeholderdialog - Produktverantwortung 	2 Produkte & Dienstleistungen Produkt- und Dienstleistungsgestaltung (branchenspezifisch), z.B. <ul style="list-style-type: none"> - Lebenszyklusanalysen - Langlebigkeit - Materialien und Substanzen - Energieeffizienz
3 Corporate Governance & Business Ethics <ul style="list-style-type: none"> - Unabhängigkeit von Vorstand und Aufsichtsgremien - Aktionärsrechte - Vorstandsvergütung - Aktionärsstruktur - faire Geschäftspraktiken 	3 Öko-Effizienz <ul style="list-style-type: none"> - Energieverbrauch - Wasserverbrauch - Emissionen - Abfall

Abbildung 2: Untersuchungskriterien des Corporate Responsibility Ratings

Während des Ratingprozesses wird dabei großer Wert auf eine umfassende Kooperation mit den bewerteten Unternehmen sowie die Einbeziehung zentraler Anspruchsgruppen gelegt. Dieses Vorgehen soll die Neutralität und die notwendige inhaltliche Tiefe der Bewertung sicherstellen. Die

Unternehmen erhalten dabei die Möglichkeit, in diversen Feedbackschleifen die vorläufigen Ergebnisse zu kommentieren und zu ergänzen. Abschließend unterziehen die Analysten diese Ergänzungen einer Plausibilitätsprüfung.

Im Sinne einer - gerade in Bezug auf qualitative Kriterien - möglichst objektiven, vom einzelnen Analysten unabhängigen Bewertung kommen umfassende Bewertungshandbücher zur Anwendung, die die auftretenden Ausprägungen der Sachverhalte definieren und einer notenmäßigen Bewertung zuordnen. Die Kriterien werden einzeln bewertet und führen über die entsprechende Gewichtung der verschiedenen Hierarchieebenen zu Bereichsnoten sowie der abschließenden CRR-Note. Die Ratingskala wird dabei wie folgt definiert:

- A = Das Unternehmen zeigt außergewöhnliche Leistungen.
- B = Das Unternehmen verhält sich weitgehend progressiv.
- C = Das Unternehmen hat grundlegende Maßnahmen ergriffen.
- D = Das Unternehmen zeigt wenig Engagement.

Die Aktualität der Basisinformationen und der Gesamtbewertung wird durch regelmäßige Updates erlangt. Zur größtmöglichen Transparenz des Ratings tragen die Veröffentlichung von Kriterien und Prozessen sowie von wesentlichen Ratingergebnissen bei.

Beispiel:

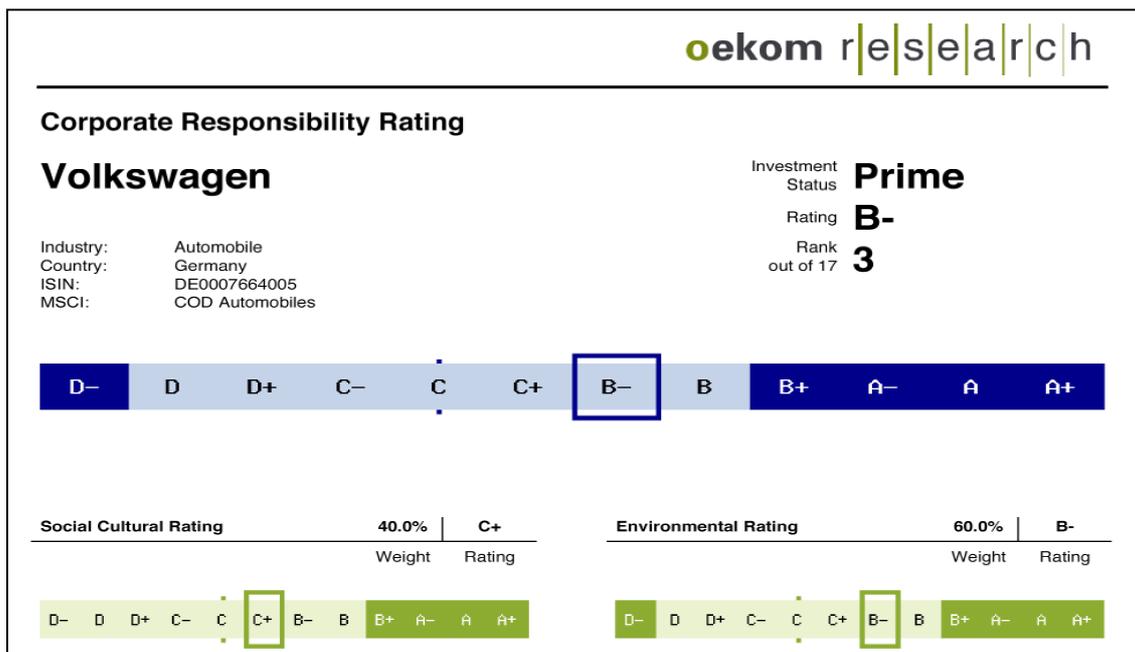


Abbildung 3: Bewertung CRR am Beispiel von Volkswagen (VW)

Das Corporate Responsibility Rating, im Fall von Volkswagen ein B-, verdeutlicht, inwieweit das Unternehmen die jeweiligen branchenspezifischen Anforderungen in den Bereichen Kultur-, Sozial- und Naturverträglichkeit umsetzt. Zudem wird ein Ranking des Unternehmens im Branchenvergleich erstellt. Dieses Ranking - hier Platz 3 im Vergleich mit den 17 weltweit größten börsennotierten Automobilkonzernen - ermöglicht eine Beurteilung des Unternehmens im Vergleich zu seinen Wettbewerbern und damit die von Investoren für ihre Kapitalanlagen verwendete Identifikation der jeweils progressivsten Unternehmen innerhalb eines Wirtschaftsegments (Best in Class-Ansatz). Im Fall von VW zeigt sich ein durchaus ambivalentes Bild: Das Rating von B- zeigt im Vergleich zum erreichbaren Maximum A+ noch deutlichen Verbesserungsspielraum für das Unternehmen. Auf der anderen Seite steht das Unternehmen mit seinen Aktivitäten im ökologischen, sozialen und kulturellen Bereich im weltweiten Branchenvergleich in der Spitzengruppe.

Neben den oben beschriebenen sogenannten Positivkriterien, d.h. der Analyse, wie aktiv das Unternehmen mit bestimmten ökologischen, sozialen oder kulturellen Fragestellungen umgeht, werden auch zahlreiche kundenspezifische Negativkriterien erhoben, die unabhängig vom Abschneiden im Gesamtrating zum Investmentausschluß eines Unternehmens führen können. Auf der Basis von individuellen Wertvorstellungen erfassen diese Kriterien kontroverse unternehmerische Geschäftsfelder oder -praktiken, die ein Investor grundsätzlich von einer Kapitalanlage ausschließen möchte. Beispiele sind:

kontroverse Geschäftsfelder

Alkohol, Atomenergie, Biozide, chlororganische Massenprodukte, Embryonenforschung, Glücksspiel, Grüne Gentechnik, Pelze, Pornografie, Rüstung, Tabak

kontroverse Geschäftspraktiken

Arbeitsrechtsverletzungen (im Sinne der Kernkonventionen der ILO), kontroverses Umweltverhalten, kontroverse Wirtschaftspraktiken, Menschenrechtsverletzungen, Tierversuche

2.3. Anwendung durch den Investor

Die unterschiedlichen Researchkategorien können vom Investor zu einer stark individualisierten, den spezifischen Bedürfnissen und Zielvorstellungen angepaßten Kapitalanlage genutzt werden. So kann der Investor bestimmte, mit seinen Wertvorstellungen nicht vereinbare Geschäftsfelder oder -praktiken (siehe oben) grundsätzlich aus seinem Portfolio aus-

schließen. Darüber hinaus kann er eine Positivselektion realisieren, indem er gezielt in die Nachhaltigkeitsvorreiter der Branchen investiert („Best in Class-Ansatz“).

Idealtypisch sieht der Prozess der Wertpapierselektion nach Nachhaltigkeitskriterien unter Berücksichtigung anlegerspezifischer Ausschlusskriterien wie folgt aus:

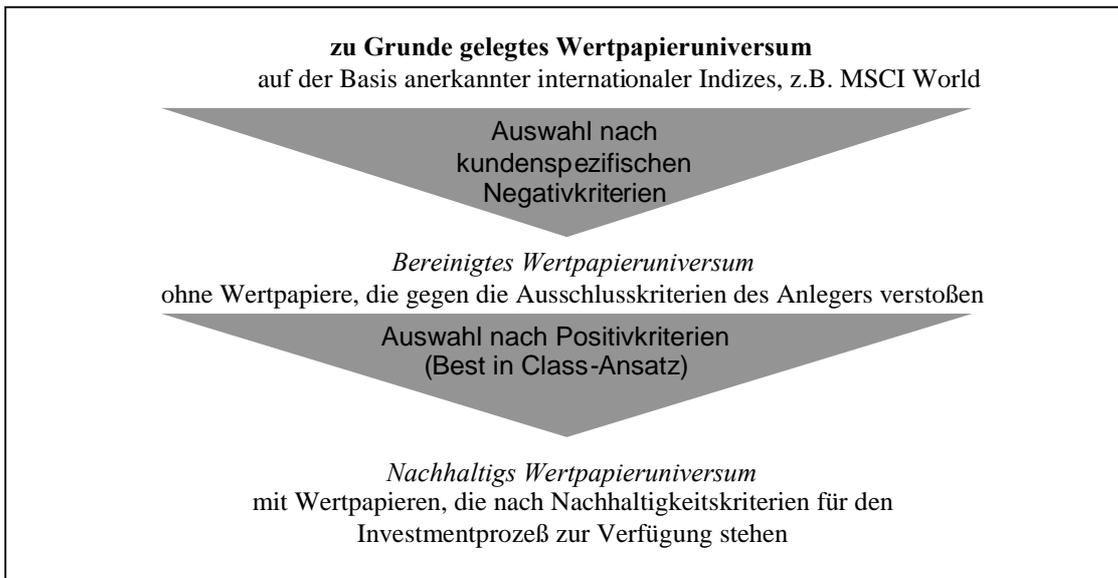


Abbildung 4: Prozess der Wertpapierselektion

Dieses nachhaltige Wertpapieruniversum, das entsprechend der Risiko-Rendite-Disposition des Anlegers Aktien und Renten (Unternehmensanleihen, Staatsanleihen etc.) in beliebigen Verhältnissen umfassen kann, steht dann der Kapitalanlagegesellschaft, mit der der Anleger zusammenarbeitet, zum Investment zur Verfügung und führt, unter Berücksichtigung konventioneller finanzanalytischer Betrachtungen, zum tatsächlich investierten Portfolio.

2.4. Performance

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass ein derartiger Investmentansatz geeignet ist, sowohl die anlegerspezifischen ethischen als auch finanziellen Erwartungen zu befriedigen. Zum einen hat der Anleger durch das Einschalten einer unabhängigen Rating-Agentur die Garantie, dass die ethischen Kriterien wirklich berücksichtigt und eingehalten werden. Zum anderen ist ein Investmentansatz, der Wertpapiere auf Basis des Abschneidens im Nachhaltigkeits-Rating selektiert, in der Lage, eine im Vergleich zu einem konventionellen Investment mindestens gleiche, wenn nicht sogar

bessere Rendite hervorzubringen. Verschiedenen Untersuchungen zufolge besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Finanz- und Nachhaltigkeitsperformance, der folgendermaßen begründet sein kann:

1. *Hohe Nachhaltigkeitsperformance als Ursache von hoher Finanzperformance:*
Langfristige Wertsteigerung durch Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Unternehmensstrategie, z.B. Kostensenkung durch höhere Energie- und Rohstoffeffizienz, Erschließung neuer Wettbewerbsfelder oder Verbesserung des Images.
2. *Hohe Finanzperformance als Ursache von hoher Nachhaltigkeitsperformance:*
Unternehmen mit höherem Gewinn können sich mehr Umweltschutz und soziale Standards leisten.
3. *Gutes Management als Ursache für höhere Finanz- und Nachhaltigkeitsperformance:*
Unternehmen mit höherer Nachhaltigkeitsperformance zeichnen sich durch ein insgesamt besseres Management aus, was auch zur einer höheren Finanzperformance führt.

Dieser positive Zusammenhang findet eine weitere Bestätigung in einer Studie, die die oekom research AG in Zusammenarbeit mit Morgan Stanley erstellte. Untersucht wurde die Finanzperformance von Unternehmen in Abhängigkeit ihres Abschneidens im Corporate Responsibility Rating. Dazu wurde die Aktienkursentwicklung von knapp 800 börsennotierten Unternehmen, die den Weltaktienindex MSCI World zu mehr als 80 Prozent im Hinblick auf die Indexgewichtung repräsentieren, vom 01.01.2001 bis zum 31.08.2004 analysiert. Die Unternehmen wurden in zwei Portfolios eingeteilt und innerhalb ihrer Gruppe jeweils gleich gewichtet:

Portfolio A (207 Unternehmen aus 30 Branchen):

- Unternehmen sind in ihrer jeweiligen Branche nach ökologischen und sozialen Kriterien ‚Best in Class‘

Portfolio B (581 Unternehmen):

- Unternehmen sind in ihrer jeweiligen Branche nach ökologischen und sozialen Kriterien nicht ‚Best in Class‘

Das Ergebnis zeigt eine klare Outperformance des Portfolios A gegenüber dem Portfolio B in Höhe von +16,72 Prozent. Das bedeutet, dass die Unternehmen, die in punkto Nachhaltigkeit führend in ihren jeweiligen Branchen

sind, eine deutlich bessere Aktienkursentwicklung innerhalb der letzten vier Jahre aufzeigen als die Unternehmen, die im Bereich der ökologischen und sozialen Standards hinterherhinken.

3. Ausblick

Das Nachhaltigkeits-Investment sendet entscheidende Impulse an die Unternehmen aus, ihre Performance im ökologischen und sozialen Bereich kontinuierlich zu verbessern. Dieser ‚ethische Wettbewerb‘ wird umso stärker, je mehr Investoren Nachhaltigkeitsaspekte bei ihrer Kapitalanlage berücksichtigen. Er kann maßgeblich dazu beitragen, dass sich das Leitbild der Nachhaltigen Entwicklung bei Unternehmen zunehmend etabliert und sich damit die Schere zwischen der Beachtung ethischer und ökonomischer Anforderungen an Unternehmen weitgehend schließt.

Parallel dazu werden die Aktivitäten von Unternehmen verstärkt von anderen externen Anspruchsgruppen kritisch begleitet. Durch die Vernetzung dieser Gruppen und die gestiegenen Kommunikationsmöglichkeiten werden massive Verstöße gegen verantwortungsvolle Wirtschaftspraktiken - etwa in den Bereichen Menschen- und Arbeitsrechte - weltweit schneller publik und erreichen ein enormes Publikum. Viele Unternehmen haben dieses Reputationsrisiko erkannt und engagieren sich verstärkt, Mindeststandards in besonders sensiblen Geschäftsbereichen einzuführen und zu kontrollieren.

Langfristig wird nur ethisch verträgliches Handeln auch ökonomisch erfolgreich sein: Unternehmen, die ökonomische, ökologische und soziale Ziele in Einklang bringen, werden nicht nur ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in einer globalisierten Weltwirtschaft gerecht, sondern erzielen damit auch größere Wettbewerbsvorteile und langfristige Wertzuwächse.

Literatur

Busch, T./Orbach, T.: Zukunftsfähiger Finanzsektor: Die Nachhaltigkeitsleistung von Banken und Versicherungen - Ergebnisbericht der im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellten Machbarkeitsstudie „Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Finanzdienstleistern“, Wuppertal Papers Nr. 128, März 2003.

European Business School/Öko-Institut/Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Umwelt- und Nachhaltigkeitstransparenz für Finanzmärkte - Zwischenbericht vom 14.8.2001.

EUROSIF: European SRI Study 2006, September 2006.

Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG): Statusbericht Nachhaltige Geldanlagen 2005, August 2006.

Haßler, R./Deml, M.: Öko-Rating: Unternehmen im Umwelt-Check. Ergebnisse, Erfahrungen, Perspektiven, München 1998.

Hoffmann, J./Ott, K./Scherhorn, G.: Ethische Kriterien für die Bewertung von Unternehmen. Frankfurt-Hohenheimer-Leitfaden. Frankfurt am Main 1997.

Institut für Ökologie und Unternehmensführung an der European Business School e.V.: Datenbank zu nachhaltigem Investment: www.nachhaltiges-investment.org

Schäfer, H./Stederoth, R.: Portfolioselektion und Anlagepolitik mittels Ethikfiltern – ein Überblick zum Stand der empirischen Kapitalmarktforschung, Berichte aus dem Forschungsprojekt Ethische Kapitalanlagen, Bericht 04/2001, Universität Siegen 2001.

Social Investment Forum: 2005 Report on Responsible Investing Trends in the United States, 2006.

United States Environmental Protection Agency: Green Dividends? The relationship between firm's environmental performance and financial performance, EPA-100-R-00-021, Mai 2000.

Walker, J./Farnworth, E.: Rating Organisations – what is their impact on corporate sustainability strategy? URS Corporate Sustainability Solutions, UK, 2001.

Global Player und internationale Sozialstandards

Alexander Klier

1. Neue Rahmenbedingungen sozialer Politik

„Für Unternehmen besteht aufgrund veränderter Umweltbedingungen (insbesondere Globalisierung, verbesserte Informations- und Kommunikationstechnologie und sich verändernde mentale Modelle) der Druck, sich zunehmend mit dieser Thematik auseinander zu setzen, da sie anderenfalls Gefahr laufen, die von der Gesellschaft benötigte Licence to operate zu verlieren.“¹

Globalisierung als vielschichtiges Phänomen zeigt sich auf unterschiedlichsten Ebenen und in Form interdependenter, oft ungleichgewichtiger Prozesse. Vielschichtig ist Globalisierung insofern, als sie nicht nur eine rein ökonomische Erscheinung darstellt. Globalisierung zeigt sich auch in Fragen der Konkurrenz internationaler Sozialstandards und veränderter Rahmenbedingungen von Politik.² Grenzüberschreitenden Warenverkehr und die damit verbunden Folgen wie kultureller Kontakt und Austausch, ökonomische Abhängigkeiten oder internationale Arbeitsteilung gibt es beinahe seit Menschengedenken. Ob sich daraus, dass das Ausmaß neue Dimensionen angenommen hat, bereits eine neue Qualität des Prozesses ableiten lässt, ist nicht unumstritten. Die Zuordnung von Phänomenen zu konkreten Prozessen und Strukturen ergibt in der Empirie enorme methodische Schwierigkeiten. Ebenfalls schwierig stellt sich die Entwicklung von adäquaten internationalen Umwelt- und Sozialstandards dar.

¹ Wikipedia 22.11.06: Corporate Social Responsibility.

² Vgl. hierzu SEF (Stiftung Entwicklung und Frieden): Globale Trends 2000, 2002, 2004 und 2006, Frankfurt, sowie *Wallacher, Johannes*: Globalisierung und nationale Wohlfahrtspolitik. In: Institut für Bildung und Entwicklung (Hrsg.): "Die Geister, die ich rief...". Herausforderungen in Technik, Wissenschaft und Wirtschaft, München 2002.

1.1 Die Suprematie der ökonomischen Dimension

Dass Globalisierung auch subjektiv vor allem auf einer ökonomischen Ebene wahrgenommen wird, hat vor allem damit zu tun, dass neben den politischen Kontroversen um die adäquate Ausgestaltung von Globalisierung insbesondere der Milderung der intendierten und nicht intendierten realen ökonomischen Folgen eine wichtige und treibende Rolle zukommt.³ In der Analyse zeigt sich, dass die Wirtschaft die stärkste globale Vernetzung aufweist, was nicht nur eine immer größere politische Rolle der Ökonomie begründet, sondern in vielen Bereichen die folgende (Sozial-) Politik zum „Dienstleister“ oder „Ermöglicher“ wirtschaftlicher Entwicklungen degradiert. Wirtschaftliche Globalisierung stellt mittlerweile einen Faktor dar, der oft genug gesellschaftlichen Regelungen zuvorkommt bzw. positive wie negative Standards setzt, die, wenn überhaupt, politisch nur mühsam in Form von verbindlichen (globalen) Rahmenbedingungen eingeholt oder korrigiert werden können. Aus dieser Perspektive ist es nicht verwunderlich, dass der Ökonomie, vor allem in Form von multinationalen Konzernen, auch eine wichtige Rolle beim Prozess der sozialen Ausgestaltung der Globalisierung zugesprochen wird.⁴

2. Die Aufgabe transnationaler Unternehmungen

Wenn ein Global Player wie General Motors einen Jahresumsatz hat, der quantitativ größer ist als der Staatshaushalt von Dänemark (vgl. hierzu nachfolgende Tabelle), dann zeigt dies ein Verhältnis auf, das selbst in globalen Maßstäben relevant ist. Und es macht deutlich, um welche monetären Größenordnungen es mittlerweile auf der transnationalen ökonomischen Ebene geht. Dieses Geld sinnvoll im Sinne der Weltgesellschaft und ihrer

³ Dies sollte auch in der Vielfältigkeit ökonomischer Folgewirkungen gesehen werden, wie sie auch die Enquete Kommission "Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten" [PDF] (verfügbar unter: http://www.bundestag.de/parlament/gremien/kommissionen/archiv14/welt/sb_glob_kurz.pdf) 2002 darstellt. Die Kommission weist zu Recht darauf hin, dass es sich hierbei nicht um einen quasi „naturwüchsigen“ Prozess handelt, sondern dass Globalisierung von entscheidenden *kollektiven* Akteuren vorangetrieben wird. Siehe hierzu auch *Streeten, Paul* (2001): Integration, Interdependence and Globalization [HTML]. In: Finance & Development, Nr. Juni 2001, S. 34 – 37, verfügbar unter: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2001/06/streeten.htm>.

⁴ *Beck, U.* (1996): Die Subpolitik der Globalisierung. Die neue Macht der multinationalen Unternehmen. In: GMH (Gewerkschaftliche Monatshefte) Nr. 11-12/1996, S. 673 – 680.

sozialen Anforderungen einzusetzen, ist eine der zentralen Herausforderungen der Globalisierung. Als Anspruch an transnationale Unternehmen wird deshalb in diesem Zusammenhang oft formuliert, dass globale Macht auch eine adäquate globale Verantwortung mit sich bringt, die in Zukunft wahrgenommen werden muss.⁵ Um welche zu verantwortenden Dimensionen es sich für transnationale Unternehmen handelt, soll folgende Tabelle veranschaulichen. Sie zeigt einen Vergleich zu ausgewählten Staatshaushalten, die klassisch auch die Budgets der sozialen Sicherungssysteme enthalten, und die jeweils davon betroffenen Personen⁶:

Table 2: Company employees, suppliers and dependants compared to country populations when GDP and annual revenues for 1996 are approximately the same

Companies ranked by revenue	Revenue (\$bn)	Direct employees	Estimated population dependent on the company (million)*	Countries ranked by GDP	GDP (\$bn)	Country's total population (million)
General Motors	168	647,000	9.7	Denmark	156	5.2
Ford	147	371,702	5.6	Hong Kong	142	6.1
Toyota	109	130,736	2.3	Finland	103	9.8
Hitachi	76	330,152	5.0	Philippines	72	67.8
Siemens	64	379,000	5.7	Venezuela	65	21.8
Philips	41	262,500	3.9	Ireland	53	3.5
PepsiCo	32	486,000	7.3	Morocco	30	26.5
McDonalds	11	237,000	3.6	Bulgaria	11	8.5

(Daten der Tabelle entnommen: *Logan, David*: Global power brings global social responsibility: the challenge to business. Verfügbar unter http://www.corporate-citizenship.co.uk/resources/show_article.asp?ArticleID=11)

⁵ *Ulrich, Peter* (2003): Interview zu Corporate Citizenship: "Es geht um ein neues Rollenverständnis". In: *Cash* Nr. 6/2003 v. 07.02.2003, S. 31. Siehe hierzu auch WEF (World Economic Forum <http://www.weforum.org/en/initiatives/corporatecitizenship/index.htm>).

⁶ Wenngleich diese Zahlen noch nichts über qualitative Verhältnisse aussagen. Zu den qualitativen Beziehungen gehören z.B. Fragen wie: Auf welchem *Rechtsanspruch* beruht die ‚Mitgliedschaft‘, beispielsweise in einem Konzern oder einem Staat (Arbeitsvertrag vs. Staatsbürgerschaft)? Auf welcher *juristischen Grundlage* werden Gelder eingenommen und wieder verteilt (Umsatz vs. Steuereinnahmen und Lohn vs. staatliche Programme)? Wer sorgt für eine *soziale Absicherung* im Falle individuellen Verlustes von notwendigen Voraussetzungen, z.B. der Arbeitskraft?

Weitere Erläuterungen zur obigen Tabelle:

* Total estimated population dependent on the company is calculated by adding to direct employees backwards linkages giving three supplier jobs, forward linkages giving one supplier job for every direct employee and a notional figure of one spouse and two children for each employee and supplier.

Source: GDP/Population figures from 'World in Figures, 1998', The Economist. Company revenues and employees from Fortune magazine 4 August 1997. Compiled by *David Logan*, The Corporate Citizenship Company.

Macht ist ein politischer Begriff, und Verantwortung, ohne geregelte gesetzliche Zuständigkeiten bzw. staatliche Sanktionsmöglichkeiten, nicht viel mehr als ein Akt der Barmherzigkeit. Insofern ergibt sich aus diesem Beispiel eine erste enge Verbindung zu den politischen Herausforderungen der Globalisierung.

2.1 (Sozial-) Politische Herausforderungen der Globalisierung

Soziale und politische Globalisierung zeichnet sich durch wahrscheinlich noch heterogenere Entwicklungstendenzen und -dynamiken aus als die ökonomische. Sie betrifft mindestens zwei weitere Ebenen: Die Ebene der weltpolitischen und die Ebene gesellschaftlicher Akteure.

- Als wichtigste weltpolitische Akteure sind nach wie vor die Nationalstaaten relevant. Trotz zunehmender globaler Interdependenzen beanspruchen sie volle Souveränität, obwohl sie diesem Anspruch in vielen Belangen nicht mehr (völlig) gerecht werden können. Die meisten Regime auf globaler Ebene bleiben deshalb an den Willen der einzelnen Vertragsstaaten rückgebunden. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass internationale Institutionen überwiegend keine Sanktionsmöglichkeiten gegenüber den einzelstaatlichen Akteuren aufweisen. Oft stehen zudem bilaterale oder multilaterale Abkommen und Zusammenschlüsse, die von bestimmten Staaten dominiert werden, quer zu internationalen Regelungen und Institutionen, wie etwa den Vereinten Nationen. Insgesamt verbinden sich deshalb die globalen politischen Strukturen „noch nicht zu einem abgestimmten, schnell reaktionsfähigen und gemeinsam auf das globale gemeinsame Wohl gerichteten System“⁷.

⁷ *Hauchler, Ingomar* (1999): Globalisierung und die Zukunft der Demokratie. In: SEF (Stiftung Entwicklung und Frieden) (Hrsg.): Globale Trends 2000. Frankfurt: Fischer, S. 20 – 41.

- Hinzu kommt auf Seiten der globalen Politik ein Legitimationsproblem: Eigentlich bedürfte internationale Politik der Legitimationsbasis einer Weltgesellschaft und ihrer gesellschaftlichen Akteure. Wie ist eine solche zu erreichen? Welche Akteure sollen welche Rolle in einer globalen Politik spielen? Trotz vieler, teilweise schon recht früher Versuche internationaler Solidarität, beispielsweise von Seiten politischer Parteien oder der Gewerkschaften, gibt es bis heute keine wirklich funktionierenden politischen Strukturen globaler Kooperation. Hinzu kommen die nach wie vor extrem divergenten Interessen der unterschiedlichen beteiligten Akteure, einschließlich der Nationalstaaten selbst. Auch die zunehmend gefragte und ernst zu nehmende Rolle von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) als konstitutive Teile der Zivilgesellschaft, zumindest auf Ebene der UN, ist nicht frei vom Legitimationsproblem und dieser Interessensdivergenz.

Unter dem Begriff „Global Governance“ wird nun versucht, Strukturen einer zukünftigen politischen Gestaltung der Welt aufzuzeigen. Der Begriff, der häufig mit „Weltordnungspolitik“ übersetzt wird, zeigt bereits die Problematik auf: Die gängige Demokratievorstellung eines Souveräns (des Volkes), der eine Exekutive (die Regierung) bestimmt, welche, durch Gewaltenteilung kontrolliert, den Willen des Volkes ausführt, ist auf globaler Ebene in dieser Form weder wünschenswert noch durchsetzbar oder funktionsfähig. „Im Kern geht es [deshalb] um den Übergang von einer *internationalen* zur *globalen* Rechtsgemeinschaft“ auf Basis pluralistischer politischer Strukturen und kollektiver Regime⁸. Weltordnungspolitik als politische Architektur kann in diesem Sinne keine Alternative zu lokaler oder nationaler Politik sein, sondern muss eine wichtige Ergänzung (im Sinne subsidiärer Strukturen) und entscheidendes Korrektiv (beispielsweise bei Konflikten) darstellen.

Es geht also um eine globale Ordnung, „deren verschiedene institutionelle Stufen eine ihren Funktionen adäquate quasi-staatliche Qualität bekom-

⁸ Frey, Bruno S. (2002): Liliput oder Leviathan? Der Staat in der globalisierten Wirtschaft [PDF]. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 3(4), S. 363 - 375. Verfügbar unter: <http://www.iew.unizh.ch/wp/iewwp085.pdf>. Hier ist der Hinweis darauf, dass die demokratische Konzeption im Zeitalter der Globalisierung bereits in der klassischen nationalstaatlichen Ausprägung auf enorme Schwierigkeiten stößt, hilfreich. Auf die konstitutiven Bedingungen der demokratischen Konzeption und ihre Übertragbarkeit auf die globale Ebene weist Hauchler (1999) insbesondere auf den Seiten 32 - 34 hin. Siehe hierzu Fußnote 7.

men“⁹. Es geht weiter um die demokratische Kontrolle internationaler Institutionen und, so wäre hinzuzufügen, transnationaler Konzerne als wichtige Akteure innerhalb globaler wirtschaftlicher Institutionen und Regime. Wenn globale Politik erfolgreich sein soll, darf die Kernfrage der Macht, über die multinationale Unternehmungen zweifelsohne verfügen, nicht ausgeklammert werden. Mit anderen Worten: Ohne eine adäquate gesellschaftliche Transformierung und politische Einbindung dieser relevanten wirtschaftlichen Subsysteme wird Global Governance, zumindest im Bereich der wirtschaftlichen Ebene, wenig erfolgreich sein.

2.2 Die Rolle von multinationalen Unternehmungen bei der sozialpolitischen Gestaltung von Globalisierung

„Die zunehmende Kapital- und Unternehmungskonzentration führt zur Politisierung der ehemals privaten Angelegenheit 'Unternehmung'. Große Unternehmungen haben Auswirkungen auf die Gesamtgesellschaft, denen sich diese nur bedingt entziehen kann. Private Unternehmensentscheidungen werden öffentlich relevant, sind aber nicht öffentlich legitimiert und nicht öffentlich kontrollierbar.“¹⁰

In der Anwendung der Global Governance auf kollektive ökonomische Akteure wird das Thema einer Corporate Social Responsibility relevant. Die öffentliche Tätigkeit des Staates wird, so ist in Anbetracht der Globalisierung zu vermuten, in Zukunft völlig anders aussehen, als es heute noch der Fall ist¹¹. Zumindest einige der klassischen Staatsaufgaben und –tätigkeiten werden für ihn von flexiblen, multiplen und temporären Körperschaften übernommen. Dabei können die einzelnen natürlichen Personen Bürger unterschiedlichster, beispielsweise nichtstaatlicher, privater und gewinnorientierter Organisationen werden („organizational citizenship“). Eine Hypothese ist deshalb, dass es zu einer Ausweitung des Begriffes und Verständnisses von Bürger und Bürgerschaft kommt: Es gibt dann temporäre neben multiplen und partiellen Bürgerschaften. „Die Idee der Bürgerschaft wird somit wesentlich erweitert und geht weit über die alleinige

⁹ Hauchler, Ingomar (1999) S. 37.

¹⁰ Ulrich, Peter (1977): Die Großunternehmung als quasi-öffentliche Institution. Eine politische Theorie der Unternehmung. Stuttgart: Poeschel, S. 165.

¹¹ Vgl. zum Folgenden Frey, Bruno S. (2002): Liliput oder Leviathan? Der Staat in der globalisierten Wirtschaft [PDF]. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 3(4), S. 363 - 375. Verfügbar unter: <http://www.iew.unizh.ch/wp/iewwp085.pdf>.

Beziehung von Personen zum Nationalstaat hinaus¹². Wichtig für die globale Politik ist dabei eine Öffnung der starren nationalstaatlichen Grenzen und Aufgaben hin zu „funktionalen Körperschaften“, also Einheiten, die zu spezifischen Problemen und Anforderungen einen Beitrag leisten.

Ungeachtet der vielen problematischen Implikationen, die diese Idee im Detail enthält, stellt sie einen wichtigen Gedankengang dar: Neben der Verlagerung nationalstaatlicher Aufgaben nach „oben“, also auf die supranationale Ebene, oder nach „unten“, auf eine lokale und regionale Ebene, wird es auch um eine Kompetenzverteilung „quer“ zu nationalstaatlichen Aufgaben kommen müssen. Eine solche Aufgabenverteilung muss funktional geschehen und bedeutet, dass auch kollektive Akteure einen Beitrag zur globalen Politik leisten können und müssen. Ein Beitrag der bisher - aus guten Gründen - den Nationalstaaten vorbehalten blieb¹³.

In diesem Sinne erweisen sich transnationale Unternehmen als Schnittpunkt(e) sowohl der ökonomischen als auch der politischen Globalisierung. Sie sind nicht nur mögliche Objekte internationaler Regulierungen und globaler Regime, sondern - vor allem als kollektive Akteure - Subjekte des Globalisierungsprozesses. Sie haben durch konkrete Managemententscheidungen und ihre operative Ausführung öffentlichen Einfluss und politische Macht. Dass globale Konzerne als kollektive Akteure freiwillig zu guten globalen Staatsbürgern (Corporate Citizen) werden ist genauso unwahrscheinlich wie reine Selbstverpflichtungsprogramme, die vor allem in der aktuellen Debatte um die Corporate Social Responsibility vertreten werden,

¹² A.a.O.: S. 368.

¹³ Betrachtet man die Nachkriegsgeschichte Deutschlands, so lässt sich eine solche Betrachtung auch daraus herleiten, denn gesellschaftliche Fortschritte wurden in vielen Bereichen zunächst durch nichtstaatliche kollektive Akteure (beispielsweise den Tarifparteien in Fragen der humanen Arbeitsgestaltung und der Regulierung der Arbeitszeit, den „sozialen Bewegungen“ in Fragen der Anerkennung von Minderheiten) erreicht, ehe sie staatlich reglementiert, kodifiziert und schließlich überwacht wurden. Für die USA gilt ähnliches, z.B. für die „Civil Rights Movement“ als *Bürgerrechtsbewegung*.

Dies auf die globale Ebene und spezielle Akteure zu übertragen, kann wichtige Antworten auf bisher ungelöste Fragen geben, ohne dabei die Regulierungs- und Überwachungsfunktion transnationaler Regime zu vernachlässigen. Und es deutet auf ein Potenzial hin, das im Rahmen der Global Governance genutzt werden kann, denn globale Politik muss darüber reflektieren, inwieweit ihre Organisationen anders organisiert und strukturiert sein müssen, um kollektives zukunftsfähiges Handeln zu ermöglichen. Dabei kommt den globalen politischen Rahmenbedingungen weiterhin ein wichtiger Stellenwert zu.

eine gute Bürgerschaft herstellen können¹⁴. Es wird auch im Bereich globaler sozialer Standards nicht ohne Grundregeln, denen alle Unternehmen verpflichtet sind, möglich sein, zu einer sinnvollen Entwicklung kommen.

3. Die notwendige Konsistenz von Corporate Social Responsibility

„Es ist die nie abgeschlossene Aufgabe jeder demokratischen Gesellschaft, die kollektive Rationalität ihrer Institutionen zu erhalten und zu erhöhen.“¹⁵

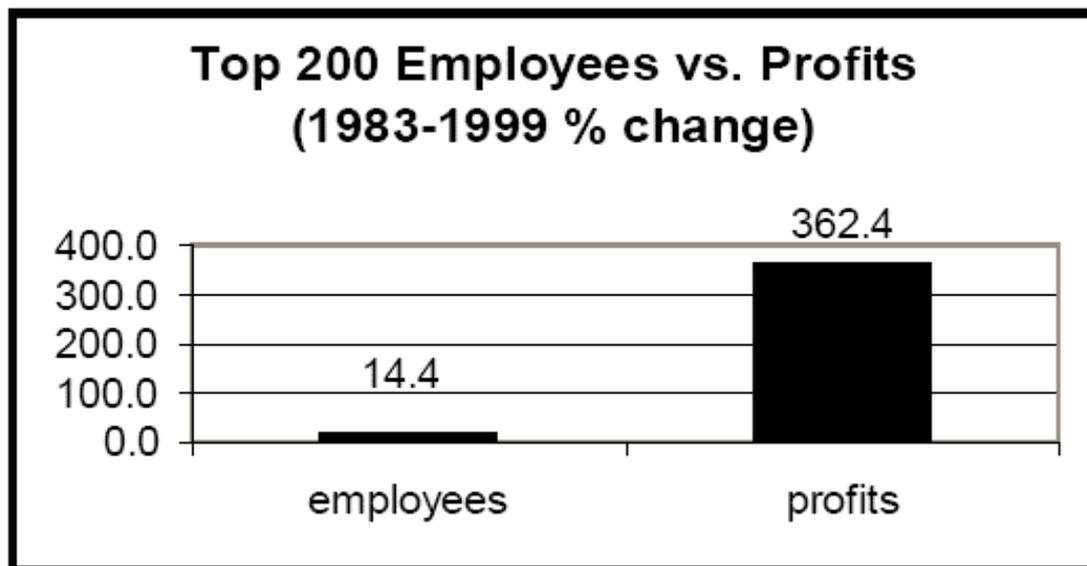
Bisher ist die globale soziale Verantwortung von Unternehmen ein höchst widersprüchliches Phänomen. Erfolgreiche Firmen setzen sozialpolitische Standards und übernehmen dabei faktisch Aufgaben, die klassisch den Staaten und ihren Untergliederungen zugeschrieben werden¹⁶. Auf der anderen Seite der Skala stehen große Konzerne, die dafür bekannt sind, jeden Versuch der Beschäftigten, sich selbst für ihre Interessen einzusetzen und Gewerkschaften zu gründen, mit Entlassungen „belohnen“¹⁷. Insgesamt bleibt die unternehmerische Praxis einen Nachweis dafür, dass sie insgesamt und durchgängig diese Verantwortung annimmt, schuldig. Das lässt sich sowohl an der folgenden Grafik ablesen, welche den Bezug von Gewinn zu geschaffenen Arbeitsplätzen darstellt, als auch an der spezifischen Problematik, dass viele Großkonzerne lokal und regional keine adäquaten Steuern bezahlen - nicht zum Vorteil für die Sozialkassen der davon betroffenen Kommunen und Gemeinden.

¹⁴ Siehe hierzu auch *Ulrich, Peter* (2000): *Republikanischer Liberalismus und Corporate Citizenship. Von der ökonomischen Gemeinwohlfiktion zur republikanisch-ethischen Selbstbindung wirtschaftlicher Akteure*. St. Gallen.

¹⁵ *Ulrich, Peter* (1977): *Die Großunternehmung als quasi-öffentliche Institution. Eine politische Theorie der Unternehmung*. Stuttgart: Poeschel, S. 227.

¹⁶ Wie beispielsweise die BMW-Group in Johannesburg, die einen Betriebskindergarten auch zur Nutzung durch die lokale Bevölkerung bereitstellt.

¹⁷ “Of the U.S. corporations on the list, 44 did not pay the full standard 35 percent federal corporate tax rate during the period 1996-1998. Seven of the firms actually paid less than zero in federal income taxes in 1998 (because of rebates). These include: Texaco, Chevron, PepsiCo, Enron, Worldcom, McKesson and the world’s biggest corporation—General Motors”. *Anderson, Sarah & Cavanagh, John* (2000): *Top 200 – The Rise of Corporate Global Power* [PDF], S. 3. Verfügbar unter: http://www.ips-dc.org/downloads/Top_200.pdf



“While the sales of the Top 200 are the equivalent of 27.5% of world economic activity, these firms employ only a tiny fraction of the world’s workers. In 1999, they employed a combined total of 22,682,166 workers, which is 0.78% of the world’s workforce”.¹⁸

Transnationale Unternehmen sind immer nur gesellschaftliche Mittel für einen Zweck und niemals Selbstzweck. Als Instrumente der Wohlfahrtssteigerung der jeweiligen Kulturen und Gesellschaften bekommen sie von diesen ihre „licence to operate“¹⁹, um Wertschöpfung betreiben zu können. Gerade weil sie keine selbstzweckliche Veranstaltung darstellen, sind sowohl ihre Ziele als auch die Mittel zur Erreichung der Ziele dem gesell-

¹⁸ Grafik und Zitat: *Anderson, Sarah & Cavanagh, John* (2000): Top 200 – The Rise of Corporate Global Power [PDF], S. 5. Verfügbar unter: http://www.ips-dc.org/downloads/Top_200.pdf.

¹⁹ Vgl. hierzu das Statement des Shell Managers Tom Delfgaauw (zitiert nach *Ulrich, Peter & Streiff, Stefan* (2003): Der unternehmensethisch kompetente Aufsichts- und Verwaltungsrat [PDF]. In: Henkel, Frank (Hrsg.): Aufsichts- und Verwaltungsrat. Der Praxisleitfaden für CEOs, Verwaltungsräte, Unternehmer, Stake- und Shareholder. Zürich. 2003: 20, Fußnote 23; Verfügbar unter: <http://www.iwe.unisg.ch/org/iwe/web.nsf/wwwPubLiteraturTyp/18C36EA7712AC8A7C1256CCD003BD500>): “Was wir beobachten, ist in allen Gesellschaften des Westens das Gleiche - dass sich die Öffentlichkeit zunehmend Gedanken macht über die soziale und die öffentliche Verantwortung der grossen Companies, und darauf müssen wir reagieren. Natürlich müssen wir weiterhin Reichtum generieren, Gewinn machen, aber bei uns hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass jedes Business sich vor der Gesellschaft rechtfertigen muss - von ihr erhalten wir das, was man als licence to operate bezeichnet, die Berechtigung, zu handeln und zu existieren“.

schaftlichen Diskurs und staatlichen bzw. transnationalen Kontrollen zu unterstellen – was sie von echten Bürgern sehr wohl unterscheidet²⁰. Insofern wird auch die Einhaltung internationaler Sozialstandards künftig nicht alleine eine freiwillige Leistung bleiben, die aufgrund einer Selbstverpflichtung erbracht wird. Sie wird konsistent und durchgängig eine Möglichkeit darstellen müssen, die soziale Frage auf transnationaler Ebene zu lösen und Nationalstaaten dabei zu entlasten.

²⁰ Das kann von einem echten Bürger nicht gesagt werden: Er ist Selbstzweck. Insofern handelt es sich auch bei dem Begriff der Corporate Citizen um eine Analogie. Echte Bürgerschaft ist kein ökonomischer Begriff, denn sie definiert die Stellung des Menschen unabhängig vom (relativen) Wert ihres Beitrages zum ökonomischen Prozess oder zur Gesellschaft.

Teil 3:

Praktische Erfahrungen
und Fallbeispiele

Erdölförderung im Golf von Guinea aus Sicht einer kirchlichen Organisation der Entwicklungszusammenarbeit

Elisabeth Strohscheidt & Axel Müller

1. Problemdarstellung

Im Jahr 2004 lagen allein in Sub-Sahara Afrika die Exporteinnahmen aus mineralischen und Energierohstoffen bei rund 75 Mrd. US\$. In einigen Staaten der Region übersteigen diese Einnahmen die Höhe der öffentlichen Entwicklungshilfeszahlungen an diese Länder um ein Mehrfaches.

Die Erdölförderung in Afrika ist in den letzten zehn Jahren um 36% gestiegen - ein Boom, welcher sich in den kommenden Jahren weiterhin verstärken wird. Grund hierfür ist nicht nur die Tatsache, dass neue „global player“ wie z.B. China oder Indien mit Macht auf den afrikanischen Energierohstoffmarkt drängen. Auch die USA haben ihre Importe aus der Region erhöht und beziehen schon heute zirka 17% ihres Öls aus Afrika. In den nächsten zehn Jahren sollen es gar 25% werden. Die Europäer wollen ihre Erdölimporte aus diesem Kontinent in den kommenden Jahren ebenfalls steigern.

Besonders die Erdölvorkommen am Golf von Guinea, einer Region, die sich von West- bis nach Zentralafrika erstreckt und die Länder von der Elfenbeinküste bis Angola umfasst, werden immer begehrt. Zwar werden dort z.Zt. nur zirka vier Prozent der weltweiten Erdölproduktion gefördert, was im Gegensatz zu den Mengen im Nahen und Mittleren Osten oder anderen Regionen wie z.B. Osteuropa/ehem. Sowjetunion oder Nordamerika eher geringfügig ist. Die Region des Golf von Guinea hat allerdings ein gewaltiges Potential an enormen unerschlossenen Erdölreserven. Schätzungen zufolge befinden sich im Offshorebereich zirka 15 Milliarden Barrel¹

¹ Ein Barrel (Fass) umfasst 157,0 Liter.

Erdöl. Der Golf von Guinea verfügt somit weltweit über die größten Tiefseereserven an Erdöl sowie beträchtliche Mengen an Erdgas. Aber auch das Festland (Onshore) ist reich an Erdöl und Erdgas. Zudem befinden sich dort große Vorkommen an anderen Bodenschätzen wie Gold, Diamanten, Mangan, Eisenerz, Kupfer, Zinn, Coltan, etc.

Mehr und mehr multinationale Unternehmen zieht es inzwischen in die Region. Aufgrund des stetig ansteigenden Ölpreises und der zu erwartenden Auslandsdirektinvestitionen können die dortigen Erdölförderländer für die nächsten Jahre erhebliche Einnahmen erwarten. Mit der wachsenden wirtschaftlichen Bedeutung des Golf von Guinea nimmt auch seine geopolitische Bedeutung zu.

Für die afrikanischen Staaten der Region könnte der Reichtum der Energierohstoffe sowie anderer Bodenschätze einen wichtigen (wirtschaftlichen) Entwicklungsimpuls geben und einen entscheidenden Beitrag zur Armutbekämpfung leisten. Gegenwärtig gehören diese Länder allerdings noch immer zu den ärmsten der Welt, in denen im Laufe der Jahre die Armut sogar gestiegen ist. Heute herrscht in den Ländern eine einseitige Konzentration auf den Erdölsektor, eine extreme Korruption und Bestechungsmentalität, Missmanagement und mangelnde Transparenz, wodurch die Einnahmen aus der Erdölförderung nur einer Minderheit zugute kommen. Verbunden ist die Erdölförderung immer wieder mit ökologischen Desastern, gewalttätigen Konflikten mit hohem Destabilisierungspotential sowie mit schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen. Die Extraktion des Erdöls hat keinen spürbaren Entwicklungsimpuls erzeugt. Im Gegenteil, in vielen Ländern hat sich die wirtschaftliche und soziale Lage für die Mehrheit der Bevölkerung über die Jahrzehnte verschlechtert.

Die Frage ist: Wird sich der Ressourcenreichtum der Länder des Golf von Guinea weiterhin als ein „Fluch“ erweisen? Wird sich die wirtschaftliche und soziale Lage in den Ländern weiterhin verschärfen und die Armut erhöhen? Oder bergen die Rohstoff Erlöse eine Chance für diese Länder, wenn sie künftig für Entwicklung nutzbar gemacht werden können?

2. Fünf Länderbeispiele

Nigeria:

Nigeria ist der größte Erdölerzeuger der Region und siebtgrößter der Welt. Obwohl Nigeria in den letzten dreißig Jahren zirka 280 Milliarden US\$ aus der Ölförderung erhalten hat, zählt es zu den ärmsten Ländern der Welt. Laut UNDP (Human Development Report 2005) lag Nigeria 2003 nur auf Platz 158 (von insgesamt 177 bewerteten Ländern). Etwa 2/3 der Bevölkerung muss von weniger als einem Dollar pro Tag leben.



Neben gravierenden ökologischen Problemen als Folge der Erdölförderung herrschen in Nigeria extreme Korruption sowie gewalttätige Konflikte zwischen verschiedenen Volksgruppen, ethnischen Milizen und der Regierung. Politik und Praxis der großen Erdölkonzerne tragen – wissentlich oder unwissentlich – zur Konfliktverschärfung bei. In der Folge steigt die Gefahr für Mitarbeiter von Erdölkonzernen, bedroht und entführt zu werden; die Konzerne ihrerseits sichern ihre Anlagen und schützen ihre Mitarbeiter durch den Einsatz von privaten und staatlichen Sicherheitskräften, die viel zu oft selbst wieder Verantwortung für Menschenrechtsverletzungen tragen.

Die jetzige Erdölförderung von 2,5 Millionen Barrel am Tag soll in den kommenden Jahren verdoppelt werden.

Kamerun:

Obwohl die Erdölförderung mit 84.000 Barrel am Tag (2005) um ein Vielfaches geringer ist als in anderen Ländern der Region, hat die Extraktion des Rohstoffes in Kamerun ebenfalls zu Konflikten geführt, so beispielsweise mit seinem Nachbarn Nigeria bezüglich der Halbinsel von Bakassi. Die Tschad-Kamerun Ölpipeline, welche - von den Ölfeldern in der Doba-Region des Tschad kommend - 800 Kilometer durch das Land führt, hat die Armut der entlang der Pipeline lebenden Menschen erhöht und zahlreiche Menschenrechtsverletzungen zur Folge gehabt.

Aufgrund mangelnder Transparenz der Einnahmen aus dem Erdöl- und anderen Sektoren ist nicht bekannt, wie hoch die Staatseinnahmen aus diesem Bereich sind und wofür die Mittel verwendet werden.

Zur Zeit finden in Kamerun intensive Suchaktivitäten nach neuen Erdölquellen statt.

Tschad:

Seit 2003 gehört der Tschad auch zu den Erdölförderländern der Region. Mit einer Investitionssumme von über 4 Mrd. US\$ - der größten privatwirtschaftlichen Investition in Sub-Sahara-Afrika - wurden die Erdölfelder im Tschad erschlossen und eine Pipeline quer durch Kamerun an die atlantische Küste gebaut. Das Erdölprojekt Tschad-Kamerun wurde auch von der Weltbank finanziell unterstützt. Es sollte einen wesentlichen Beitrag zur

Armutsreduzierung des Landes leisten. Bislang haben die Einnahmen allerdings keinen Entwicklungsimpuls erbracht. Im Gegenteil, seit Beginn der Erdölförderung hat sich die Armut im Tschad weiter verschärft, die Korruption erhöht und die politische Lage verschlechtert. Die politische Opposition wird zunehmend unter Druck gesetzt; Menschenrechtsverletzungen nehmen - nach einer kurzen Zeit relativer Besserung - wieder zu. Verschiedene Rebellengruppen, besonders im Osten des Landes, formieren sich und wollen die jetzige Regierung stürzen.

Weitere Erdölvorkommen befinden sich im Südosten und im Westen (Tschadsee) des Landes und sollen in den kommenden Jahren erschlossen werden.

Republik Kongo (Kongo-Brazzaville):

2005 förderte die Rep. Kongo 287.000 Barrel Öl am Tag. Die Vorkommen befinden sich überwiegend vor der Küste des Landes. Das Land erholt sich nur langsam von den drei Bürgerkriegen in den neunziger Jahren, die Tausende von Opfern forderten und während derer mehr als 800.000 Menschen vertrieben wurden. Die Gründe der Kriege waren offiziell Konflikte zwischen dem Norden und dem Süden (bzw. innerhalb des Südens); hintergründig ging es aber auch um den Zugang zu den Ölquellen und um die Verteilung der Erdöleinnahmen. Die Erdölförderung steigt seit einigen Jahren stetig an. Transparenz über die Höhe und die Verwendung der Einnahmen existiert jedoch praktisch nicht. Millionen von US\$ verschwinden jedes Jahr in privaten Taschen, anstatt zur Armutsbekämpfung und Entwicklung der Bevölkerung eingesetzt zu werden. Menschenrechtsaktivisten, die sich für mehr Transparenz und gegen Korruption einsetzen, werden eingeschüchtert und politisch verfolgt.

Angola:

Mit einer täglichen Erdölförderung von über einer Million Barrel ist Angola - nach Nigeria - der zweitgrößte Erdölproduzent der Region. Seit dem Ende des Bürgerkrieges im Jahre 2002 könnten die Petrodollars zum Wiederaufbau der zerstörten Infrastrukturen und zur Entwicklung des Landes beitragen. Stattdessen führen jedoch Korruption und fehlende Transparenz im Erdölsektor dazu, dass Millionen von US\$ jedes Jahr verschwinden.

Ein ständiges Konfliktpotential herrscht in der Exclave Cabinda vor, der Hauptförderregion Angolas, wo Milizenbewegungen sich von Angola abspalten wollen. Amnesty International und andere Organisationen berichten immer wieder über schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen, insbesondere aus der Region Cabinda.

Angola plant eine Verdoppelung seiner Erdölförderung in den kommenden Jahren.

3. Zentrale Fragestellungen von und für MISEREOR

Angesichts der starken Zunahme der Erdölförderung, der zu erwartenden weiteren Auslandsinvestitionen in diesem Bereich sowie des Anstiegs des Ölpreises hat der Rohstoff eine große wirtschaftliche und soziale Bedeutung für die Region erlangt. Dies ist eine bedeutsame Chance zur Armutsreduzierung. Wie die o.g. Beispiele belegen, birgt die Entwicklung jedoch die Gefahr, dass stattdessen Menschenrechtsverletzungen und gewaltsame Konflikte zunehmen oder sich verschärfen und sich die Lebenssituation der Menschen noch weiter verschlechtert. Es gilt, Antworten auf folgende Fragen zu finden:

1. Unter welchen Bedingungen kommt es zur Erdölförderung oder wird Erdöl gefördert und wer profitiert davon? Wie kann sichergestellt werden, dass die Ölförderung nicht zu Menschenrechtsverletzungen, Umweltzerstörung und Verarmung der betroffenen Bevölkerung führt?
2. Wie kann sichergestellt werden, dass die Einnahmen aus der Erdölförderung transparent gemacht und gerecht verteilt werden und der nachhaltigen Entwicklung aller dienen?
3. Unter welchen Bedingungen führt die Erdölförderung zu Konflikten, zu Konfliktverschärfung und zu Gewaltökonomien? Wie kann dies vermieden werden?
4. Wie kann eine sachgerechte Beteiligung der Zivilgesellschaft auf allen Ebenen sicher gestellt werden?

Eine solche sachgerechte Beteiligung der Zivilgesellschaft an Entscheidungsprozessen ist eine Schlüsselkomponente zur Veränderung der Armutssituation großer Teile der Bevölkerung in den erdölexportierenden

Ländern Sub-Sahara Afrikas. Zivilgesellschaftliche Kontrolle staatlicher Haushalte (lokal, regional, national) ist ein wichtiges Mittel zur Erreichung des Ziels. Eine zivilgesellschaftliche Budgetkontrolle ist aber nur unter der Voraussetzung möglich, dass die Zahlungsströme transparent gemacht werden. Partizipation von Zivilgesellschaft beschränkt sich jedoch bei weitem nicht auf Budgetkontrolle, sondern heißt auch, dass Organisationen der Zivilgesellschaft und betroffene Gemeinden über Pläne zur Rohstoffausbeute frühzeitig und in verständlicher Weise unterrichtet und konsultiert werden. Zivilgesellschaft muss an der Entscheidung über das Ob und das Wie von Bergbau und Erdölförderung ebenso beteiligt werden wie an der Erarbeitung von Management-Plänen und an der Kontrolle von deren Umsetzung.

Hierzu bedarf es der nötigen politischen Rahmenbedingungen. Gute Regierungsführung ist ein zentrales Element solcher Rahmenbedingungen. Sie beinhaltet Achtung, Schutz und Erfüllung aller Menschenrechte, der bürgerlichen und politischen wie der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, ebenso wie den Kampf gegen Korruption.

Die Nordregierungen sind ihrerseits an der Kohärenz ihrer eigenen Politik zu messen, denn im Konfliktfall wird wirtschaftlichen Interessen häufig der Vorrang vor menschenrechtlichen und entwicklungspolitischen Verpflichtungen eingeräumt.

Die Privatwirtschaft trägt eine eigene rechtliche und moralische Verantwortung. Sie ergibt sich u.a. aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, anderen internationalen Menschenrechtsverträgen, nationalen Gesetzen, aus der Katholischen Soziallehre und nicht zuletzt aus der real bestehenden wirtschaftlichen und politischen Macht vor allem der Transnationalen Konzerne. Einige Unternehmen haben eine deutlich höhere Wirtschafts- und Verhandlungsmacht als so manche Regierung eines Entwicklungslandes. Laut UNCTAD befanden sich im Jahr 2000 unter den wirtschaftsmächtigen „Top 100“ noch 71 Staaten und bereits 29 Unternehmen, Tendenz steigend. ExxonMobil führt laut Financial Times Deutschland (10.6.06) 2006 die Liste der weltgrößten 500 Unternehmen an, mit einem Umsatz von 358.955,00 Mio. US\$. Zum Vergleich: der Staatshaushalt des Tschad hatte im Jahr 2002 einen Umfang von 392,6 Mio. € (oder rund 490 Mio. US\$). Das entsprach ungefähr dem einer mittelgroßen deutschen Stadt wie Ulm – oder weniger als 0,15 Prozent des aktuellen Umsatzes von ExxonMobil. Dieser Konzern ist auch im Tschad aktiv.

Allerdings zeigt gerade das Beispiel Tschad, dass das Auftreten neuer *global player* - wie China - die Durchsetzung von Menschenrechten und Sozialstandards bedeutend erschweren kann. Denn inzwischen versteht es so manche Regierung, die neuen *global player* und andere Akteure gegeneinander auszuspielen – zum eigenen kurzfristigen Nutzen, nicht aber unbedingt im langfristigen Interesse der eigenen Mehrheitsbevölkerung. Und viel zu häufig noch profitieren auch privatwirtschaftliche Unternehmen von zerfallenden staatlichen Strukturen und Gewaltökonomien oder nehmen diese stillschweigend in Kauf, solange es dem eigenen Geschäft nicht schadet. Dies ist ein Grund mehr, sich für international geltende Mindeststandards einzusetzen, die für alle gelten sollten – auch für die mächtigen staatlichen Konzerne aus den *emerging economies*. Dies zu erreichen ist – selbst bei entsprechendem politischen Willen der Akteure – eine der großen Herausforderungen der nächsten Jahre.

Dabei geht es immer wieder darum, zu fragen: was ist Aufgabe des Staates, was ist die eines Unternehmens? Dem Ex-Shell-Manager und späteren Sprecher der Business Group von Amnesty International in Großbritannien, Sir Geoffrey Chandler, ist zuzustimmen, wenn er sagt: „Unternehmen können und sollten nicht die moralischen Schiedsrichter der Welt sein. Sie können weder die Rolle von Regierungen übernehmen noch alle sozialen Probleme lösen, mit denen sie konfrontiert werden. Ihr Einfluss auf die globale Wirtschaft nimmt jedoch zu und ihre Präsenz beeinflusst zunehmend die Gesellschaften, in denen sie tätig sind. Mit dieser Tatsache geht die Notwendigkeit einher, zu erkennen, dass sie nur dann weiterhin Güter und Dienstleistungen anbieten und finanziellen Wohlstand schaffen können – wobei der Privatsektor einzigartige Erfolge unter Beweis stellen konnte –, wenn sie Akzeptanz durch eine internationale Gemeinschaft erfahren, die den Schutz der Menschenrechte als Lizenz für die unternehmerische Tätigkeit ansieht.“ Und zu Recht weist Klaus Leisinger, Sonderberater von UN Generalsekretär Kofi Annan für den Global Compact, auf die moralische Verpflichtung der Unternehmen zur Wahrung und Förderung der Menschenrechte hin: „Sollten sie diese grundlegenden Elemente ihrer sozialen Verantwortung nicht einhalten“, so Leisinger, „gehen sie das Risiko ein, ihre soziale (wenn nicht gar legale) Legitimierung für ihre unternehmerische Tätigkeit zu verlieren. Daher sieht sich zumindest das Management aufgeklärter Unternehmen mit der Frage konfrontiert, wie es auf die wachsende Bedeutung der an sie gestellten menschenrechtsbezogenen Forderungen reagieren soll.“

Um zu verhindern, dass Unternehmen zum Komplizen von Menschenrechtsverletzungen werden, macht es Sinn, neben den inzwischen üblichen Umweltverträglichkeitsprüfungen auch „Menschenrechtsverträglichkeitsprüfungen“ zu entwickeln und verbindlich festzuschreiben. Darüber hinaus sollten international verbindliche Standards zur menschenrechtlichen und sozialen Verantwortung von Unternehmen entwickelt werden, die eine (vertrauliche) Beschwerdemöglichkeit für Opfer von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen beinhalten.

Staaten und internationale Finanzinstitutionen sollten die Vergabe von Exportkrediten und Investitions Garantien an die Einhaltung von Mindeststandards (wie die OECD-Leitsätze für Unternehmen und die EITI-Kriterien²) knüpfen.

4. Die Arbeit von MISEREOR am Golf von Guinea

Ziel von Misereor und seinen Partnern in den Ländern des Golfs von Guinea ist es, Einfluss auf die Rahmenbedingungen der Erdölförderung zu nehmen, damit diese künftig einen Beitrag zur Armutsreduzierung in diesen Ländern leistet und Exploration, Extraktion und Export des „schwarzen Goldes“ zu einem Segen statt einem Fluch für die Menschen in der Region werden. Um dieses Ziel zu erreichen, ist MISEREOR in folgenden Bereichen tätig:

Dialog, Netzwerkarbeit und Capacity Building:

MISEREOR fördert den bestehenden Austausch zwischen den Akteuren der Zivilgesellschaft (kirchlichen und nicht kirchlichen Organisationen) in der Region. Hierzu werden Austauschreisen, Treffen zwischen den Partnern, Workshops und Seminare zu speziellen Themen organisiert (Capacity Building). Zivilgesellschaftliche Organisationen werden weiter qualifiziert, damit ihrer Arbeit mehr Gewicht zukommt und ihre Verhandlungsmacht national und international gestärkt wird.

² Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) ist eine Multi-Stakeholder-Initiative zur Verbesserung der Transparenz der Zahlungen und Gewinnausschüttungen in der Rohstoffindustrie. EITI fordert nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Regierungen auf, ihre Einnahmen aus dem Erdöl-, Erdgas- und Bergbausektor offen zu legen. Mehr Informationen hierzu gibt es unter www.eitransparency.org.

In Nigeria unterstützt Misereor eine nigerianische Nichtregierungsorganisation (NRO), die im Nigerdelta in einem durch die Erdölförderung bedingten Konflikt zwischen Ethnien und Erdölkonzernen vermittelt. Ziel ist die Befriedung des ethnischen Konfliktes und die angemessene Entwicklung der Siedlungsräume der betroffenen Ethnien durch eine gerechte Teilhabe an den Erdöleinkünften.

In Kamerun fördert Misereor ein Projekt, welches die Bevölkerung beim Kampf gegen die negativen Auswirkungen der Erdölpipeline Tschad-Kamerun unterstützt. Dabei sammelt eine lokale NRO Informationen darüber, ob die vereinbarten Entschädigungsleistungen tatsächlich in der zugesagten Form und Höhe bei der betroffenen Bevölkerung angekommen sind und unterstützt die lokale Bevölkerung - mit sichtbarem Erfolg - in Verhandlungen mit Konzernen und Regierungsstellen.

Im Tschad engagiert sich ein von Misereor gefördertes zivilgesellschaftliches Netzwerk in den zukünftigen Erdölgebieten und informiert die Menschen über mögliche Gefahren und Auswirkungen der Förderung. Dieses Netzwerk unterstützt und begleitet dabei auch die Basisgruppen in den jeweiligen Erdölregionen.

Zusammenarbeit mit der Kirche vor Ort:

MISEREOR will den Dialog und die Zusammenarbeit mit der Katholischen Kirche in den Ländern des Golf von Guinea noch verstärken und eine Sensibilisierung zu dieser Thematik initiieren, damit die Kirche selbst sich noch stärker engagiert. Sie kann einen wichtigen Beitrag auf dem Weg zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der Erdölförderung und einer größeren Verteilungsgerechtigkeit der Erlöse leisten – und tut dies häufig auch schon.

In diesem Kontext gibt es eine enge Zusammenarbeit mit kirchlichen Strukturen in Nigeria, Kamerun, Tschad, der Republik Kongo und Angola.

Transparenzförderung im Erdölsektor:

MISEREOR fördert Programme und Projekte zur Verbesserung der Transparenz im Erdölsektor. Die Bevölkerung muss die notwendigen Informationen über die Erdöleinnahmen der Regierung erhalten, um die Verwen-

derung der Gelder nachvollziehen zu können. Zivilgesellschaftliche Kontrolle der Einnahmen und der Mittelverwendung ist ein zentrale Voraussetzung dafür, dass die vorhandenen Mittel gerecht verteilt werden und einen Beitrag zur Armutsbekämpfung leisten.

In Angola wird von Misereor ein Projekt zur Begleitung der kirchlichen und nichtkirchlichen Initiativen zur Stärkung der Transparenz und Bürgerkontrolle der staatlichen Öleinnahmen unterstützt.

In der Republik Kongo fördert Misereor die Transparenzkampagne „Publish What You Pay“, die von den Erdölunternehmen die regelmäßige Veröffentlichung ihrer Zahlungen an die Regierung verlangt. Darüber hinaus setzt die Kampagne sich für die transparente Verwendung der Erdölgelder ein.

Lobbyarbeit in Europa und in Deutschland:

Durch Lobby- und Kampagnenarbeit will MISEREOR die deutsche Öffentlichkeit zu dem Thema informieren und sensibilisieren und Einfluss auf die politischen Entscheidungsträger in Deutschland und in der EU sowie auf die Unternehmen selbst nehmen.

In Deutschland arbeitet MISEREOR u.a. aktiv in der Arbeitsgruppe „Erdöl Tschad-Kamerun“ mit. Die AG besteht aus mehreren deutschen Nichtregierungsorganisationen, betreibt in Deutschland Lobbyarbeit und fordert von den Verantwortlichen für das Tschad-Kamerun-Erdölprojekt, dass die Öleinnahmen für die Entwicklung des Landes und die Armutsbekämpfung eingesetzt werden. Des weiteren ist MISEREOR eine der Trägerorganisationen des Ökumenischen Netzes Zentralafrika (ÖNZ). Als solche hat MISEREOR eine Studie mit in Auftrag gegeben, die am Beispiel von fünf in der DR Kongo tätigen deutschen Unternehmen der Frage nachgeht, welchen Beitrag die Privatwirtschaft leistet und leisten kann, um eine Gewaltökonomie in eine Friedensökonomie zu transferieren. Eine der untersuchten Fallstudien kommt aus dem Bereich Bergbau, eine andere aus dem Bereich Tropenholz.

Darüber hinaus arbeitet MISEREOR kontinuierlich in der AG „Wirtschaft und Menschenrechte“ des Forums Menschenrechte mit und setzt sich auf der Grundlage eines VENRO-Mandates am „Runden Tisch Verhaltensko-

dizes“ für die transparente und effektive Umsetzung freiwilliger Verhaltenskodizes von deutschen und anderen Unternehmen ein.

5. Empfehlungen und Erwartungen an Politik und Wirtschaft

Die Bundesregierung hat in den letzten Monaten wiederholt die Bedeutung der „Extractive Industries Transparency Initiative“ (EITI) betont und empfohlen, die Initiative in Richtung auf eine größere Verbindlichkeit weiterzuentwickeln. Die Bundesregierung unterstützt EITI politisch und finanziell. MISEREOR begrüßt dieses Engagement und wird sich dafür einsetzen, dass die Forderung nach stärkerer Verbindlichkeit von EITI auch im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft und der G8 stärkeren Rückhalt gewinnt. Die Bundesregierung soll mit gutem Beispiel vorangehen und national konkrete Umsetzungsschritte einleiten. Z.B. sollten die EITI-Kriterien, ebenso wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, als Kriterien bei der Vergabe von Exportkrediten und Investitions Garantien herangezogen werden.

Die Bundesregierung soll die Zeit der EU-Ratspräsidentschaft dazu nutzen, sich aktiv in die Diskussion einzubringen, die John Ruggie derzeit im Auftrag des UN-Menschenrechtsrates mit Unternehmen, Gewerkschaften, Regierungen und Nichtregierungsorganisationen führt. John Ruggie ist Sonderbeauftragter von UN-Generalsekretärs Kofi Annan zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte. Die international verbindliche Standardsetzung im Bereich der menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen muss weiterentwickelt werden. Auch deutsche Unternehmen sollten sich der „Business Leaders Initiative on Human Rights“ (BLIHR) anschließen oder eine ähnlich innovative Initiative der Wirtschaft in Deutschland gründen.

Gegenüber den Erdölkonzernen wird MISEREOR sich dafür verwenden, dass sie Exploration und Förderung nur nach international geltenden Umwelt- und Sozialstandards durchführen und sicherstellen, weder mitverantwortlich für Menschenrechtsverletzungen zu werden noch solche stillschweigend zu dulden. Unabhängige Institutionen sollten die Erdölprojekte kontrollieren und bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen vorschlagen, welche von Erdölunternehmen umgesetzt werden sollten.

MISEREOR wird sich für die Weiterentwicklung und praktische Umsetzung von „Menschenrechtsverträglichkeitsprüfungen“ einsetzen sowie für

eine Weiterentwicklung von Standardinitiativen und politischen Rahmenbedingungen, die eine größere Transparenz im Bankensektor zum Ziel haben.

Internationale Finanzinstitutionen sind aufgefordert, nur dann in Erdölprojekte zu investieren, wenn die nötige Transparenz der Einnahmen und der Mittelverwendung sowie die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards garantiert sind und wenn sichergestellt ist, dass die Projekte nicht zu Menschenrechtsverletzungen beitragen. Investitionen in Projekte für erneuerbare Energien sollten einen größeren Stellenwert bekommen als Erdöl- und Erdgasprojekte.

Wir werden uns weiterhin gegenüber Regierungen in Nord und Süd für die Stärkung von Zivilgesellschaft in den rohstoffreichen sowie rohstoffarmen Ländern Afrikas, Asiens und Lateinamerikas einsetzen und ebenso für einen Schutz von MenschenrechtsverteidigerInnen.

Misereor veröffentlicht Fact Sheets mit detaillierteren Informationen zu folgenden Ländern: Angola, Äquatorialguinea, Demokratische Republik Kongo, Gabun, Kamerun, Nigeria, Republik Kongo (Kongo Brazzaville), Sudan, Tschad.

Seit Januar 2007 gibt Misereor außerdem Fact Sheets zu ausgewählten Erdölunternehmen in Sub-Sahara-Afrika heraus: Exxon Mobil, Shell, Chevron, BP, Total, chinesische Unternehmen.

Sozialstandards in der Spielzeugproduktion

– Zwischenbilanz nach drei Jahren

ICTI CARE-Prozess

Uwe Kleinert

Der ICTI-Kodex: Verantwortung light?

Seit 1999 setzt sich die Aktion fair spielt – das sind das Bischöfliche Hilfswerk Misereor, die Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd), die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB), das Nürnberger Bündnis Fair Toys und die Werkstatt Ökonomie – für faire Arbeitsbedingungen bei den asiatischen Zulieferbetrieben deutscher Spielzeugfirmen ein. Überlange Arbeitszeiten, unzureichender Arbeits- und Gesundheitsschutz, Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn, menschenunwürdige Wohnheime, keine Sozialversicherung, fehlender Kündigungsschutz und keine Arbeitnehmervertretung – all das ist nach wie vor verbreitet, nicht nur in den Spielzeugfabriken, aber eben auch dort.

Abhilfe soll der Verhaltenskodex des Weltverbandes der Spielzeugindustrie (International Council of Toy Industries; ICTI) schaffen: Der wurde Mitte der 90er Jahre vor dem Hintergrund zweier katastrophaler Fabrikbrände mit Dutzenden Toten und Hunderten Verletzten formuliert – als unverbindliche Absichtserklärung zunächst und mit dem Ziel, die öffentliche Kritik zu besänftigen. Erst nachdem die Kritik nicht verstummte, die Branche nicht aus den Schlagzeilen kam, wurden Konsequenzen gezogen: Der Spielzeug-Weltverband schuf im Jahr 2001 mit einem detaillierten Regelwerk endlich die Voraussetzung dafür, dass die Einhaltung des Verhaltenskodexes nicht nur behauptet, sondern auch systematisch überprüft werden konnte. Ein wesentliches Element sind Kontrollen durch externe Auditfirmen, die von ICTI zugelassen sein müssen. Spielzeugfabriken, in denen die Regeln des Kodexes befolgt werden und die das durch eine Fabrikinspektion haben überprüfen lassen, erhalten vom Weltverband ein Zertifikat, das ein Jahr lang gültig ist und dann erneuert werden muss.

Seit 2003 werden Spielzeugfabriken in China – von dort kommen rund drei Viertel der auf dem Weltmarkt gehandelten Spielwaren – im Rahmen dieses so genannten ICTI CARE-Prozesses kontrolliert. Aktuell sind dort inzwischen 459 Spielzeugfabriken mit insgesamt über 470.000 Beschäftigten nach dem ICTI-Kodex zertifiziert. Zum Vergleich: Der chinesische Spielzeugverband gibt auf seiner Website die Zahl der Spielzeugfabriken allein in den Küstenprovinzen mit 7.757 an. Gemäß dem Anspruch des Weltverbandes, mit dem Kodex einen Branchenstandard mit weltweiter Geltung etabliert zu haben, soll das System schrittweise auch auf andere Länder übertragen werden.

Zu den Kriterien des Kodexes gehört die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich Arbeitszeit, Löhnen, Überstundenvergütungen und Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft, das Recht auf eine Arbeitnehmervertretung entsprechend nationalem Recht, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie eine Reihe von Regelungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Selbstverständlichkeiten, sollte man meinen, zumal der Kodex nur die Einhaltung der Landesgesetze fordert und nicht etwa auf strengere international vereinbarte Standards wie die Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Bezug nimmt.

So wichtig eine Orientierung an den ILO-Normen wäre – auch die Bezugnahme auf nationales Recht ist wenigstens im chinesischen Kontext nicht sinnlos: Das chinesische Arbeitsgesetz definiert durchaus strenge Standards, bisher mangelt es den Behörden allerdings verbreitet am Willen, dem Gesetz auch Geltung zu verschaffen. So schreibt das Arbeitsgesetz mindestens einen freien Tag pro Woche und eine Regelarbeitszeit von nicht mehr als 40 Wochenstunden vor, die Zahl der Überstunden begrenzt es auf höchstens 36 im Monat. Nach einer Untersuchung des chinesischen Statistikamtes, deren Ergebnisse Ende Oktober 2006 veröffentlicht wurden, arbeiten 47 Prozent der chinesischen Wanderarbeiter sieben Tage die Woche, für mehr als ein Viertel sind neun bis zehn Stunden täglich die Regel, 13 Prozent müssen sogar noch länger schuften. Und 50 Prozent der Befragten gaben an, für Überstunden würden keine Zuschläge gezahlt, die das Arbeitsgesetz doch vorschreibt.

Trotz seiner Unzulänglichkeiten sowohl beim Inhalt der Kriterien als auch beim Kontrollverfahren (dazu unten mehr) kann der ICTI CARE-Prozess nach Einschätzung der Aktion fair spielt dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen in der chinesischen Spielzeugindustrie zu verbessern – vorausgesetzt, er wird auf breiter Front, zügig und konsequent umgesetzt!

Die deutschen Hersteller: Verweigerung verbreitet

Deshalb hat die Aktion fair spielt die Branche beim Wort genommen und die deutschen Spielzeugfirmen in den letzten Jahren – durch öffentliche Mobilisierung, Verbraucherinformation und Gespräche – immer wieder dazu aufgefordert, die Einhaltung sozialer Mindeststandards bei ihren Lieferanten sicherzustellen, indem sie den eigenen Branchenkodex anwenden.

Tatsächlich kam Bewegung in die Branche: Während im November 2004 – ein Jahr nach dem Start des ICTI CARE-Prozesses – gerade einmal neun deutsche Spielzeugfirmen ein oder mehrere ICTI-Zertifikate von Lieferanten vorweisen konnten, waren es vor Jahresfrist 17, heute sind es 36. Die Zahl der zertifizierten Lieferanten hat sich innerhalb des letzten Jahres von 57 auf jetzt 118 verdoppelt. In den zertifizierten Fabriken dürften schätzungsweise 130.000 bis 140.000 Menschen arbeiten. Dieser positive Trend darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die deutschen Spielzeughersteller nach wie vor verbreitet mauern und verschleppen – auf dem Rücken der Arbeiterinnen und Arbeiter in den chinesischen Zulieferbetrieben.

Anfang des Jahres hatte der Deutsche Verband der Spielwaren-Industrie (DVSI) angekündigt, im Herbst 2006 eine Liste seiner Mitgliedsunternehmen zu veröffentlichen, aus der auch hervorgeht, welche Firmen sich weiterhin hartnäckig gegen eine Zertifizierung ihrer Lieferanten nach dem Verhaltenskodex des Weltverbandes der Spielzeugindustrie (ICTI) sperren. Der Verband möchte damit erreichen, dass alle seine Mitglieder den ICTI-Kodex bei ihren chinesischen Lieferanten umsetzen, mit Ausnahme der Mindestbeitragszahler, die er als zu klein erachtet, um gegenüber ihren Lieferanten Einfluss zu haben, und mit Ausnahme der Hersteller, die ausschließlich in Deutschland und der Europäischen Union produzieren (lassen).

Doch von diesem selbst gesteckten Ziel ist der Verband meilenweit entfernt. Sein „letzter Aufruf“ stößt bei den meisten Mitgliedsfirmen auf taube Ohren: Von den 130 Mitgliedern des DVSI, die nicht Mindestbeitragszahler sind, haben rund 70 – also mehr als die Hälfte – noch nicht einmal offen gelegt, ob sie in China oder anderen asiatischen Ländern produzieren (lassen). Von 43 Mitgliedsunternehmen ist inzwischen bekannt, dass sie in nennenswertem Maß – das heißt mehr als zwei Prozent ihres Produktionswertes – Zulieferungen aus China beziehen; zwei haben bekanntermaßen Lieferanten in anderen asiatischen Ländern. 14 produzieren ganz oder fast

ausschließlich – das heißt mit einem Anteil am gesamten Produktionswert von 98 Prozent oder mehr – in Deutschland oder der Europäischen Union.

Von den 50 DVSI-Mitgliedern, die bekanntermaßen in China produzieren (lassen), haben zwar immerhin 33 mindestens einen Lieferanten mit einem ICTI-Zertifikat, 17 aber nicht. Und insgesamt ist von den chinesischen Lieferanten derjenigen DVSI-Mitglieder, die Angaben über die Gesamtzahl ihrer Lieferfirmen gemacht haben, gerade einmal ein Viertel nach dem ICTI-Kodex zertifiziert. In den übrigen drei Vierteln der chinesischen Lieferfabriken deutscher Spielzeugfirmen kann hingegen nicht ausgeschlossen werden, dass den Arbeiterinnen und Arbeitern weiterhin ihre legitimen Rechte vorenthalten werden – glaubwürdig überprüft hat das Gegenteil jedenfalls niemand.

16 Spielzeughersteller, deren chinesische Lieferanten alle zertifiziert sind: Althans (2 Lieferanten), Bachmann (1), Heunec (2), Lehmann (3), Paul's Model Art (2), Piatnik (3), Playgo (1), Playmobil (3), Revell (6), Schmidt Spiele (5), Sieper (2), Sohni-Wicke (1), Stadlbauer (2), Steiff (2), Tolo Toys (1), Vtech (1)

4 Spielzeughersteller, deren chinesische Lieferanten mindestens zur Hälfte zertifiziert sind: CreCon (4 von 5), Depesche (3 von 5), Ravensburger (13 von 14), Zapf (15 von 20)

10 Spielzeughersteller ohne erkennbares Engagement: Lissi Bätz, Bullyland, FKW Keller, Götz, Piko, Rubies, Schleich, Simprop, Sunkid, Trudi

Stand: 12.12.2006

Der ICTI CARE-Prozess: Verfahren verbessern!

Auch wenn die Aktion fair spielt den ICTI-Kodex als brauchbaren Ansatz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Spielzeugindustrie betrachtet, sieht sie doch noch Nachbesserungsbedarf und steht deshalb im kritischen Dialog mit dem Weltverband der Spielzeugindustrie über Maßnahmen, die geeignet erscheinen, die Wirksamkeit, Glaubwürdigkeit und Transparenz des ICTI CARE-Prozesses zu erhöhen:

- Die Arbeiterinnen und Arbeiter müssen an der Kontrolle des ICTI-Kodexes beteiligt werden – wenigstens in Form eines gefahrlos nutzbaren Beschwerdeverfahrens. Sie sind die wahren Experten für die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, und wissen aus eigener Erfahrung, wo der Schuh drückt. Unterstützung brauchen sie in Form von Schulungen, in denen sie – am besten durch einschlägige Nichtregierungsorganisationen vor Ort – über ihre Rechte informiert werden.
- Zusätzlich zu den regulären Fabrikinspektionen müssen unangekündigte stichprobenartige Kontrollen durchgeführt werden, um die Gefahr von Unregelmäßigkeiten zu reduzieren – seien es Nachlässigkeiten der Inspektoren oder Betrugsversuche des Fabrikmanagements.
- Unabhängige Persönlichkeiten und Organisationen müssen maßgeblicher am ICTI CARE-Prozess beteiligt werden. Bisher vermittelt die Besetzung des Aufsichtsgremiums durch die Dominanz von Personen, die mittelbar oder unmittelbar mit Spielzeugfirmen verbunden sind, den Eindruck, die Branche kontrolliere sich selbst.
- Und es muss die laufende Information darüber gewährleistet sein, wie weit die einzelnen Markenfirmen den Kodex entlang ihrer Lieferkette umgesetzt haben, damit unter anderem die Verbraucherinnen und Verbraucher daraus ihre Schlussfolgerungen ziehen können. Bisher wird nur bekannt gegeben, welche chinesischen Fabriken ein Zertifikat halten und welche westlichen Markenfirmen versprochen (!) haben, ab einem bestimmten, frei wählbaren Zeitpunkt nur noch bei zertifizierten Lieferanten einzukaufen.

Eine positive Entwicklung gibt es bei der Ausgestaltung des ICTI CARE-Prozesses – wenn auch mit ernüchterndem Ergebnis: Die Erfahrung mit anderen Kodizes zeigt, dass es bei angekündigten Fabrikinspektionen häufig

zu Unregelmäßigkeiten und Betrügereien kommt. Aus diesem Grund fordert die Aktion fair spielt den Weltspielzeugverband seit langem auf, das Ergebnis der regulären Inspektionen, die bislang von den Lieferanten selbst bei den von ICTI dafür zugelassenen Auditgesellschaften in Auftrag gegeben werden, stichprobenartig mit unangekündigten Kontrollen zu überprüfen.

In den letzten Monaten hat ICTI testweise mit der Durchführung solcher Audits zur Qualitätskontrolle („*QC Audits*“) begonnen – um ernüchtert festzustellen, dass es in allen 17 betroffenen Fabriken bei den regulären Audits zu Unregelmäßigkeiten gekommen war. Die hohe „Trefferquote“ begründet ICTI damit, dass man zunächst diejenigen Firmen überprüft habe, bei denen schon entsprechende Verdachtsmomente vorgelegen hätten. Die betroffenen Lieferanten können ihr ICTI-Zertifikat „auf Bewährung“ behalten, dieser Status wird auf der ICTI-Website ausgewiesen und die Firmen werden einem strengen Plan zur Beseitigung der Mängel und engmaschigen Kontrollen unterworfen.

Außerdem müssen die chinesischen Spielzeughersteller künftig auf die bisher freie Wahl der Auditgesellschaft verzichten. Das Unternehmen, das die Einhaltung der Arbeitsbedingungen mit einer Kontrollinspektion überprüfen soll, wird ab Januar 2007 von ICTI zugewiesen. Damit kann vermutlich wirksam verhindert werden, dass Auditgesellschaften sich im Interesse ihres „guten“ Rufes in der Branche und zur Sicherung künftiger Aufträge allzu nachsichtig zeigen.

Im Blick auf die übrigen Forderungen zeigt sich ICTI dagegen hartleibig – so bei der Besetzung des Aufsichtsgremiums und in der Frage verbesserter Transparenz – oder sucht nach Ausflüchten, wie in der Frage der Einführung eines Beschwerdesystems: Ein (!) Versuch in dieser Richtung habe gezeigt, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter das eingerichtete Beschwerdetelefon kaum dazu genutzt hätten, auf Missstände in der Fabrik hinzuweisen. Vielmehr sei es bei der überwiegenden Mehrzahl der Anrufe um Probleme privater Natur oder um Animositäten zwischen Kollegen gegangen. Der Aktion fair spielt liegen keine Informationen darüber vor, wie die Belegschaft in diesem Fall über die Funktionsweise des Beschwerdeverfahrens aufgeklärt und wie versucht wurde, eventuelle Vorbehalte abzubauen. In jedem Fall ist diese Einzelerfahrung keine Rechtfertigung dafür, die Arbeiterinnen und Arbeiter bei der Kontrolle des Kodexes einfach weiter außen vor zu lassen.

BSCI versus ICTI: Vereinbarung nötig

Ein Vorteil des ICTI-Kodexes besteht darin, dass er als Branchenkodex der Spielzeugindustrie das Potenzial hat, an die Stelle einer Vielzahl von Unternehmenskodizes mit unterschiedlichen Kriterien zu treten, denen die chinesischen Lieferanten bislang gerecht werden sollen. Es wird von chinesischen Fabriken berichtet, die im Laufe eines Jahres Dutzende von Inspektionen im Auftrag ihrer Abnehmer absolvieren mussten. Eine Vereinheitlichung von Standards ist auch im Interesse der Verbraucherinnen und Verbraucher, die Wert auf akzeptable Arbeitsbedingungen legen und das bei ihren Kaufentscheidungen berücksichtigen möchten.

In diesem Sinne war auch eine Vereinbarung vom Februar 2003 zwischen dem Weltverband der Spielzeugindustrie (ICTI) und dem Außenhandelsverband des Deutschen Einzelhandels (AVE), dem namhafte Handelshäuser wie KarstadtQuelle und Otto angehören, zu begrüßen, in dem die beiden Seiten – befristet für ein Jahr – die wechselseitige Anerkennung ihrer Kodexansätze verabredeten. Inzwischen wurde die AVE-Initiative unter dem Namen *Business Social Compliance Initiative (BSCI)* europäisch ausgeweitet – und die Vereinbarung über die wechselseitige Anerkennung nicht verlängert. Vielmehr bestehen einige Handelshäuser darauf, dass auch Spielzeughersteller, die den ICTI-Kodex umsetzen, sich der BSCI anschließen.

Einige Hersteller, die meinen, entsprechende Signale nicht ohne Nachteile ignorieren zu können, sehen sich nun vor die Wahl gestellt: Entweder ihre Lieferanten müssen sich nach beiden Verfahren überprüfen lassen, was mit zusätzlichen Kosten und Mehraufwand verbunden ist, oder sie müssen auf die Anwendung ihres eigenen Branchenkodexes verzichten. Für den ICTI-Kodex hätte das eine deutliche Schwächung zur Folge. Andererseits ist der BSCI-Kodex nur für diejenigen Spielzeughersteller eine Alternative, die direkte Geschäftsbeziehungen zu den Handelshäusern unterhalten, die der BSCI angeschlossen sind.

In der Tat gibt es einige nicht ganz unwesentliche Unterschiede zwischen den beiden Ansätzen: Inhaltlich nimmt der BSCI-Kodex auf die Kernkonventionen der ILO Bezug, der ICTI-Kodex auf nationales Recht; strategisch setzt der ICTI CARE-Prozess bislang eher auf Kontrolle und Zertifizierung, der BSCI eher auf einen kontinuierlichen Qualifizierungs- und Verbesserungsprozess. Hinsichtlich der Kriterien gibt es Abweichungen

vor allem bei der maximal zulässigen Arbeitszeit, bei der Frage, ob die Bezahlung sich am gesetzlichen Mindestlohn oder an einem Existenz sichernden Lohn orientieren soll, der die Lebenshaltungskosten berücksichtigt, und in der Frage, ob die Arbeitnehmervertretung nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben gewährleistet werden muss oder ob bei gesetzlichen Einschränkungen der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen parallele Strukturen („*parallel means*“) für unabhängige und freie Organisation und Verhandlungen bereitgestellt werden müssen.

Im Interesse der Beschäftigten in den chinesischen Spielzeugfabriken sollten die Träger der beiden Ansätze zu einer Einigung kommen und die wirksame, glaubwürdige und transparente Anwendung des jeweils höheren Standards vereinbaren. In jedem Fall sollte eine Situation vermieden werden, in der sich die beiden Initiativen wechselseitig blockieren, indem sowohl Unternehmen, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen bei ihren Lieferanten gewährleisten wollen, als auch Verbraucherinnen und Verbraucher, die bei ihren Kaufentscheidungen auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards Wert legen, verunsichert werden.

Aktuelle Informationen zur Umsetzung des ICTI-Kodex bei deutschen Spielzeugherstellern unter www.fair-spielt.de

Werte leben – Werte schaffen

Stefan Löbbert

Als eine der führenden Banken Deutschlands weiß die HypoVereinsbank, wie wichtig das Vertrauen der Menschen in ihr wirtschaftliches Handeln und in ihre Zukunftsstrategie ist. Die HypoVereinsbank hat sich deshalb früh zu einer nachhaltigen und verantwortungsbewussten Wirtschaftsweise verpflichtet. Wir betrachten dies als Voraussetzung zur langfristigen und verlässlichen Steigerung unseres Unternehmenswerts und sehen darin auch einen zentralen Beitrag, den wir für einen zukunftsfähigen und stabilen Wirtschaftsstandort leisten können. Ökologischen und sozialen Standards messen wir einen hohen Stellenwert zu und wollen uns diesbezüglich weiterhin als Vorreiter unter den Finanzinstituten behaupten:

Integrity Charter im Zentrum

Im Zentrum unseres Managements, mit dem wir die Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft (Corporate Social Responsibility – CSR) in das tagtägliche Handeln übersetzen, steht die „Integrity Charter“. Sie stellt den gemeinsamen Werterahmen der UniCredit Group dar, zu der die HypoVereinsbank gehört. Diese Integrity Charter ist für alle Unternehmen der UniCredit Group in insgesamt 19 europäischen Ländern verbindlich und ergänzt die bestehenden Werte und Leitlinien der HypoVereinsbank. Zentrale Werte der Integrity Charter, die sich an Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten, Investoren und das lokale Gemeinwesen richtet, sind Fairness, Transparenz, Respekt, Gegenseitigkeit, Freiheit und Vertrauen.

Kernaussagen der Integrity Charter sind:

- Gewinn ist eine unverzichtbare Grundlage für die Bewahrung der Unabhängigkeit der UniCredit Group. Die Gewinne müssen nachhaltig sein und in Wert umgewandelt werden.

- Als Mitglied der UniCredit Group identifizieren wir uns mit den fundamentalen Werten, auf denen unsere Beziehungen zu den einzelnen Anspruchsgruppen (Stakeholdern) beruhen.
- Die gesamte UniCredit Group setzt Kontrollmechanismen ein, die über jene, die in Gesetzen und Arbeitsverträgen verankert sind, hinausgehen, um Verhalten, das im Widerspruch zu diesem gemeinsamen Werterahmen steht, aufzudecken und zu sanktionieren. Dazu gehört auch ein Ombudsmann, der als unabhängige Schiedsstelle fungiert.

Vertrauen als Basis

Das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen (Stakeholder) wie Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und Gesellschaft können wir nur bewahren durch wirtschaftlich erfolgreiches, gleichzeitig aber auch integrires Handeln, wie es in der Integrity Charter dargelegt ist. Dazu gehört für uns in hohem Maße umwelt- und sozialverträgliches Verhalten. Mit unserem Rückzug aus der möglichen Finanzierung eines in Bulgarien geplanten Kernkraftwerks haben wir bewiesen, dass es uns damit Ernst ist. Freilich waren dem auch Proteste von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) vorausgegangen, die sich gegen die Errichtung des Kernkraftwerks wandten. Ihre Kritik stellt an sich ein nicht gering zu bewertendes Imagerisiko dar, denn sie könnte zu einer sinkenden Akzeptanz unseres wirtschaftlichen Handelns auch bei anderen Stakeholdergruppen, darunter unsere Privat- und Firmenkunden, führen.

Vom Stakeholder Value zum Shareholder Value

Der kontinuierliche Dialog mit unseren Stakeholdern ist uns deshalb wichtig und wird vielfach geführt. Ein Beispiel dafür ist der zweitägige Workshop zum Thema Nachhaltigkeit (Summer Academy), den wir mit kleinen und mittelständischen Unternehmen – unserer angestammten Klientel – durchgeführt haben. Wir erfuhren dadurch mehr über die künftigen Chancen und Risiken unserer Kunden und konnten aus deren Einschätzung der Nachhaltigkeitsthematik wertvolle Hinweise für unsere langfristige Kundenberatung ableiten. Auch mit NGOs sind wir von Seiten der Nachhaltigkeitsabteilung der HypoVereinsbank intensiv im Gespräch – selbst wenn die oben genannten Proteste anderes vermuten lassen.

Wir begreifen diesen mit verschiedenen Gruppen geführten Dialog als Element des Risikomanagements sowie als Unterstützung dabei, Geschäftschancen zu identifizieren, die sich aus neuen ökologischen und sozialen Bedürfnissen und Rahmenbedingungen ergeben. Diese liegen für ein Finanzinstitut beispielsweise in der Finanzierung erneuerbarer Energien, dem Angebot nachhaltiger Geldanlagen oder im Handel mit Emissionszertifikaten. Nicht zuletzt können wir unseren Wert für die Aktionäre auch dadurch steigern, dass wir selbst aufgrund unseres umwelt- und sozialverträglichen Verhaltens als „nachhaltiges Investment“ gehandelt werden und damit institutionelle Investoren wie Pensionskassen und Stiftungen u.a. aus den USA oder aus Großbritannien anziehen.

Aufgrund der positiven Wertungen in verschiedenen Nachhaltigkeitsrankings und -ratings konnten wir hier bereits ein hohes Ansehen erreichen: So ist die HypoVereinsbank seit 2000 im Dow Jones Sustainability Index sowie seit 2001 im FTSE4Good-Index gelistet. Bei der Bewertung durch die Münchner oekom research kamen wir unter insgesamt 93 Banken auf den ersten Platz. Investiert in die HypoVereinsbank als „nachhaltige Geldanlage“ haben die Schweizer Züricher Kantonalbank und der norwegische Nachhaltigkeitsfonds Storebrand.

Umwelt- und sozialverträgliches Verhalten leben

Von Unternehmen wird immer deutlicher gefordert, sich nicht nur selbst umwelt- und sozialverträglich zu verhalten, sondern auch auf ihre Marktpartner entsprechend einzuwirken. Im Sinne eines erweiterten Verantwortungsbegriffs, der aufgrund der Globalisierung durchaus seine Berechtigung hat, ist dies sicher richtig.

Die Berücksichtigung von Umwelt- und Sozialkriterien bei der Beschaffung ist ein Anfang und gilt auch als wichtiges Handlungsfeld der HypoVereinsbank. So achten wir im Einkauf und bei der Auswahl von Lieferanten auf ökologische und soziale Mindeststandards. Letztlich können Finanzinstitute hier aber weit weniger bewirken als produzierende Unternehmen oder Handelskonzerne. Anders sieht es dagegen bei der Projektfinanzierung oder bei Unternehmensfinanzierungen aus.

Risiken vermeiden

Um internationale Umwelt- und Sozialstandards bei der Finanzierung von Großprojekten (Infrastruktur, Energie, Telekommunikation etc.) zu wahren, gelten bei der HypoVereinsbank seit 1998 die Kreditgrundsätze der Weltbank-Gruppe als Minimumstandard. Dies ist vor allem in jenen Regionen von großer Bedeutung, die über nur sehr schwache Gesetze verfügen. Weiterhin hat die HypoVereinsbank im Juni 2003 als Teil einer Gruppe von zehn Banken die „Equator Principles“ etabliert, die im Kern die Einhaltung der Weltbank-Standards beinhalten. Seither haben sich weitere dreißig Finanzinstitute zur Beachtung dieser Prinzipien bei Projektfinanzierungen verpflichtet, um Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu vermeiden und weder Anwohner noch Kulturgüter zu gefährden.

Auf die Vermeidung von ökologischen und sozialen Risiken achten wir auch in den Bereichen Außenhandel, Unternehmens- und Immobilienfinanzierung und haben dafür eigene Kriterien und Prüfmechanismen entwickelt. Damit reduzieren wir unser Kreditausfallrisiko und garantieren die Wertehaltigkeit unseres Kreditportfolios auf lange Sicht.

Chancen nutzen

Ein neues Geschäftsfeld erschließen wir uns mit unseren nachhaltigen Anlageprodukten, die ethische sowie ökologische und soziale Kriterien berücksichtigen. Sie werden nicht nur von institutionellen Investoren, sondern auch von Privatkunden zunehmend nachgefragt. Die HypoVereinsbank bietet hier verschiedene Anlagemöglichkeiten an, die von oekom research auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien geprüft werden. Ende 2005 lag das Volumen nachhaltiger Anlageprodukte in unserem Hause bei 1.457 Millionen Euro.

Im eigenen Betrieb achten wir natürlich ebenso auf Nachhaltigkeitsanforderungen, selbst wenn der Alltag in einem Finanzinstitut nicht mit signifikanten Umweltauswirkungen oder besonderen Gefährdungen der Mitarbeiter verbunden ist. Auch hier gehen Werte und Wert Hand in Hand: Wer Ressourcen sparsam einsetzt, kann die Betriebskosten deutlich senken. Und wer auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Weiterbildung seiner Mitarbeiter achtet, trägt zu deren Motivation und Leistungsfähigkeit bei.

Diese Potenziale erschließen wir uns systematisch durch Programme zur Gesundheitsförderung und zur Mitarbeiterqualifizierung sowie durch ein etabliertes Umweltmanagementsystem, das sich an der internationalen Norm ISO 14001 orientiert. So erhalten und schaffen wir Wert, indem wir unsere Werte leben.

Mehr Informationen zum Thema finden Sie unter www.hvb.de/nachhaltigkeit und www.unicredit.it/englisch

Umweltstandards in der Praxis der BMW Group

Herbert Höltschl

1. Vom Umweltbeauftragten zum Umweltmanagement

Die BMW Group betreibt bereits seit Jahrzehnten aktiven Umweltschutz. Vor mehr als 30 Jahren wurde die Konzernfunktion Umweltschutz geschaffen. Heute sind weltweit rund 70 hauptamtliche Mitarbeiter in der Umweltschutzorganisation der BMW Group tätig. Sie verantworten und überprüfen den betrieblichen Umweltschutz und arbeiten an seiner kontinuierlichen Verbesserung.

Umweltmanagementsysteme gewährleisten an allen Standorten den betrieblichen Umweltschutz. Dazu gehört auch, die Vorgaben der Cleaner-Production-Erklärung des Umweltprogramms der Vereinten Nationen umzusetzen. Diese von der BMW Group unterzeichnete Erklärung sieht unter anderem vor, den Ressourcenverbrauch zu senken und negative Einflüsse auf die Umwelt im Produktionsprozess in der Entstehung zu vermeiden, anstatt den Umweltschäden erst bei ihrem Auftreten entgegenzuwirken.

Die Umsetzung eines Umweltmanagementsystems erfolgt in mehreren Schritten. Zuerst wird der Status quo am jeweiligen Standort detailliert analysiert. Die Umweltbeauftragten des Standortes erfassen die umweltrelevanten Aspekte, die bei den unterschiedlichen Tätigkeiten entstehen, wie etwa Energie- und Wasserverbrauch oder Schadstoffemissionen. Dabei arbeiten die Umweltbeauftragten eng mit den Mitarbeitern am jeweiligen Standort zusammen, um deren Beobachtungen und Erfahrungen zu den Auswirkungen einzelner Arbeitsprozesse auf Mensch und Umwelt in die Analyse aufzunehmen. Zusätzlich werden die umweltrelevanten Aspekte gewichtet. Nachdem die Verantwortlichen die jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben geprüft haben, entwickeln sie alltagstaugliche Verbesserungen.

Erst wenn alle Aspekte des Umweltschutzes gelöst sind, erfolgt die Zertifizierung. Erst die Zertifizierung durch eine unabhängige Prüforganisation, etwa durch den TÜV CERT, belegt die erfolgreiche Einführung eines solchen Managementsystems. Danach folgen jährliche Überprüfungen durch BMW Group-interne Audits sowie alle drei Jahre durch externe Prüforganisationen. Dadurch werden Schwachstellen im Umweltmanagement sowie noch nicht erreichte Ziele kontinuierlich offen gelegt und Verbesserungen angestoßen. Der konzernweite Austausch zwischen Umweltbeauftragten und Werksleitern macht dieses Wissen allen Standorten zugänglich. Darüber hinaus fördert der kontinuierliche standortübergreifende Dialog die unternehmensweite Verbesserung der Umweltmanagementsysteme. Diese Prozesse und Maßnahmen stellen sicher, dass überall dieselben Anforderungen an Qualität, Umwelt- und Arbeitsschutz umgesetzt werden. Die Produktionsstandorte der BMW Group sind bereits seit 1999 nach dem Standard DIN EN ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme zertifiziert. Zusätzlich erfüllen einige Werke die Vorgaben des europäischen Eco Management and Audit Scheme (EMAS II).

2. Umweltleistungszahl: Fortschritt im Umweltschutz messen

Die BMW Group misst die Leistung ihres Umweltschutzes in der Produktion durch Umweltleistungszahlen und schafft damit eine gesicherte Datenbasis zur Weiterentwicklung des produktionsbezogenen Umweltschutzes. Leistungszahlen sind ein Indikator für kontinuierliche Verbesserungen im betrieblichen Umweltschutz: Jedes Werk ermittelt monatlich den Wasser- und Energieverbrauch sowie das Abwasseraufkommen und die Abfallerzeugung je produzierter Einheit. Der Vergleich zum Vorjahr erfolgt in zwei Schritten. Zunächst werden die einzelnen monatlichen Werte im Bereich Abfall, Abwasser, Energie und Wasserverbrauch im Jahresverlauf kumuliert und ins Verhältnis zum Mittelwert des Vorjahres gesetzt. So kann die BMW Group ablesen, ob sich die Auswirkungen der Produktion auf die Umwelt in den vier Einzelkategorien verändert haben. Für eine Gesamtbeurteilung wird ein Durchschnittswert aus den vier Einzelwerten gebildet und ins Verhältnis zum Vorjahreswert gesetzt. Eine Zahl kleiner eins deutet auf eine Verbesserung der Umweltleistung hin. Die Leistungszahlen erhebt die BMW Group im gesamten Produktionsnetzwerk. Insgesamt dient die Umweltleistungszahl als Instrument, um die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung zu steuern.

3. Lösungsmittel vermeiden

Neue Verfahren in der Fahrzeuglackierung vermindern den Einsatz umweltschädlicher Lösungsmittel. Diese umweltfreundlicheren Technologien gelten für das gesamte Produktionsnetzwerk der BMW Group. Das Werk im chinesischen Shenyang verfügt so über eine der modernsten Lackieranlagen des Landes.

Nachdem die BMW Group Lacke auf Wasserbasis erfolgreich an mehreren deutschen Standorten eingeführt hatte, stellte BMW Südafrika 1996 als erster südafrikanischer Automobilhersteller auf diese Technologie um. Die Emissionen durch Lösungsmittel in Form von flüchtigen organischen Verbindungen (VOCs) sanken deutlich. Hinzu kam, dass die neue Technologie entlang der Wertschöpfungskette von südafrikanischen Lieferanten weiter übernommen wurde. Es entwickelte sich eine Infrastruktur für die umweltschonende Wasserbasislackierung, die neue Arbeitsplätze schuf und einen Anreiz für andere Hersteller bot, die umweltschonende Technologie einzusetzen. Wasserbasislack ist seit vielen Jahren in der gesamten BMW Group Standard.

Inzwischen hat die BMW Group die Verfahren zur Lackierung weiter verfeinert. Im neuen Werk Leipzig wird die Pulverklarlacktechnologie eingesetzt. Dabei profitiert das Unternehmen von langjähriger Erfahrung aus dem Produktionsnetzwerk. Denn im Werk Dingolfing setzte die BMW Group bereits 1997 das Pulverklarlackverfahren ein. Bis heute ist das Unternehmen weltweit der einzige Hersteller, der diese sehr umweltfreundliche Lacktechnologie verwendet. Der Klarlack stellt die letzte Funktionsschicht einer Fahrzeuglackierung dar. Vereinfacht ausgedrückt ist diese Schicht für den Schutz der lackierten Fahrzeugoberfläche sowie für die brillante Anmutung des Automobils verantwortlich. Die Lackierung mit Pulverklarlack ist unter Umweltgesichtspunkten herkömmlichen Verfahren weit überlegen. So werden bei der Applikation dieser Trockensubstanz weder Wasser noch Lösungsmittel benötigt. Auch chemische Reinigungsmittel zur Säuberung der Lackieranlagen entfallen. Das Pulver wird staubfein gesiebt, mit Hochspannung elektrostatisch aufgeladen und auf die gerdete Karosserie mit Hochrotationsglocken aufgetragen. Anschließend wird das Pulver erhitzt und schmilzt, so dass nach der Abkühlung eine feste Lackschicht das Fahrzeug bedeckt. Herkömmliche Methoden der Lackierung binden den Overspray mit Wasser. Beim Pulverklarlackverfahren dagegen wird das Überschussmaterial noch in der Anlage aufgefangen und mit frischem Pulver vermischt. Dies gewährleistet einen Materialnutzungs-

grad von nahezu 100 Prozent. Neben den Werken in Leipzig und Dingolfing wendet das Werk in Regensburg das Pulverklarlackverfahren an. Derzeit werden circa 2.500 Fahrzeuge pro Tag mit dem Pulverklarlackverfahren lackiert.

4. Hohe Standards für Lieferanten

Die Verantwortung für die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards nimmt die BMW Group auch in der Zusammenarbeit mit ihren weltweit rund 3.000 Dienstleistern und Zulieferern, davon 970 Kernlieferanten im Jahr 2004, wahr. Neben Qualitätsvorgaben und Kostenaspekten enthalten die nationalen und internationalen Einkaufsrichtlinien der BMW Group soziale und ökologische Kriterien. Beispielsweise verpflichten sich die Lieferanten, Energie und Rohstoffe effizient einzusetzen und darüber auf Anfrage Auskunft zu geben. Auch enthalten die Einkaufsrichtlinien Kriterien wie etwa das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, aber auch von Diskriminierung oder Bestechung. Aufbauend auf dem partnerschaftlichen Umgang und im kontinuierlichen Kontakt mit den Lieferanten bewerten Experten der BMW Group aus Einkauf, Entwicklung, Qualitätsmanagement und Logistik durchschnittlich einmal pro Jahr, wie die Lieferanten den produkt- und produktionsbezogenen Umweltschutz umsetzen und die Sozialstandards einhalten.

Um gesicherte Erkenntnisse über den Status nachhaltigen Wirtschaftens bei den Partnerunternehmen zu erhalten, befragte die BMW Group bereits 2003 ihre internationalen Lieferanten. Dabei wertete sie unter anderem die Einhaltung der Sozialvorschriften des Global Compact, der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und der Vorschriften der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aus und sammelte Informationen zum Umweltmanagementsystem, zu umweltorientierter Produktentwicklung und automobilspezifischen Recyclingvorschriften. Seit dem Frühjahr 2005 hat die BMW Group die Abfrage nachhaltigen Wirtschaftens bei den Lieferanten weiter institutionalisiert. Mit der Lieferantendatenbank (LDB) kann die BMW Group bereits vor der Lieferantenentscheidung von allen potenziellen neuen Lieferanten IT-unterstützt erfragen, inwiefern sie Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens berücksichtigen. Zusätzlich können auch bestehende Lieferanten seit Sommer 2005 ihre Daten einmal jährlich im System aktualisieren. Damit erhält die BMW Group einen genauen Überblick über die Berücksichtigung von sozialen und ökologischen Aspekten durch ihre Lieferanten weltweit.

In Emerging Markets dringt das Bewusstsein für Umweltschutz und rechtliche Vorgaben oft nur schwer bis zu den mittleren und kleinen Zulieferbetrieben vor. Deswegen hat BMW Südafrika ein Managementprogramm eingerichtet, um den Zulieferern zu vermitteln, welche gesetzlichen Vorgaben bestehen, wie sie aktiv zum Umweltschutz beitragen können und welche Vorteile dabei für ihr Unternehmen realisiert werden. Der Erfolg des Programms schlägt sich unter anderem in der Zunahme der Zertifizierungen nach DIN EN ISO 14001 nieder: Mittlerweile verfügen rund 90 Prozent der Lieferanten über dieses Zertifikat, während es 2000 erst rund zehn Prozent waren. Derzeit untersucht eine Studie den Wissenstransfer bei Umweltschutzmaßnahmen von BMW Südafrika zu seinen Lieferanten. Vierteljährlich stellen die Zulieferer von BMW Südafrika für diese Studie Daten zur Verfügung. Anhand dieser Daten identifiziert BMW Südafrika die Zulieferer, die Unterstützung bei der Umsetzung von Umweltschutzvorgaben benötigen, und hilft gezielt.

Umgang mit Sozial- und Umweltstandards bei der FHP – Freudenberg Haushaltsprodukte Augsburg KG

Marion Bruckner & Eduard Würdinger

1. Vorstellung des Unternehmens

1.1. FHP Augsburg KG – Unternehmen und Produkte

Spinnereien und Webereien haben dem inmitten der Stadt Augsburg gelegenen Textilviertel einst seinen Namen gegeben. Ganz in dieser Tradition produziert die Freudenberg Haushaltsprodukte Augsburg KG, im Folgenden kurz FHP Augsburg genannt, als eines der letzten verbliebenen Textilunternehmen seit mehr als 50 Jahren erfolgreich Vliesstoffe und Schwämme für den Reinigungsbereich. Diese werden unter dem Markennamen „VILEDA®“ weltweit vertrieben. Zu den bekanntesten Produkten zählen hierbei der Glitzi Reinigungsschwamm, das „VILEDA®“ Fenstertuch, alle Arten von Spül-, Staub- und Bodentüchern, verschiedenste Wischmops und außerdem abrasive Bodenscheiben für den Einsatz in der professionellen Gebäudereinigung.

Durch Expansion der FHP Gruppe in die ganze Welt konnte FHP Augsburg in den Jahren 1994 bis 2005 den Umsatz um über 100 Prozent steigern. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Beschäftigten um ca. 20% auf fast 400 angewachsen. Im Jahr 2005 haben diese rund 41 km² Tuchware und Abrasive produziert – und damit eine Menge, die ausreichen würde, fast 6.000 weltmeisterschaftsgerechte Fußballfelder und somit eine Fläche deutlich größer als die gesamte Augsburger Innenstadt zu bedecken.

Damit stellt FHP Augsburg im Bereich der Textilunternehmen in Schwaben und Bayern eine bemerkenswerte und sehr erfolgreiche Ausnahme dar: So konnten die Verantwortlichen nicht nur die Produktion in Augsburg halten, sondern diese sogar erheblich steigern. Dazu wurden über Ersatzbe-

schaffungen hinaus seit dem Jahr 2000 in Augsburg beachtliche rund 36 Mio. € in effizientere und dabei umweltverträglichere Produktionsanlagen investiert.

Dieser erfolgreiche Entwicklungsprozess war nur möglich durch eine Vielzahl eng miteinander verknüpfter Aktivitäten und Projekte, die sowohl auf die Optimierung der Anlagen als auch der Organisation zielten. Seit langem verfolgt FHP Augsburg einen sehr hohen Anspruch hinsichtlich umweltverträglichem Wirtschaften, dem Schutz der Arbeitnehmer und der Nachbarschaft, der deutlich über gesetzliche Vorgaben hinausgeht. Diese Zielsetzung und die daraus resultierenden Maßnahmen haben zum Erfolg von FHP Augsburg einen wesentlichen Beitrag geleistet.

1.2. Die Freudenberg-Unternehmensgruppe

FHP Augsburg gehört zur Freudenberg-Unternehmensgruppe¹. Diese hat im Jahr 2005 in 55 Ländern über 33.000 Mitarbeiter beschäftigt und einen Umsatz von rund 4,8 Milliarden Euro erwirtschaftet.

Freudenberg ist ein international ausgerichtetes Familienunternehmen mit einer breiten Produktpalette, die von dichtungs- und schwingungstechnischen Komponenten über Vliesstoffe und chemische Spezialitäten bis hin zu mechanischen Haushaltsreinigungsprodukten reicht.

Vileda®, der Marktführer im Bereich „Mechanische Reinigung“, ist wohl eine der bekanntesten Marken der Unternehmensgruppe. Hinter diesem Namen steht ein umfangreiches Sortiment von Haushalts- und Reinigungsartikeln, die die tägliche Arbeit erleichtern.

Die Unternehmensgruppe ist dezentral organisiert. Das operative Geschäft liegt in der Hand von selbstständigen Gesellschaften, die zu Segmenten beziehungsweise Geschäftsgruppen zusammengefasst sind.

¹ Nähere Informationen zur Unternehmensgruppe finden Sie unter www.freudenberg.de.

2. Allgemeine Überlegungen zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards in Unternehmen

Bevor näher auf ausgewählte Aktivitäten der Freudenberg-Unternehmensgruppe und der FHP Augsburg KG zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards eingegangen wird, soll mit der folgenden Abbildung ein kompakter Überblick über das Gesamtsystem der Anwendung von Sozial- und Umweltstandards in Unternehmen gegeben und dadurch die Einordnung der nachfolgenden Ausführungen erleichtert werden.

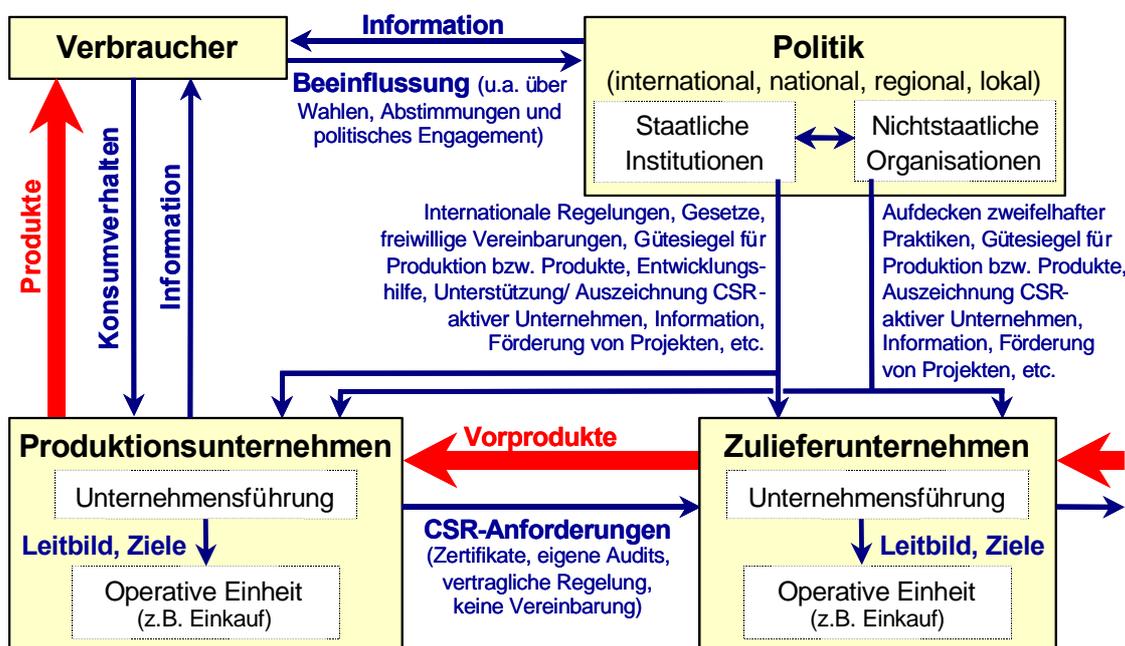


Abbildung 1: Systemische Beziehungen im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Sozial- und Umweltstandards in Unternehmen

Die obige Systemdarstellung lässt bereits vermuten, dass es aus Sicht eines Unternehmens klarer, einfach anwendbarer und überprüfbarer Kriterien bedarf, um über die gesamte Lieferkette hinweg von den Vorlieferanten die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards einzufordern.

3. Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards innerhalb der Freudenberg-Unternehmensgruppe

3.1. Geschäftsgrundsätze der Freudenberg-Unternehmensgruppe

Den Geschäftsgrundsätzen der Freudenberg-Unternehmensgruppe liegt die Anschauung zugrunde, dass gegenseitige Achtung, Vertrauen und verständnisvolle Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern sowie deren Vertretungen zusammen mit Innovation und Flexibilität der Arbeitsorganisation die Grundlage einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung und damit eines gesunden Wachstums bilden.

Familienunternehmen bedeutet für Freudenberg damit mehr als der Hinweis auf die Eigentümerstruktur: Das Unternehmen setzt hohe Maßstäbe an den Umgang mit Kunden, Mitarbeitern und der Umwelt. Hierbei spielen Werte wie langjährige persönliche Beziehungen, Gewissenhaftigkeit und Vertrauen eine große Rolle. Gepaart mit Innovationskraft, kaufmännischer Umsicht und der Fähigkeit zum ständigen Wandel sind sie seit nunmehr über 150 Jahren eine Grundlage des Erfolgs des Unternehmens. Dieser langfristige wirtschaftliche Erfolg der Freudenberg-Gruppe sichert die Einlösung ihrer sozialen Verpflichtungen gegenüber ihren Beschäftigten und der Gesellschaft.

Die Geschäftspolitik der Unternehmensgruppe formuliert dazu die folgenden Verhaltensgrundsätze, mit denen sich sowohl die Gesellschafter wie auch die Mitarbeiter identifizieren können²:

- „Auch wir müssen im harten Wettbewerb bestehen. Der Erfolg muss auf Leistung beruhen; auf Geschäfte, bei denen ungesetzliche oder unethische Mittel eingesetzt werden, gehen wir nicht ein.“
- „Wir werden keine Produkte herstellen, die den Zweck haben, Menschen zu schaden (z.B. Waffen).“
- „Der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt und die Sicherheit unserer Mitarbeiter sind bedeutende Unternehmensziele und

² Diese sind Bestandteil der Geschäftsgrundsätze, die vollständig unter www.freudenberg.de (s. Unternehmen / Leitsätze / Geschäftsgrundsätze) eingesehen werden können.

dürfen sich nicht auf eine gerade ausreichende Erfüllung der entsprechenden Gesetze beschränken.“

In den aus den Geschäftsgrundsätzen abgeleiteten Leitsätzen der Freudenberg-Unternehmensgruppe wird zudem die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung explizit wie folgt herausgestellt³:

- „Unser Unternehmen und seine Familiengeschafter sind gemeinsam dem Schutz der Umwelt verpflichtet. Wir wollen in allen Staaten, Ländern und Gemeinden, in denen wir tätig sind, unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und als gute Nachbarn anerkannt sein. Wir verwenden äußerste Sorgfalt auf die Sicherheit unserer Mitarbeiter und unserer Produkte.“
- „Als Familienunternehmen stellen wir hohe Ansprüche an das persönliche Verhalten. Fairness und Integrität bestimmen das Miteinander sowohl im Unternehmen wie gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.“

3.2. Einhaltung der ILO-Kernstandards bei Freudenberg

Angesichts dieser anspruchsvollen internen Verpflichtungen ist es nur folgerichtig, dass diese Haltung auch nach Extern vertreten wird: So hat sich die Leitung der Freudenberg-Unternehmensgruppe bereits Mitte 2000 gegenüber der Internationalen Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften (ICEM) sowie der nationalen Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) vertraglich verpflichtet, die bestehenden internationalen ILO-Mindeststandards zur Gewährleistung der Menschenrechte am Arbeitsplatz weltweit bei allen Unternehmen der Freudenberg-Gruppe als Richtschnur für deren Handeln heranzuziehen:

- Diese Verpflichtung umfasst insbesondere das Verbot von Zwangsarbeit gemäß der ILO-Konventionen 29 und 105 sowie von Kinderarbeit gemäß der ILO-Konvention 138.
- Entsprechend gilt dies auch für die Einhaltung der Gebote der Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis nach den

³ Die Leitsätze sind ebenfalls unter www.freudenberg.de (s. Unternehmen / Leitsätze) allgemein zugänglich.

ILO-Konventionen 100 und 111 sowie der Wahrung der Koalitionsfreiheit und der Respektierung der grundlegenden Gewerkschaftsrechte gemäß den ILO-Konventionen 87 und 98.

- In dieser Vereinbarung wird zudem ausdrücklich das Recht der Beschäftigten anerkannt, frei Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Arbeitnehmervertretungen zu wählen und in Tarifverhandlungen gemeinsame Interessen zu vertreten.
- Bestandteil der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten ist ferner, dass dort, wo sich diese gewerkschaftlich organisieren wollen und Gewerkschaften ihre Anerkennung beantragen, im Dialog miteinander Wege zur Entwicklung guter Beziehungen gesucht werden. Dies schließt jede Form der Ungleichbehandlung, der Diskriminierung oder der Sanktionierung gewerkschaftlicher Organisation aus. Grundlage hierfür sind die in der ILO-Konvention 135 festgelegten Verbote der Benachteiligung von betrieblichen oder gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretern.

Mit dieser Vereinbarung bekräftigen beide Vertragsparteien ihre Unterstützung der Menschenrechte in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz.

Mit dieser Vereinbarung wurde zudem ein Prozess installiert, der den regelmäßigen Austausch über deren Umsetzung, die dabei gemachten Erfahrungen und deren Fortschreibung gewährleistet. Dazu treffen sich die Vertragsparteien mindestens einmal im Jahr. Dabei werden unter anderem gute Beispiele für die Entwicklung der sozialen Beziehungen, der Verbesserung des Umwelt- und Arbeitsschutzes und anderer besonders förderungswürdiger Themen einschließlich deren Nutzbarmachung für andere Unternehmensbereiche besprochen.

3.3. Initiative “We All Take Care”

Im Jahr 2002 hat die Freudenberg-Unternehmensleitung die fortlaufende Initiative "We all take care" ins Leben gerufen. Deren Ziel ist es, auch in den Bereichen Umwelt sowie Sicherheit der Mitarbeiter und Produkte zum Maßstab für die Wettbewerber zu werden. Angesprochen in ihrer Verantwortung für einen kraftvollen und engagierten Verbesserungsprozess sind ausdrücklich „Alle“: Alle Führungskräfte und alle Mitarbeiter! Diese Initiative will ausdrücklich Erfolge, Fortschritte und besondere Leistungen bei

der weltweit laufenden Umsetzung des Leitsatzes „Verantwortung“ anerkennen und die Menschen würdigen, die sich hier engagieren.

Damit verbunden ist eine jährlich stattfindende Prämierung herausragender Projekte. Für den Wettbewerb 2004 hatten sich im Bereich der Freudenberg Haushaltsprodukte zehn Unternehmen beworben und zusammen 34 Vorschläge eingereicht. Davon kamen mit zehn Einreichungen und damit fast einem Drittel die meisten Vorschläge von FHP Augsburg (s.a. Kap. 4.6).

Beispielhaft wird hier ein Projekt des Freudenberg-Unternehmens Burgmann Industries India vorgestellt: So ging im Jahre 2005 der „We all take care“-Preis in der Kategorie „Gesundheitsschutz“ an das Projekt „Gesunder Körper und Geist“. Im Rahmen dieses Projektes wurden eine Vielzahl von Veranstaltungen, Maßnahmen und Aktivitäten für die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am indischen Produktionsstandort durchgeführt. Die wohl wichtigste Maßnahme war hierbei der Beitritt der Firma zum ESIC-Programm. Dieses ermöglicht es den Beschäftigten und ihren Familien, medizinische Versorgung inklusive Arztbesuche, Krankenhausaufenthalte und Medikamente kostenlos in Anspruch zu nehmen. Weitere wichtige Maßnahmen sind die Durchführung von Erste-Hilfe-Kursen, medizinische Vorsorgeuntersuchungen und Suchtaufklärungsveranstaltungen. Um das Zusammengehörigkeitsgefühl der Beschäftigten zu stärken, diese zu motivieren und zu einem gesunden Lebensstil beizutragen, werden außerdem regelmäßig Sportveranstaltungen, Yoga und Picknicks angeboten. Die in diesem Projekt gewonnenen Erfahrungen fließen in Aktivitäten anderer Unternehmen der Freudenberg-Gruppe ein.

4. Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards bei der FHP Augsburg KG

4.1. Anwendung der Freudenberg-Geschäftsgrundsätze und Leitlinien

FHP Augsburg ist den sehr anspruchsvollen Leitlinien für „Soziale Verantwortung, Umwelt- und Arbeitsschutz“ der Freudenberg-Gruppe verpflichtet. Deren Anspruch geht sowohl über gesetzliche Vorgaben als auch über die Anforderungen an eine Umweltpolitik nach DIN EN ISO 14001 und an eine Arbeitsschutzpolitik nach OHSAS 18001 deutlich hinaus. Unter anderem verfolgt FHP Augsburg damit die folgenden Zielsetzungen:

- Langfristig tragfähige Ziele: Soziale Standards, Umweltschutz und Schutz der Mitarbeiter/-innen vor beruflich bedingten Verletzungen und Erkrankungen haben einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Bei der Führung des Unternehmens stehen sie gleichrangig neben den wirtschaftlichen Belangen. Gegenwärtiges Handeln orientiert sich an langfristig tragfähigen Zielen.
- Vorbeugend vermeiden: Das Unternehmen sieht seine Zukunft in nach vorne gerichteten Problemlösungen. Dies betrifft Rohstoffe, Verfahren, Produkte und Logistik. Ziel ist es, Umweltbelastungen und Sicherheitsrisiken im Normalbetrieb und bei Störungen vorbeugend zu vermeiden, anstatt Auswirkungen zu begrenzen und Schäden zu beseitigen.
- Neues ganzheitlich entwickeln: Eingesetzte Rohstoffe, Verfahren, neue Produkte und Logistik sollen so ausgewählt, konzipiert und entwickelt werden, dass sie eine gefahrlose und umweltschonende Fertigung sowie eine sichere Anwendung und Entsorgung ermöglichen. Soweit möglich und sinnvoll sollen Reststoffe in die Stoffkreisläufe zurückgeführt werden. Ansonsten werden sie anforderungsgerecht entsorgt. Ziel ist es, Ressourcen der Natur auf allen Gebieten zu schonen.

4.2 Integriertes QHSE-Managementsystem

Nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg ist entscheidend für das langfristige Bestehen von FHP Augsburg. Deshalb verfolgt FHP Augsburg bereits seit langem die Strategie, alle Prozesse, die dafür wesentlich und unverzichtbar sind, möglichst optimal zu gestalten und miteinander zu verknüpfen. Dadurch soll unter anderem sichergestellt werden, Kundenanforderungen bestmöglich zu erfüllen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Freudenberg-internen Standards sicher einzuhalten, die Mitarbeiter zu schützen sowie alle Geschäftsprozesse kontinuierlich sowohl hinsichtlich der Effektivität als auch der Effizienz zu verbessern. Vor diesem Hintergrund hat FHP Augsburg bereits in den 90er-Jahren damit begonnen, sowohl das Arbeits- und Umweltschutz-Management als auch das Qualitätsmanagement in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Institut für Angewandte Umweltforschung und –technik – BIfA GmbH systematisch zu analysieren und weiterzuentwickeln.

Erfolgreiche Zertifizierungen durch unabhängige externe Auditoren belegen das inzwischen erreichte hohe Niveau: Bereits in den Jahren 1999, 2003 und 2004 wurden jeweils das Umwelt-, Qualitäts- und Arbeitsschutzmanagementsystem erstmals erfolgreich zertifiziert. Diese Managementsysteme wurden zwischenzeitlich im QHSE-Managementsystem (Quality, Health, Safety, Environment) integriert. Dieses wurde inzwischen mehrfach in einem kombinierten Audit erfolgreich nach den Normen DIN EN ISO 14001 und ISO 9001 sowie OHSAS 18001 überprüft. Die zukünftige Einhaltung der Normen wird in jährlichen Wiederholungs- und Überwachungsaudits regelmäßig überprüft.

Wichtiger als die externe Bestätigung ist für FHP Augsburg jedoch die Wirkung, die vom QHSE-Managementsystem ausgeht. Auch unter diesem wesentlichen Gesichtspunkt hat sich das QHSE-Managementsystem in der Praxis inzwischen optimal bewährt.

4.3. BiEFF-Projekte („Boost-in-Efficiency“)

FHP Augsburg legt großen Wert darauf, Prozesse und Technik kontinuierlich zu optimieren. Eine wichtige Rolle dabei spielt der sogenannte BiEFF-Prozess. Ein dafür zuständiger interner BiEFF-Manager ist Ansprechpartner für Verbesserungsvorschläge, sammelt Ideen und bereitet diese auf. Das interne BiEFF-Steering-Komitee entscheidet dann, zu welchen Themen BiEFF-Projekte durchgeführt werden und legt deren Reihenfolge, die Fragestellung sowie das Projektteam fest. Ziel ist die jährliche Durchführung von ca. 6 bis 8 BiEFF-Projekten.

Die Bearbeitung der BiEFF-Projekte erfolgt durch ein bereichs- und hierarchieübergreifend zusammengesetztes Projektteam, das meist aus fünf bis zehn Teilnehmern besteht. Das jeweilige Team arbeitet dabei losgelöst vom üblichen Arbeitsalltag innerhalb von dreieinhalb Arbeitstagen an der ihm aufgegebenen Fragestellung. Geleitet wird das Projektteam von einem als Moderator ausgebildeten und für die Umsetzung der Projektergebnisse verantwortlichen Mitarbeiter, der projektspezifisch ausgewählt wird.

Viele der BiEFF-Projekte weisen einen impliziten Bezug zum Umwelt- und Arbeitsschutz auf: So hat der überwiegende Anteil der BiEFF-Projekte neben der allgemeinen Ablaufverbesserung auch den effizienten Umgang mit Rohstoffen im Focus. Damit unterstützen die BiEFF-Projekte ein nachhaltiges Wirtschaften bei FHP Augsburg.

4.4. Kurzgespräche

Seit mehreren Jahren finden bei FHP Augsburg sogenannte Kurzgespräche statt. Diese sind ein effektives Instrument der Entwicklung und Unterweisung, das mittelfristig die „natürlichen“ Arbeitsteams kontinuierlich weiterentwickelt und stärkt. Dazu führen als Moderatoren ausgebildete Mitarbeiter im direkten Arbeitsumfeld regelmäßig kurze Gespräche von zehn Minuten Dauer mit Kollegen durch. Dabei gewonnene Erkenntnisse und Verbesserungsvorschläge werden an die Bereichsverantwortlichen weitergereicht sowie vor Ort ausgehängt. Initiiert werden diese Gespräche entweder von den Moderatoren selbst oder durch Kollegen, die Moderatoren ansprechen. Insgesamt stellen Kurzgespräche ein effektives Instrument bei der kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Umwelt- und Arbeitsschutzes über die gesetzlichen Vorgaben hinaus dar.

4.5. Arbeitsschutzpreis 2002 der Textil- und Bekleidungs-BG

FHP Augsburg konnte die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle gegenüber dem Jahr 1994 um 95 % senken und liegt seit 2000 konstant unter einer 1000-Mann-Quote von 3,0. Dies sind weniger als 10 % des Durchschnittswertes der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie. Entsprechend hat die Textil- und Bekleidungs-Berufsgenossenschaft FHP Augsburg als ersten Gewinner des Arbeitsschutzpreises 2002 und damit als das Unternehmen mit den besten und erfolgreichsten Arbeitsschutzmaßnahmen und dem besten Arbeitsschutzmanagement ausgezeichnet.

4.6. „We all take care“-Projektauszeichnungen

Im Rahmen der „We all take care“-Initiative der Freudenberg-Gruppe (s. Kap. 3.3) wurden in den letzten Jahren vielfach Projekte der FHP Augsburg KG ausgezeichnet: „Winner Project 2004“ wurde das Projekt „Design of a network-management software for safety instructions of our third-party workers“ (Systematische, Software-unterstützte Sicherheitsunterweisung der Mitarbeiter von Fremdfirmen). Im selben Jahr wurde auch das bereits mehrfach mit gutem Erfolg durchgeführte „Raucher-Entwöhnungstraining“ prämiert. Bereits im Jahr zuvor wurde das Projekt „Auf gute Nachbarschaft“ mit dem ersten Preis ausgezeichnet. Im Jahr 2005 gewann das nachhaltig angelegte Gesundheitsmanagement im Allgemeinen sowie das

am Programm „Bayern light“ orientierte Projekt „FHP light“ zur gesunden Ernährung, Lebensweise und Gewichtsreduktion. Zudem wurde der auf die Unfallvermeidung zielende „Stapler-Cup“ mit einem Preis bedacht.

4.7. Zukunftspreis 2006 der Stadt Augsburg

FHP Augsburg realisiert in schwierigem wirtschaftlichem Umfeld wesentliche Kernziele der Lokalen Agenda 21. Dazu gehören die nachhaltige Verbesserung der Umwelt-, Lebens- und Arbeitsplatzqualität sowie der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Stadt Augsburg, der sorgsame Umgang mit Ressourcen und die Herstellung mehrfach verwendbarer, langlebiger, gesundheits- und umweltverträglicher Produkte. Dies hat die Stadt Augsburg mit der Vergabe des Zukunftspreises 2006 in der Kategorie „Agenda 21 / Nachhaltige Entwicklung“ an FHP Augsburg honoriert.

5. Fazit

Die explizite Wahrnehmung sozialer Verantwortung durch die Leitung der Freudenberg-Unternehmensgruppe gewährleistet ein hohes Niveau der Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards. Sowohl die Unternehmensgrundsätze als auch die daraus entstandenen Freudenberg Leitlinien schaffen die Basis für alle Freudenberg-Unternehmen zu einem Wirtschaften mit hohen ethischen Werten. Die Verpflichtung zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen im Jahre 2000 betont die Wichtigkeit der sozialen Verantwortung der Freudenberg Gruppe zusätzlich.

Dennoch ist es auch für die FHP Augsburg nicht einfach, die Einhaltung von Sozialstandards bei den Lieferanten und vor allem den Unterlieferanten zuverlässig zu prüfen und damit zu gewährleisten. Gibt es bei den Umweltstandards bereits die DIN EN ISO 14 001 als weltweit anerkannte Norm, welche einen Mindeststandard im Umweltbereich gewährleistet, so muss diese bei den sozialen Standards erst noch geschaffen und bei den Unternehmen etabliert werden. Die FHP Gruppe hat sich hierbei zur Selbstüberprüfung entschlossen und baut derzeit im Rahmen des Qualitätsmanagements ein zentral gesteuertes System zur regelmäßigen weltweiten Auditierung von Lieferanten auf.

Forderungen an Politik und Wissenschaft

Die wichtigste Aufgabe der Wissenschaft hierbei sehen wir darin, mit den Unternehmen und der Politik pragmatische, für Unternehmen handhabbare Sozialstandards zu schaffen. Auch sollte von der Wissenschaft untersucht und belegt werden, welche Vorteile den Unternehmen selbst aus der Einhaltung und Forcierung sozialer Mindeststandards erwächst.

Der nächste Schritt nach der Schaffung international anerkannter sozialer Standards wäre dann die Unterstützung bei der Prüfung und Einhaltung der sozialen Standards durch die Politik.

Eine weitere wichtige Aufgabe der Politik sehen wir in der Unterstützung eines nachhaltigen und verantwortungsbewussten Konsumverhaltens durch Aufklärung der Öffentlichkeit, Vergabe von Gütezeichen, entsprechender Steuerung des Einkaufsverhaltens der öffentlichen Hand und aktiver Unterstützung von sozial engagierten Unternehmen.

Als grundsätzliches Anliegen weisen wir abschließend noch auf die Integration von Sozial- und Umweltstandards bei Handelsabkommen zwischen Ländern hin.

Umwelt- und Sozialstandards in der Praxis: Beispiel Neumarkter Lammsbräu

Thomas Weiß

Neumarkter Lammsbräu ist eine mittelständische Brauerei, die durch ihre langjährigen Umweltaktivitäten und die Vermarktung ihrer Bier- und Fruchtsaftgetränke aus ökologischem Landbau deutschlandweit und auch international bekannt wurde. Gegründet 1628 und seit 1800 im Besitz der Familie Ehrnsperger, versteht sich Neumarkter Lammsbräu als ein traditionsbewusster Familienbetrieb. Brauereichef Dr. Franz Ehrnsperger leitet die Brauereigeschäfte bereits in der sechsten Generation.

Gemäß dem Motto „Das Reinheitsgebot beginnt auf dem Acker“ produziert Neumarkter Lammsbräu seit nunmehr zwei Jahrzehnten Biobier aus ökologisch erzeugten Rohstoffen sowie ein Sortiment ökologischer Fruchtsaftgetränke und Säfte. Die sorgsame Herstellung der Bierspezialitäten erfolgt unter strenger Einhaltung eigens entwickelter ökologischer Braurichtlinien. Im Mittelpunkt des konsequent auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmenskonzeptes der Neumarkter Lammsbräu stehen die langfristige Unternehmenssicherung, regionale Wertschöpfungsketten, betrieblicher Umweltschutz und das soziale Miteinander.

Mit einem jährlichen Bierausstoß von ca. 60.000 hl ist Neumarkter Lammsbräu der bedeutendste Anbieter von Bierspezialitäten aus ökologischem Landbau weltweit. Die ca. 2.000 t Braugetreide aus ökologischem Anbau, die hierfür nötig sind, werden von Bio-Landwirten aus der Region direkt an die betriebseigene Mälzerei geliefert. Neumarkter Lammsbräu beschäftigt 80, zum Großteil langjährige Mitarbeiter/innen, von denen jede/r Einzelne mit sehr hohem persönlichen Engagement dazu beiträgt, dass die Öko-Visionen des Brauereieinhabers Dr. Ehrnsperger Wirklichkeit werden.

Langfristige Unternehmenssicherung

An erster Stelle jeder strategischen Unternehmensentscheidung steht beim Familienbetrieb Neumarkter Lammsbräu die Maxime der langfristigen Unternehmenssicherung. Ein traditionsreiches Unternehmen, welches von Generation zu Generation innerhalb einer Familie weitergegeben wird, denkt in langfristigeren Zeiträumen als beispielsweise eine Aktiengesellschaft, deren Manager innerhalb von wenigen Jahren eine schnelle Gewinnmaximierung erreichen müssen, um erfolgreich zu sein. Erfolg bei Neumarkter Lammsbräu wird dagegen in der Nachhaltigkeit der erreichten wirtschaftlichen Zahlen gemessen. Während es in der Brauindustrie in den letzten zwanzig Jahren zahlreiche Unternehmenspleiten kleiner und mittelständischer Brauereien und somit einen enormen Verlust an Arbeitsplätzen sowie an traditionsreicher deutscher Braukultur zu beklagen gab, konnte sich Neumarkter Lammsbräu mit einem nahezu gleich bleibenden Ausstoß fest im Markt etablieren bzw. sogar neue Märkte aufbauen. Für die Mitarbeiter/innen bedeutet diese Strategie sichere, auf Langfristigkeit ausgelegte Arbeitsplätze und ein Arbeitsumfeld, das von Verlässlichkeit und Konstanz geprägt ist.

Die nachhaltige Unternehmensstrategie ist in den zehn Umweltleitlinien von Neumarkter Lammsbräu verankert, die Dr. Ehrnsperger bereits vor dreißig Jahren formulierte, lange bevor sich die Themen Ökologie und Nachhaltigkeit zu gesellschaftspolitischen Schlagworten entwickelten. In den Umweltleitlinien ist beispielsweise festgelegt, dass sämtliche Braurohstoffe aus ökologischem Anbau stammen und gemäß eigens formulierter, ökologischer Braurichtlinien verarbeitet werden, dass der innerbetriebliche Umweltschutz eine zentrale Rolle spielt, dass regionale Stoffkreisläufe bevorzugt gefördert werden oder dass Neumarkter Lammsbräu den externen Dialog mit gesellschaftlichen Gruppen und vor allem die interne Kommunikation mit den Mitarbeiter/innen sucht.

Regionale Wertschöpfungsketten

Gerade eine Brauerei, die durch die Beschaffung der für das Brauen benötigten Rohstoffe ganz eng in das regionale Wirtschaftsgeflecht eingebunden ist, kann einen wichtigen Beitrag für die regionale Wertschöpfung leisten. Das von Neumarkter Lammsbräu verwendete Braugetreide sowie der Hopfen stammen zu hundert Prozent aus ökologischem Landbau und werden von Vertragslandwirten aus der Region angebaut und geliefert. Insge-

samt arbeiten mehr als hundert Vertragslandwirte für Neumarkter Lammsbräu. Zwischen Bauern und Brauerei bestehen langjährige Lieferverträge; dadurch haben die Bauern Abnahme- und Einnahmensicherheit und die Brauerei hat garantierte Liefermengen. Die Liefersicherheit und die Versorgung mit hochwertigen, naturbelassenen, gentechnikfreien Braurohstoffen lässt sich Neumarkter Lammsbräu einiges kosten: für die ökologischen Braurohstoffe zahlt Neumarkter Lammsbräu einen etwa drei- bis viermal so hohen Preis wie den jeweiligen Weltmarktpreis für konventionelle Ware. Veredelt wird das Braugetreide in der eigenen Öko-Mälzerei, in der ausschließlich und zu hundert Prozent ökologisches Braugetreide verarbeitet wird. Die Weiterverarbeitung der Braurohstoffe findet in Sudhaus, Gärkeller und Lagerkeller statt. Schließlich wird das fertige Produkt in der Abfüllanlage in Glasmehrwegflaschen abgefüllt. Die regionale Auslieferung der ökologischen Getränkespezialitäten von Neumarkter Lammsbräu erfolgt durch den eigenen Fuhrpark. Ein Großteil der Fahrzeugflotte wird mit kaltgepresstem, regionalem Pflanzenöl betrieben.

Die Wertschöpfung, die durch die ökologische Rohstoffbeschaffung und die oben skizzierten Prozesse erreicht wird, wurde in einer Diplomarbeit untersucht. Diese Arbeit kam zu der Erkenntnis, dass im Vergleich zu konventionellen Brauereien von jeder verkauften 20er Kiste Lammsbräu Bier 1 Euro mehr direkt bei den Vertragslandwirten ankommt. Zusätzlich zu diesem Betrag fließen aus einer 20er Kiste Lammsbräu Bier 4,09 € in die Bezahlung von menschlicher Arbeitskraft. Bei einer herkömmlichen Brauerei hingegen werden nur 0,66 € pro Kiste für die Bezahlung von Arbeit aufgewendet. Durch die regionale Ausrichtung von Neumarkter Lammsbräu verbleibt diese Wertschöpfung zu hundert Prozent in der Region und trägt somit zum Erhalt von Arbeitsplätzen sowie dem Erhalt der regionalen Kaufkraft bei.

Neben der Rohstoffbeschaffung legt Neumarkter Lammsbräu ebenfalls sehr großen Wert auf regionale Lieferanten für die im Unternehmen benötigten Stoffe und Materialien: wo immer möglich kommen heimische Firmen zum Zug. Im Bereich Personalentwicklung wird ein „Outsourcen“ von Arbeiten soweit wie möglich vermieden. So besteht das Technik-Team der Neumarkter Lammsbräu nicht nur aus Brauern und Mälzern, sondern auch aus Maurern, Schlossern, Elektrikern und Kfz-Mechanikern, die die verschiedenen notwendigen Arbeiten an Anlagen und Gebäuden vornehmen können.

Betrieblicher Umweltschutz

Bereits in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts beschäftigte sich Neumarkter Lammsbräu intensiv mit dem betrieblichen Umweltschutz. Einhergehend mit dem Aufbau eines ganzheitlichen, ökologischen Unternehmenskonzeptes wurden verschiedene betriebliche Umweltschutzmaßnahmen umgesetzt, die allesamt dazu beitragen, dass die Umweltleistung des Unternehmens erheblich gesteigert wurde. So wurden die betrieblichen Prozesse mit zum Teil energie- und ressourcensparenden Technologien optimiert (z.B. Würzeschonkocher im Sudhaus, Solarthermieanlage auf dem Mälzereidach, Abwärmennutzung durch Wärmetauscher, Spülwasserrecycling, Installation einer verbrauchsarmen Flaschenwaschanlage, Installation eines Regenwassersammelsystems) und viele produktionsbezogene Aspekte „ökologisiert“. Neumarkter Lammsbräu war die erste Brauerei, die PVC-freie Kronkorken einsetzte. Bereits 1989 wurden schwermetallfreie Flaschenetiketten eingeführt und sämtliche Geschäftspapiere wurden auf Recyclingpapierqualität umgestellt. Abfälle werden in einem Wertstoffhof sortenrein getrennt und entsorgt beziehungsweise verwertet (Verwertungsquote > 70 Prozent). Ökologisch problematische Reinigungs- und Desinfektionsmittel werden sukzessive gegen umweltverträglichere Alternativen ausgetauscht und der Fuhrpark wird nach und nach auf den Betrieb mit klimafreundlichem, kaltgepresstem Pflanzenöl umgestellt. Mehrere lärmmindernde Maßnahmen in verschiedenen Betriebsteilen sorgen für ein angenehmeres, geräuschreduziertes Arbeitsumfeld.

Für die systematische Planung und Umsetzung der verschiedenen umweltrelevanten Verbesserung hat Neumarkter Lammsbräu verschiedene Umweltmanagementsysteme im Einsatz. Den Anfang dazu bildete 1991 eine umfassende Öko-Bilanz, die sämtliche Stoff- und Materialströme quantitativ und qualitativ erfasste und aus der ganz konkrete Umweltverbesserungen abgeleitet wurden. 1995 wurde Neumarkter Lammsbräu als erste Brauerei in Europa gemäß dem damaligen Öko-Audit zertifiziert; seitdem unterzieht sich die Brauerei regelmäßigen EMAS-Revalidierungen. Neben EMAS ist das Umweltmanagementsystem von Neumarkter Lammsbräu auch nach dem internationalen DIN ISO 14001 Standard zertifiziert.

Soziales Miteinander

Die zweite Säule der Nachhaltigkeit bildet das Verständnis, dass ökologische Änderungen nur im Zusammenklang mit sozialen Aspekten durch-

föhrbar sind. Brauereieinhaber Dr. Franz Ehrnsperger erkannte diesen Aspekt schon sehr fröh in seiner „Amtszeit“ als Brauereichef. Föür ihn sind die eigenen Mitarbeiter/innen die wichtigsten Protagonisten für die Umsetzung seiner Vision einer auf nachhaltige Entwicklung ausgerichteten Brauerei. Für die Mitarbeiter/innen soll die Neumarkter Lammsbräu ein „zweites Zuhause“ sein, wo es Freude macht, sich aufzuhalten und zu arbeiten. Das Schlimmste für einen Arbeitnehmer ist laut Ansicht von Dr. Ehrnsperger das Gefühl „vom Arbeitgeber Lebenszeit abgekauft zu bekommen“. Arbeit sollte sinnerfüllend sein und auch einen gewissen Spaßfaktor haben. Nur so erledigen Mitarbeiter/innen ihre Arbeit dauerhaft motiviert.

Um diese Vision zu verwirklichen, setzt Neumarkter Lammsbräu verschiedene Vorgehensweisen ein. Grundsätzlich wird jede/r Mitarbeiter/in dazu ermutigt, Probleme anzusprechen. Allerdings stehen dabei nicht Jammern und Wehklagen im Vordergrund, sondern lösungsorientierte Ansätze. Das betriebliche Vorschlagswesen „belohnt“ diejenigen Mitarbeiter/innen, die die meisten Verbesserungsvorschläge gemacht haben. Der Lammsbräu Nachhaltigkeitspreis, die so genannte „Öko-Rente“ prämiert darüber hinaus einmal im Jahr eine/n Mitarbeiter/in, die/der sich besonders für den Betrieb betreffende, nachhaltige Veränderungen eingesetzt hat. Persönliche Probleme und Belange im Zusammenhang mit der Arbeit bei Neumarkter Lammsbräu werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen erörtert. Dabei werden Fortbildungsbedarf, die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes (Arbeitszeit, Ausstattung) sowie die berufliche Weiterentwicklung des/der Mitarbeiter/in besprochen. Die jährliche Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung rundet den Mitarbeiter-Input ab. 2006 fand der erste Lammsbräu-Mitarbeiter-tag statt: an diesem Tag waren alle Mitarbeiter/innen und deren Familien eingeladen, sich im Brauereihof über die Themen Bewegung und gesunde Ernährung zu informieren. Der Mitarbeitertag soll zukünftig einmal im Jahr mit wechselnden Schwerpunktthemen durchgeführt werden.

Jungen Menschen bietet Neumarkter Lammsbräu jedes Jahr Ausbildungsplätze: bei Neumarkter Lammsbräu kann man sich entweder zum Brauer und Mälzer oder zum Industriekaufmann ausbilden lassen.

Neben den Maßnahmen, die die eigenen Mitarbeiter/innen betreffen, engagiert sich Neumarkter Lammsbräu zusätzlich in verschiedenen externen sozialen Belangen. So tritt die Brauerei immer wieder als Sponsorin verschiedener karitativer Einrichtungen auf (z.B. Unterstützung der Lebenshilfe, Unterstützung psychisch kranker Menschen oder Öko-Sponsoring des Landschaftspflegeverbands) und beteiligt sich auch ganz aktiv an

verschiedenen kommunalen Aktivitäten (z.B. Agenda 21-Prozess, Unterstützung regionaler Anti-Gentechnik Initiativen).

Gesellschaftlich nachhaltiges Handeln wird in ganz besonderer Form durch die jährlich vergebene Neumarkter Lammsbräu Öko-Rente belohnt. Außer den eigenen Mitarbeiter/innen können sich für diese Auszeichnung auch Lieferanten, Journalisten und „Otto Normalverbraucher“ (in der Kategorie Externe) bewerben. Das Preisgeld der Öko-Rente stammt aus einer nachhaltigen, technologischen Investition, die Brauereieinhaber Dr. Ehrnsperger mit dem Preisgeld des von ihm im Jahre 2001 gewonnenen Deutschen Umweltpreis tätigte: die Installation einer neuen, wassersparenden Flaschenwaschanlage.

Sämtliche oben beschriebenen Aspekte fließen in dem gesamtunternehmerischen Konzept eines nachhaltig agierenden Betriebes zusammen. Langfristiger Unternehmenserfolg bei Neumarkter Lammsbräu wird durch langfristiges Denken, Querdenken und Mut zu vernetztem Denken erreicht. Besonders in dem heiß umkämpften Verdrängungsmarkt der Brauindustrie gilt es sich tagtäglich neu zu behaupten und mit neuen, nachhaltigen Ideen aufzuwarten. Dazu ist die 378-jährige, traditionsreiche Geschichte der Neumarkter Lammsbräu Ansporn und Chance zugleich.

Handel fair – Handel ethisch. Die KarstadtQuelle AG und das Prinzip Verantwortung*

Alexandra Hildebrandt

*„Wirtschaftliches Handeln ohne ethische Kriterien ist blind und kurzsichtig; ethisches Handeln ohne die Berücksichtigung von ökonomischen Realitäten und Möglichkeiten ist stumpf und erfolglos“
Hans-Martin Sass¹*

Verantwortliches Handeln ist zugleich ethisches Handeln, das von einer guten gesellschaftlichen Rahmenordnung abhängt, die verhindert, dass sich die soziale und ökologische Verantwortung auf dem kleinstmöglichen Nenner einpendelt. „Eine globale Ökonomie braucht ein globales Ethos“,² forderte Bundespräsident Horst Köhler im Jahr 2000 vor der Versammlung von Vertretern des Weltwährungsfonds und der Weltbank. Dabei müssen sich geschäftliches und sozial verantwortliches Handeln nicht ausschließen. Ethische Normen und Werte und die Übernahme sozialer Verantwortung³ dienen mehr als nur der Imagepflege oder dem Reputationsmanagement eines Unternehmens. Aus dieser Überzeugung hat KarstadtQuelle unternehmensspezifische ethische, ökologische und soziale Werte in die Ausrichtung und Ziele des Unternehmens integriert. Ihnen kommt dabei gleich-

* Dieser Beitrag erschien zuerst in leicht veränderter Fassung im FORUM Wirtschaftsethik, 14. Jg., Nr. 3/2006, S. 30-39.

¹ *Hans-Martin Sass*, Ethische Risiken im wirtschaftlichen Risiko. In: *Wirtschaft und Ethik*. Hg. von Hans Lenk und Matthias Maring, Stuttgart 2002, S. 233.

² In: *Hans Küng* (Hg.): *Globale Unternehmen – globales Ethos*, Frankfurt/M. 2001, S. 7.

³ Bei einer Umfrage im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung im Jahr 2005 gaben 82 Prozent der Unternehmen zu Protokoll, dass CSR bei ihnen Chefsache sei. Allerdings unterhalten nur vier Prozent der Befragten eigene CSR-Teams. Vgl. *Profile 1(2006)*, S. 13.

rangige Bedeutung zu wie den monetären Unternehmenszielen. Denn es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen ethischen Standards und gesellschaftlicher Akzeptanz, Produktqualität sowie der Gewinnung guter Mitarbeiter. Wenn unternehmerischer Erfolg im Einklang mit positiven Grundwerten der Mitarbeiter und der Gesellschaft erwirtschaftet wird, ist die interne und externe Kommunikation umso glaubwürdiger und stabiler.⁴

Die Einbindung von Corporate Social Responsibility (CSR) in die Kerngeschäftsprozesse gelingt jedoch nur, wenn alle Unternehmensbereiche hieran beteiligt werden, sie von den geplanten Maßnahmen überzeugt sind und sie diese mittragen. Hinzu kommen die offene Kommunikation der Unternehmenswerte und die prinzipielle Dialogbereitschaft über die eigenen Werthaltungen. In diesem Sinne engagiert sich KarstadtQuelle in zahlreichen Initiativen (Global Compact, BSCI,⁵ DNWE,⁶ CSR today,⁷ Sneep⁸) und bemüht sich um den Dialog mit seinen Stakeholdern. Zwar können diese Maßnahmen keine Patentlösung für alle Probleme sein, dennoch sieht KarstadtQuelle hierin einen wichtigen konstruktiven Schritt, ethische Maßstäbe überall dort zu integrieren, wo dies im Geschäftsalltag möglich ist. Indem ein Unternehmen über Ethik nachdenkt, besinnt es sich auf die Menschen und konzentriert sich auf das, was mit ihnen gemeinsam erreicht werden kann.

Verantwortlicher Handel(n)⁹

Immer mehr Konsumenten kaufen bei Karstadt-Quelle, Europas größtem Warenhaus- und Versandhandelskonzern,¹⁰ nicht nur Produkte, sondern

⁴ Vgl. Media Tenor Forschungsbericht Nr. 153 (1. Quartal 2006), S. 67.

⁵ Business Social Compliance Initiative. Vgl. www.bcsi-eu.org.

⁶ Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik (DNWE). Vgl. www.dnwe.de.

⁷ Vgl. www.csr-news.net.

⁸ Studentisches Netzwerk für Wirtschafts- und Unternehmensethik (sneep). Vgl. www.sneep.info.

⁹ Das Kapitel basiert auf zahlreichen Auskünften von Klaus Wilmsen (Leiter Qualitätssicherung/Umweltschutzbeauftragter der Karstadt Warenhaus GmbH) und Heike Sommer (Abteilungsleiterin – Ass. Leitung Qualitätssicherung Umweltschutz), denen ich an dieser Stelle für die stets kollegiale Zusammenarbeit herzlich danke.

¹⁰ Im Konzern arbeiten rund 68.500 Mitarbeiter in Vollzeit (Stand: 31.12.2006). Zu den Geschäftsfeldern gehören Karstadt (Waren und Sporthäuser), Versandhandel (Quelle, neckermann.de, Spezialversand Ausland), E-Commerce, Thomas Cook (50-Prozent-Beteiligung), Dienstleistungen und Immobilien.

möchten auch über ihren ökologischen und sozialen Herstellungskontext informiert sein: Was steckt hinter einem Produkt? Wo kommt es her? Unter welchen Bedingungen wurde es gefertigt? Werden durch den Kauf Menschenrechte verletzt, oder wird die Zerstörung der Umwelt im wahrsten Sinne des Wortes „in Kauf“ genommen? Auch wenn dieses Verhalten nicht immer mit einer erhöhten Zahlungsbereitschaft einhergeht, hält der Kunde ökologische und soziale Verantwortung von Unternehmen für eine Selbstverständlichkeit und erwartet Produkte, die unter akzeptablen Umweltschutz- und Sozialbedingungen produziert werden.¹¹ Auf der anderen Seite stehen die „Schnäppchenjäger“, die stets auf der Suche nach dem „günstigsten“ Preis von Wettbewerbern mit Sprüchen wie „Geiz ist geil“ am Markt beworben werden. Angesichts dieser Tatsache bewegt sich der Handel in einem Spannungsfeld zwischen der Forderung nach ethisch vertretbarer Produktpolitik auf der einen und konkurrenzbetonten Preiswettbewerb auf der anderen Seite.

Dennoch gilt es, die ethischen Aspekte zu betonen. Als Mittler zwischen Industrie und Verbraucher ist der Handel gefordert, einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten, der sowohl sozialen als auch ökologischen und ökonomischen Anforderungen genügt – und dies gilt nicht nur für Europa. Entgegen der landläufigen Meinung ergab eine Umfrage des Marktforschungsunternehmens TNS Automotive zum Thema Corporate Social Responsibility im Jahr 2006,¹² dass das soziale Image eines Unternehmens die Konsumenten in weniger entwickelten Märkten stärker beeinflusst als in den Industrienationen. So haben 85 Prozent der Verbraucher in Indonesien gerade deshalb ein Produkt gekauft, weil es auf verantwortungsbewusste Weise erzeugt worden war. Bei den deutschen Verbrauchern lag dieser Wert bei 58 Prozent. Andererseits haben – laut Umfrage – drei von vier Deutschen bereits einmal davon Abstand genommen, ein Produkt zu kaufen, weil sie davon überzeugt waren, dass das Unternehmen keine umweltfreundlichen oder ethischen Geschäftspraktiken verfolgt.

KarstadtQuelle ist sich dieser ethischen Verantwortung bewusst. So gehört das Unternehmen zu den Mitinitiatoren des Rugmark-Siegels¹³ und unter-

¹¹ Vgl. Forderungen des Fairen Handels an die Welthandelspolitik, Mainz 2005, S. 7.

¹² Befragt wurden 16.000 Personen in 16 Ländern. Vgl. http://www.nachhaltigwirtschaften.net/scripts/basics/eco-world/wirtschaft/basics.prg?session=42f9424344671934&a_no=442 (Stand: 17.5.2006).

¹³ Die internationale Initiative gegen illegale Kinderarbeit in der Teppichindustrie wurde 1995 gemeinsam von indischen Nichtregierungsorganisationen, deutschen und internationalen Hilfswerken und der Gesellschaft für technische Zusammenarbeit

stützt seit Jahren aktiv das Produktangebot von TransFair.¹⁴ Bereits seit 1993 werden in den Lebensmittelabteilungen bei Karstadt Warenhaus entsprechende Produkte aus dem Fairen Handel angeboten. Insgesamt setzt der Faire Handel, als eine der größten und am aktivsten kontinuierlich arbeitenden entwicklungspolitischen Bewegungen Deutschlands, hier fast 100 Millionen Euro pro Jahr um.¹⁵

Seit dem Jahr 2000 bietet neckermann.de Gartenmöbel aus Tropenholz mit FSC-Siegel¹⁶ an und ist Mitglied der Gruppe 98, einem Zusammenschluss von Wirtschaftsunternehmen, die unter der Moderation vom WWF Deutschland Holz(produkte) aus nachhaltiger Waldwirtschaft fördern wollen. Auch der Arten- und Tierschutz wird bei der Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards berücksichtigt. So lief der Verkauf sämtlicher Artikel mit echtem Pelz nach saisonbedingten Abverkäufen der vorhandenen Bestände vor etwa drei Jahren aus. Von der Entscheidung waren nicht nur Pelzmäntel und -jacken betroffen, sondern auch alle Artikel mit Applikationen aus echtem Pelz (z.B. Armbänder, Anhänger, Schuhe, Handschuhe und Besatz von Textilien). Sämtliche im Handelskonzern angebotene Textilien

(GTZ) initiiert. Die RUGMARK-Initiative vergibt ein international registriertes Siegel für Teppiche, die nach den RUGMARK-Kriterien (keine Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren, Zahlung von wenigstens den gesetzlichen Mindestlöhnen an die erwachsenen Knüpfer, Akzeptanz von unangekündigten Kontrollen) geknüpft wurden. Das Konzept verfolgt dabei folgende Strategien: Kontrolle und Zertifizierung der Produktion vor Ort, Sozialprogramme für (ehemalige) Kinderarbeiter und deren Familien. Seit 1999 befindet sich RUGMARK unter dem Dach von TRANSFAIR e.V., dem Verein zur Förderung des fairen Handels mit der „Dritten Welt“.

¹⁴ 1992 startete der gemeinnützige Verein TransFair seine Arbeit mit dem Ziel, benachteiligte Produzentenfamilien in Afrika, Asien und Lateinamerika zu fördern und durch den fairen Handel ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. TransFair handelt nicht selbst mit Waren, sondern vergibt sein Siegel für fair gehandelte Produkte. Seit 1993 sind Markenartikel mit dem TransFair-Siegel auf dem deutschen Markt. Vgl. auch: Fairplay setzt sich durch. In: Stiftung Warentest 6 (2006), S. 78 sowie: www.test.de/csr (Stand: 28.5.2006).

¹⁵ Vgl. Die Wirkungen des Fairen Handels. Veranstaltungsdokumentation Forum Fairer Handel / AK Monitoring 21.11.05 in Frankfurt a. M., Mainz 2005, S. 20. Für diesen Hinweis danke ich Julia Ranke, Komponente Sozialstandards, Programmbüro Sozial- und Ökostandards, Abteilung 45 "Agrarwirtschaft, Fischerei und Ernährung", Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH.

¹⁶ Der Forest Stewardship Council (FSC) wurde 1993 in Toronto gegründet. Diese nichtstaatliche, gemeinnützige Organisation setzt sich weltweit für eine ökologisch und sozial vertretbare Nutzung der Wälder ein. Der FSC verleiht nach einer unabhängigen Zertifizierung ein Gütesiegel, das die Einhaltung hoher ökologischer und sozialer Standards bei der Waldbewirtschaftung honoriert.

entsprechen den gesetzlichen Anforderungen, so dass Gesundheitsgefährdungen beim Tragen ausgeschlossen werden können. Darüber hinaus verpflichtet das Unternehmen seine Lieferanten entsprechend den Einkaufsbedingungen, die Kriterien und Grenzwerte des Öko-Tex-Standards 100 einzuhalten. Auf Grund der Prozesskette von Textilien mit ihren vielfachen Waschungen sind Dünge- oder Entlaubungsmittel nicht mehr in der Ware vorhanden. Die eingesetzten Bleich- und Färbemittel sind gesundheitlich nicht bedenklich.

Globalisierung zwischen Gewinn und Moral

Seit den 1990er Jahren stehen vor allem multinationale Unternehmen, die in Schwellen- und Entwicklungsländern aktiv sind, unter Beobachtung einer kritischen Öffentlichkeit. Die „negative Aufmerksamkeit“ richtet sich auf niedrige Sozialstandards, Lohn-Dumping, Kinderarbeit, das Nicht-Vorhandensein von Gewerkschaften sowie Diskriminierung von Geschlecht und Religion. Die Negativberichterstattung provozierte zahlreiche Konsumentenboykotte.¹⁷ Die Konzerne reagierten darauf mit freiwilligen Initiativen, was sich auch in der Vielzahl ihrer Verhaltenskodizes widerspiegelt. Sie haben freiwilligen Charakter, denn kein Unternehmen kann gezwungen werden, weltweit einheitliche Sozialstandards zu setzen. Auch können sie keine moralischen Schiedsrichter sein oder die Rolle von Regierungen übernehmen.

Ein Unternehmen muss sich darauf verlassen können, dass sich seine Kooperationspartner vor Ort an die dort geltenden Gesetze und Vorschriften halten, wie der „Fall Spectrum“ deutlich vor Augen führt: Am 11. April 2005 stürzte in Savar, im Norden Dhakas, der Hauptstadt von Bangladesh, das neunstöckige Gebäude der Bekleidungsfirma Spectrum Sweater zusammen. Eine staatliche Bauaufsicht gibt es nicht in Bangladesh. Das Unglück kostete 62 Menschenleben und löste eine scharfe Debatte in Europa, insbesondere in Deutschland aus. Es wurde zum Auslöser, um erneut die Aspekte lascher Arbeitssicherheitsbestimmungen, unzureichender Sozialrechte, fehlender Einbindung von Gewerkschaften sowie Ausbeutung von Kinderarbeit in Bangladesh zu diskutieren. Seit dem Unglück hat sich der Druck von Nichtregierungsorganisationen verschärft. Die Umsetzung von internationalen Sozial- und Umweltstandards ist gefordert.

¹⁷ Vgl. *Naomi Klein: No Logo! Der Kampf der Global Players um Marktmacht*, München 2001, S. 335 und 435.

„KarstadtQuelle erwartet von seinen Vertragspartnern, dass sie sich an die geltenden Gesetze und Vorschriften halten. Ihre Produktionsanlagen müssen die erforderlichen Sicherheitsstandards erfüllen. Soweit es bei Audits vor Ort zu Hinweisen auf Sicherheitsmängel kommt, werden diese zur Sprache gebracht und die erforderlichen Maßnahmen zur Abhilfe veranlasst. Deren Umsetzung wird beim nächsten Termin überprüft.“¹⁸ In Bangladesh ist eine Vielzahl von KarstadtQuelle-Lieferanten in ein Qualifizierungsprojekt mit einer lokalen NGO eingebunden. Hier werden den Fabrikleitern praktische Hinweise zur Verbesserung der Organisation und Personalverwaltung in ihren Produktionsstätten gegeben. Durch Fortschritte in diesen Bereichen soll in Zukunft unter anderem eine angemessene Bezahlung der Arbeiter und eine Anhebung der vorherrschenden Arbeitssicherheitsstandards erreicht werden. Derartige Multistakeholder-Dialoge mit den Betroffenen vor Ort sind für KarstadtQuelle ein interessanter Ansatz. Um dabei auf Augenhöhe miteinander verhandeln zu können, müssen jedoch bestimmte Bedingungen erfüllt sein. So sollten die Gesprächspartner über ausreichende Kenntnisse zu Fragen des Arbeitsrechts und der geltenden gesetzlichen Bestimmungen verfügen. Die Voraussetzungen dafür schafft das Unternehmen zum Beispiel durch Awareness-Rising-Workshops, zu denen Vertreter von Regierungen, Gewerkschaften, Arbeitgebern und Nichtregierungsorganisationen eingeladen werden. Die Gründung von Runden Tischen in den einzelnen Ländern, in denen diese Stakeholder vertreten sind, sind ein weiterer wichtiger Schritt in diese Richtung.

Letztlich werden Unternehmen, die derartige freiwillige Verpflichtungen eingehen, damit nicht nur ihrer ethischen Verantwortung gerecht, sie profitieren auch davon. „Die Zukunft wird deshalb den Unternehmen gehören, die einen aktiven Beitrag zur ethischen und nachhaltigen Unternehmensführung in ihrem Land, aber auch an den internationalen Standorten leisten. (...) Das ist nicht nur wichtig für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, sondern auch gut fürs Geschäft. Denn unstrittig ist, dass Unternehmen, die CSR integrieren, die Akzeptanz ihres Handelns sichern und ihre internationale Reputation erhöhen.“¹⁹

Im Rahmen der Globalisierung ergibt sich so auch für die KarstadtQuelle AG eine Vielzahl von sozialen Verantwortlichkeiten. Kritische Kunden und NGOs weisen dem Handelskonzern die Verantwortung für das Verhalten

¹⁸ Prof. *Helmut Merkel* anlässlich der Aktionärsversammlung im April 2006.

¹⁹ Corporate Social Responsibility. Eine Orientierung aus Umweltsicht. Hg. vom Bundesministerium für Umwelt, München 2006, S. 3.

seiner Lieferanten zu. Aufgabe der Konzernmitarbeiter vor Ort ist es daher, auf die Einhaltung der entsprechenden Standards bei den Partnerunternehmen zu achten und die Risiken aufgrund möglicher Verstöße durch die Zulieferbetriebe zu erkennen, zu vermindern bzw. möglichst auszuschließen. Mit Hilfe von Schulungen und Einzelgesprächen werden Schwierigkeiten auf Seiten der Lieferanten wie etwa Probleme bei der Einhaltung der Lieferzeiten, die Erfüllung spezifischer Qualitätsanforderungen oder die konsequente Beachtung der geltenden Umweltrichtlinien erörtert und wenn möglich einvernehmlich gelöst. Dies ist durchaus auch im Interesse der Lieferanten, da diese hierdurch ihr eigenes Image verbessern können und so auch gegenüber anderen Abnehmern als Handelspartner an Lukrativität gewinnen. Gegenwärtig sind weltweit mehrere Hundert Lieferanten in den Überprüfungs- und Qualifizierungsprozess bei Karstadt-Quelle einbezogen. Bereits erzielte Verbesserungen bestärken das Unternehmen darin, dass sein Engagement ein ebenso praktischer wie effizienter Ansatz ist. Durch die Prozessoptimierungen auf Seiten der Lieferanten verbessern sich nicht nur die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Zulieferbetrieben, sondern es zeichnen sich durch die Optimierung von Produktionsabläufen und die damit verbundene Reduktion von Arbeitszeiten sowie durch sinkende Unfall- und Krankheitszahlen auch klare (Kosten-)Vorteile in der Zusammenarbeit ab.

Wa(h)re Beschaffung

Bei der Beschaffung von Waren ergibt sich für Handelsunternehmen aufgrund der Internationalisierung des Einkaufs und die Konzentration der Beschaffung vor allem aus Schwellen- und Entwicklungsländern eine besondere Herausforderung. Wenn sie neben ihren Vereinbarungen zu Preis und Qualität der in Auftrag gegebenen Waren auch auf deren sozial- und umweltverträgliche Produktionsbedingungen Einfluss nehmen, tragen die Handelsunternehmen nachhaltig dazu bei, die Lebensverhältnisse in den Herstellungsländern zu verbessern.

Die Leistung der Einkäufer KarstadtQuelles bemisst sich deshalb nicht nur am Preis und der Qualität der von ihnen beschafften Waren, sondern auch an den sozialen Umständen, unter denen diese produziert worden sind. Um diese Verpflichtung auf die Einhaltung von Sozialstandards entlang der Beschaffungskette zu unterstreichen, hat das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet, der die wichtigsten sozialen Anforderungen fest schreibt. Dieser fand 1999 Eingang in den Kodex der Außenhandelsverei-

nigung des Deutschen Einzelhandels e.V. (AVE) „Weltweit sozialverantwortlich handeln“, der auf den Kernarbeitsnormen der ILO basiert. Dieser legt für Handel und Produzenten die wesentlichen Verhaltensregeln im Prozess der Warenbeschaffung fest. Ziel ist es unter anderem, sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, eine angemessene Entlohnung und Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten, extreme Überstunden sowie Zwangs- und Kinderarbeit zu unterbinden und vor Diskriminierung zu schützen. Auch Umweltaspekte werden in den Standards berücksichtigt. Für die Konzerngesellschaften, Produktgruppen und Länder der KarstadtQuelle AG wurden im Jahr 2000 gleich lautende Beschaffungsverhaltensregeln zur Gewährleistung von Sozial- und Umweltstandards eingeführt. Der Code of Conduct definiert soziale und ökologische Beschaffungsregeln, die sich an den Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den weltweit anerkannten Sozialstandards SA 8000 sowie den Deklarationen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten und den OECD-Guidelines orientieren.

Die Kernpunkte des Code of Conduct sind:

- Einhaltung der jeweils gültigen lokalen sozialen Mindeststandards
- Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit
- Verbot von menschenunwürdiger Gefängnisarbeit
- Verbot von Diskriminierung
- Sicherheits- und Gesundheitsschutz
- Angemessene Entlohnung
- Einhaltung von Höchstarbeitszeiten
- Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen

Bis zum Jahr 2000 gab es unter den Mitgliedern der Außenhandelsvereinigung (AVE) unterschiedliche Vorgehensweisen in Bezug auf das Monitoring der vereinbarten Verhaltenskodizes. Zwischenzeitlich hat man sich auf ein einheitliches Vorgehen und eine eigene AVE-Systematik als Auditverfahren des auf Verbandsebene festgelegten Verhaltenskodex geeinigt. Als Resultat eines Pilotprojekts in Indien wurde 2003 das AVE-Sektorenmodell „Sozialverantwortung“ initiiert. Dieses Modell ist eine Gemeinschaftsinitiative des deutschen Einzelhandels, die die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Zuliefererbetrieben der Entwicklungsländer vorantreiben soll. Sie verpflichtet Lieferanten in allen wichtigen Importmärkten zur Einhaltung bestimmter Sozialstandards. Das ist die weltweit erste Lösung, in der sich eine ganze Branche auf bestimmte Sozialstandards verständigt hat. Die Unternehmen engagieren sich freiwillig, da sie ein Eigeninteresse an einem

gut funktionierenden Gemeinwesen und an einer engen Kooperation mit den lokalen Partnern haben.

Darüber hinaus beteiligt sich die KarstadtQuelle AG seit 2004 an der Gemeinschaftsinitiative „Business Social Compliance Initiative – BSCI“, die unter dem Dach des europäischen Außenhandelsverbandes FTA (Foreign Trade Association) entwickelt wurde. Die hier vertretenen europäischen Handelsunternehmen haben entschieden, in den wachstumsstarken, exportorientierten Ländern Asiens und Osteuropas ihre Lieferanten der Branchen Textil, Sportartikel und Spielwaren, mit denen zwei Drittel des Gesamtumsatzes generiert werden, im Hinblick auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards regelmäßig zu überprüfen.



Abb. 1: Die wichtigsten Importmärkte. Die Zahl der Zulieferfirmen von KarstadtQuelle insgesamt schwankt zwischen 20.000 und 25.000.

Die Beachtung von Sozialstandards ist Ausdruck der unternehmerischen Verantwortung des KarstadtQuelle-Konzerns. Hierzu gehört auch, die Beziehungen zu den primären Stakeholdern (Mitarbeiter, Aktionäre, Regierungsstellen, Lieferanten, Kunden) und den sekundären Stakeholdern (Mitbewerber, Gewerkschaften, örtliche Gemeinden, Bürgerinitiativen, Behörden, Presse) des Unternehmens zu verbessern. Denn die Art und Weise, wie ein Unternehmen mit seinen Stakeholdern umgeht, ist ein Abbild seiner Corporate Social Responsibility (CSR). Souverän handeln kann ein Unternehmen jedoch nur, wenn es über Maßstäbe verfügt, an denen es die Nachhaltigkeit der eigenen Geschäftspolitik überprüfen kann. Hierfür kann der Verständigungsprozess mit den unterschiedlichen Anspruchsgruppen des

Unternehmens wertvolle Hinweise und Informationen liefern. Dialog- und Lernfähigkeit, Vertrauen, Verantwortung und eine transparente Kommunikation bilden die Voraussetzung für diesen gesellschaftlichen Verständigungsprozess. Es ist dem Unternehmen daher wichtig, sich offen und kritisch mit seinen Stakeholdern auseinander zu setzen. Dabei stellt insbesondere die Arbeit seriöser NGOs eine wertvolle Orientierungshilfe bei der Einschätzung ausländischer Handelspartner dar. KarstadtQuelle schätzt das Engagement von Nichtregierungsorganisationen daher sehr. Als Beobachter des Geschehens in den Zuliefererländern machen sie auf Gesetzesverstöße und nicht tolerable Arbeitsbedingungen aufmerksam. Ihre Arbeit verdient Respekt, wenn sie auf solide recherchierten Fakten beruht. Zweifel aber sind angebracht, wenn pauschale Behauptungen mit dem Ziel verbreitet werden, dem Ansehen von sozial verantwortlich handelnden Unternehmen zu schaden. Deshalb sucht KarstadtQuelle in diesem Feld die kontinuierliche Kooperation mit vertrauenswürdigen Partnern. KarstadtQuelle ist sich bewusst, dass die Wirtschaft in dem Maße soziale Verantwortung wahrnehmen muss, wie es ihrer Position auf dem durch Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und kritische Verbrauchern zunehmend für soziale Fragen sensibilisierten Märkten entspricht.

Qualifizierung und Auditierung mit System

Bei der Durchsetzung von Grundsätzen der sozialen Verantwortung in den Produktionsstätten der Zulieferbetriebe sind die Unternehmensmaßnahmen von KarstadtQuelle weniger darauf gerichtet, den Geschäftspartnern bei der Einhaltung der Sozial- und Umweltstandards „über die Schulter“ zu sehen. Im Mittelpunkt steht vielmehr der Wunsch, bei den Zulieferern langfristig die Eigenverantwortung zu fördern. Durch Information, Schulung und Beratung der Zulieferer (z.B. Awareness-Rising-Workshops) sowie durch unabhängige Auditierung der Lieferanten werden die Qualitätsanforderungen aber auch die Sozial- und Umweltstandards, denen sich KarstadtQuelle verpflichtet fühlt, innerhalb der Wertschöpfungskette umgesetzt. Angestrebt wird ein nachhaltiger Verbesserungsprozess, in dem die Lieferanten schrittweise qualifiziert werden – allerdings sind diese Maßnahmen nur dann wirksam, wenn die Lieferanten das Angebot als Baustein ihres eigenen Konzeptes betrachten. Die Audits, die der Lieferant bezahlt, werden von externen SA 8000²⁰-qualifizierten Mitarbeitern durchgeführt. Im Erst-Audit

²⁰ Der Social Accountability 8000 (SA 8000) wurde 1997 von der Initiative Council on Economic Priorities (CEP), einer in New York ansässigen Non-Profit-Forschungsinstitution, entwickelt. Gegenstand des SA 8000 sind Arbeitsbedingungen und

werden mit den Produzenten Korrekturpläne (Corrective Action Plans) erarbeitet, die in einem bestimmten Zeitraum zu erfüllen sind und deren Einhaltung durch ein Re-Audit (von der Umsetzungskontrolle über Sensibilisierungs- und Coachingmaßnahmen) überprüft wird. KarstadtQuelle-Mitarbeiter vor Ort begleiten diese Prozesse oder koordinieren dies durch externe Dienstleister. Die im Audit festgestellten Mängel werden in Auditberichten dokumentiert. In einer gemeinsamen Datenbank der BSCI können alle Mitgliedsunternehmen abrufen, ob ein Lieferant bereits auditiert wurde. Dies erspart Mehrfachauditierungen. Eine erfolgreich abgeschlossene Auditierung ist drei Jahre gültig²¹ und muss dann wiederholt werden. Bei Nichterfüllung wird der Lieferant nicht ausgelistet, sondern durch Workshops und Schulungen entsprechend qualifiziert.

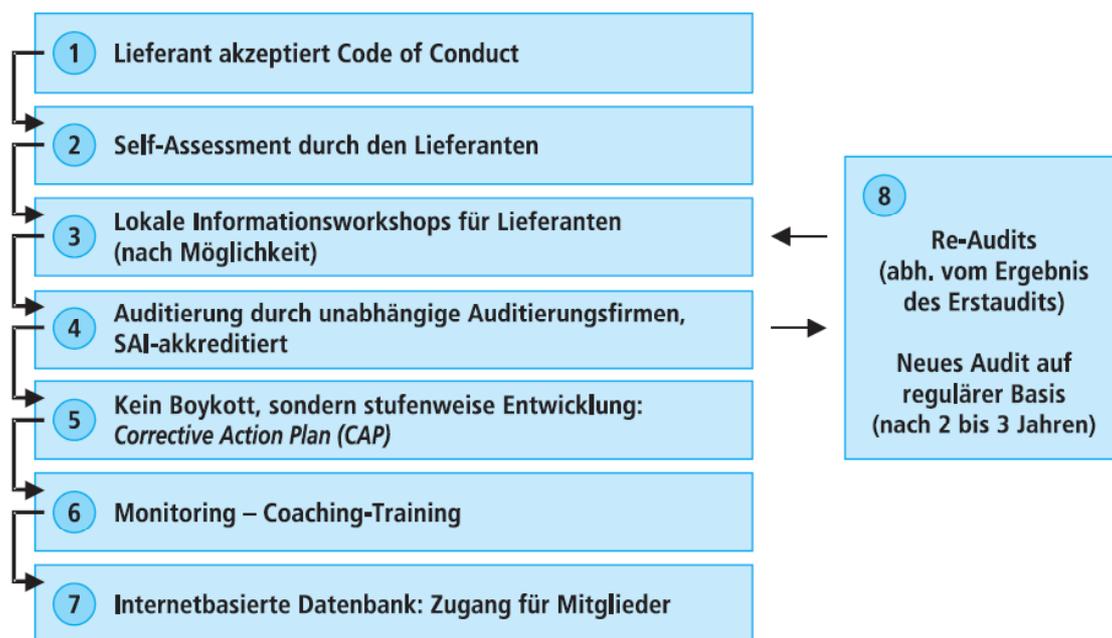


Abb. 2: Der BSCI-Auditierungsprozess

Problematisch sind Situationen und Umstände in den Produktionsbetrieben, die nicht durch Audits aufgedeckt oder gar behoben werden können. Wie Esther Tse, bei KarstadtQuelle bis September 2006 als Division Manager Social Affairs Far East für Asien zuständig, betont, lassen sich so zum Beispiel Mängel im Bereich Kommunikation und Beschwerdemechanismen, Diskriminierungspraktiken oder unfreiwillige Überstunden durch ein gewöhnliches Sozialaudit nur schwer aufdecken. Hier arbeitet Karstadt-

Rechte von Arbeitnehmern. Der Standard orientiert sich hierbei an Konventionen der International Labour Organisation (ILO).

²¹ Für SA 8000-zertifizierte Lieferanten gelten die Überwachungs- und Wiederholungsfristen im Rahmen der SA 8000-Systematik.

Quelle augenblicklich im Verbund mit BSCI sowie mit anderen Organisationen daran, Qualifizierungsprogramme zu erstellen und durchzuführen, die sich speziell diesen Problemen widmen. Umgekehrt ist das Unternehmen zugleich bemüht, durch geeignete Programme und Schulungen bei seinen umsatzschwächeren Lieferanten Verbesserungen in den Bereichen Fabrikmanagement und Personalführung zu erzielen, da hier häufig die Ursachen für andere Leistungsschwächen liegen. Die Beendigung der Geschäftsbeziehung zwischen KarstadtQuelle und seinen Lieferanten sieht das Unternehmen somit nur als letzte Konsequenz, wenn andere Formen der Überzeugung fehlschlagen.

In der Regel erweist es sich als einfacher, wenn Unternehmen im Zusammenschluss mit anderen Unternehmen auftreten, um die einzelnen Fabrikanten vor Ort zu überzeugen, die Bedingungen in ihren Produktionsstätten zu verbessern. In diesem Sinne erweist sich das Engagement KarstadtQuelles im Rahmen der BSCI als durchaus vorteilhaft. So können die BSCI-Mitglieder gemeinsam Qualifizierungsmaßnahmen erarbeiten und durchführen, die ein einzelnes Unternehmen aufgrund eingeschränkter Kapazitäten nicht anbieten kann. So offeriert KarstadtQuelle im Verbund mit BSCI eine Vielzahl von Workshops, die insbesondere die Kooperationsbereitschaft möglichst vieler Lieferanten erhöhen soll. So genannte Best-Practice-Modelle haben sich bislang als förderlich erwiesen. Unternehmer, die mit großem Erfolg auch hinsichtlich der Steigerung von Produktivität und Produktqualität die Arbeitsbedingungen in ihren Produktionsstätten verbessern konnten, teilen ihre Erfahrungen mit Kollegen und Mitbewerbern und geben praktische Hinweise zur Verbesserung. Es ist mit Gewissheit festzustellen, dass Anstrengungen, die auch von Seiten des Fabrikmanagements mit Überzeugung gemacht werden, eine weitaus nachhaltigere Wirkung erzielen, als solche, die nur durch Druck beziehungsweise Drohung der Aufkündigung der Geschäftsbeziehung verfolgt werden.

Neben Asien ist die Region Osteuropa/Türkei der zweitbedeutendste Schwerpunkt für die Warenbeschaffung des KarstadtQuelle-Konzerns. Dabei wird, so Dr. Marion Schenk, zuständig für Auditierung und Zertifizierung, in diesen Ländern, wie etwa der Türkei, Bulgarien oder Rumänien, die Notwendigkeit zur Einhaltung von Normen der Sozialstandards in Wirtschaft und Gesellschaft im Allgemeinen anerkannt. Zudem unternimmt beispielsweise das rumänische Arbeitsministerium große Anstrengungen, um über landesweit tätige Arbeitsinspektoren in den Betrieben die ordnungsgemäße Abgabe von Steuern, die Existenz von Arbeitsverträgen oder die Zahlung der gesetzlichen Mindestlöhne zu kontrollieren. Diese Kontrollen

finden in Exportbetrieben, zu denen auch die KarstadtQuelle-Lieferanten gehören, mindestens fünfmal pro Jahr statt. Dass der gesetzliche Mindestlohn, der in Rumänien derzeit bei ca. 80 Euro netto im Monat liegt, nicht ausreicht, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer zu befriedigen, hat das vom BMZ und der GTZ betreute Pilotprojekt „Förderung der Dialogfähigkeit zwischen Management und Beschäftigten“ gezeigt. Viele der an diesem Projekt beteiligten Betriebe verzeichnen im Frühjahr und Herbst extrem hohe „Krankheitsraten“ bei ihren Mitarbeitern, da diese die privaten Gärten bestellen bzw. zur Ernte zuhause blieben, um so im Rahmen der eigenen Landwirtschaft die Versorgung der Familie sicherzustellen. „Die Fehlzeiten wirken sich negativ auf die Qualität der herzustellenden Produkte, auf die Einhaltung zugesagter Liefertermine und so letztendlich auf das Image des Betriebes und die zukünftige Auftragslage aus. Dadurch, dass Management und Beschäftigte im Rahmen des genannten Projektes erstmals gemeinsam an einem Tisch saßen, gelang es, sich hinsichtlich dieser Problematik einander anzunähern“, so Dr. Marion Schenk.

Vor allem die Türkei verfügt im Textilsektor über eine Vielzahl von Betrieben unterschiedlicher Größe. „Die Lieferanten, mit denen KarstadtQuelle hier zahlreiche seiner Geschäfte abwickelt, befinden sich seit 2003 im Prozess der Sozialauditierung oder haben ihn bereits erfolgreich absolviert. Neben allgemein üblichen firmeneigenen Sozialleistungen, z.B. kostenfreies Kantinenessen, werden die Näherinnen hier auch weit oberhalb der gesetzlichen Mindestbestimmungen entlohnt. Dem gesetzlichen Mindestlohn in der Türkei von rund 200 Euro pro Monat steht ein durchschnittlicher Verdienst einer Bandarbeiterin der Textilindustrie von etwa 370 Euro gegenüber.“ Dennoch gibt es neben diesen positiven Beispielen auch große Probleme wie etwa häufige Überstunden, die vor allem mit der Angst vor der chinesischen Konkurrenz nach dem Quotenfall und Befürchtungen des Abrutschens in die zweite Beschaffungsreihe begründet werden. Für die meisten der ortsansässigen Fabrikbesitzer steht hier der wirtschaftliche Nutzen der Sozialstandards im Vordergrund, wobei sie diesen durchaus ambivalent beurteilen. Hier gilt es, einerseits Verständnis für die Langzeitwirkung einer sozialverträglichen Produktion zu wecken und andererseits durch wachsende Geschäftsbeziehungen den praktischen Beweis hierfür anzutreten. Vertreter der Universitäten, die gegenwärtig dabei sind, die Leitung des internationalen Runden Tisches (Türkei) von der GTZ zu übernehmen, haben erkannt, wie wichtig und notwendig in diesem Prozess der Erfahrungsaustausch zwischen den Lieferanten über alle Konkurrenzbedenken hinweg ist. Hier können nur die mit Erfolg gelebten und aus den eig-

enen Reihen vermittelten Beispiele Skeptiker und Zögerer zum Umdenken bewegen.

Nachhaltig wirtschaften (rechnet sich)

Seit der Weltkonferenz zu Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro im Jahr 1992 beschäftigen sich Regierungen, Unternehmen, Kommunen und Konsumenten mit der „Vision“ der Nachhaltigkeit, die neben der ökologischen auch eine ethisch-soziale und ökonomische Dimension enthält. Als guter Corporate Citizen steht die KarstadtQuelle AG zunehmend in der Pflicht, nicht nur die ökonomische, sondern auch die soziale und ethisch-moralische Nachhaltigkeit ihres Wirtschaftens zu belegen. Transparenz hinsichtlich der Umsetzung seiner unternehmerischen Aspekte erreicht das Unternehmen seit 2004 unter anderem durch die regelmäßige Veröffentlichung seines Nachhaltigkeitsberichts. Im Vorwort des 2006 erschienenen Nachhaltigkeitsberichtes schreibt Helmut Merkel: „Als Mittler zwischen Produzent und Kunde setzen wir uns konsequent für die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards bei unseren Partnern ein. Um unsere Kunden zu umwelt- und sozialverträglichem Einkaufen zu motivieren, finden in den Warenhäusern zahlreiche Aktionen wie die ‚Woche des fairen Handels‘ und ‚Ökologischer Schulanfang‘ statt. Unser Angebot an energieeffizienten Hausgeräten und an Textilien mit dem Siegel ‚Öko-Text-Standard 100‘ haben wir im Berichtszeitraum deutlich gemacht.“²²

Nachhaltig wirtschaften bedeutet für KarstadtQuelle, langfristig erfolgreich sein. Jeder verantwortliche Konsument kann und will mit seinem Kaufverhalten einen persönlichen Beitrag für die Schonung der Umwelt leisten. Zugleich sorgt er dafür, dass der menschliche Wohlstand in den Entwicklungs- und Schwellenländern, wo Teile dieser Güter produziert werden, kontinuierlich steigt. Erst dann lassen sich dort Umwelt- und Sozialstandards in angemessener Weise durchsetzen. Damit sich ein Unternehmen verstärkt mit ethischen Fragen seines Handel(n)s auseinandersetzen kann, sind bewusste Kaufentscheidungen der Konsumenten notwendig: „Unternehmen, die ihre Produktionsbedingungen nach ökologischen und sozialen Standards ausrichten, soll man nicht nur loben, sondern gezielt deren Produkte kaufen. Alleine vom Lob können diese Betriebe auch nicht leben.“²³

²² Vgl. Nachhaltigkeitsbericht 2006. Essen: Selbstverlag.

²³ *Heinz Schulze*: Sozial-ethischer Einkauf von Kommunen: Sind Sozialstandards und Verhaltenskodizes dabei hilfreich? In: Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen: Chancen und Grenzen. Hg. von Christian Bussler und Alexander Fonari. München 2005, S. 138.



Eine Welt Netzwerk Bayern e.V.

Das Eine Welt Netzwerk Bayern e.V. (www.eineweltnetzwerkbayern.de) ist das bayerische Landesnetzwerk entwicklungspolitischer Gruppen und Einrichtungen, Weltläden und lokaler Eine-Welt-Netzwerke. Es ist u.a. Träger der bayerischen Landeskampagne zum Fairen Handel „Fair Handeln Bayern“ (www.fairhandeln-bayern.de), des bayerischen Partnerschaftsportals für Kommunen, Schulen, Kirchengemeinden, Nichtregierungsorganisationen „Bayern - Eine Welt“ (www.bayern-einewelt.de) und Herausgeber zahlreicher Publikationen (z.B. Handbuch „Entwicklungspolitik in Bayern“ oder „Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen“). Mitglieder sind neben Weltläden und lokalen Eine Welt Foren (z. B. in München, Landsberg, Fürstenfeldbruck, Nürnberg, Würzburg, Aschaffenburg) u.a. auch die kirchlichen Hilfswerke Missio, Misereor, Renovabis sowie Mission Eine Welt - Centrum für Partnerschaft, Entwicklung und Mission der Ev.-Luth. Kirche in Bayern. Auf Bundesebene ist das Eine Welt Netzwerk Bayern e.V. Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Eine Welt Landesnetzwerke in Deutschland e.V. ([agl, www.agl-einewelt.de](http://www.agl-einewelt.de)).

Die derzeit 66 Mitgliedsgruppen des Eine Welt Netzwerks Bayern e.V. (die wiederum jeweils bis zu 55 eigene Mitgliedsgruppen und Vereine vertreten) wollen mehr Menschen dafür gewinnen, ihr Denken und Handeln an der Verantwortung für die Eine Welt zu orientieren. Sie informieren über Ursachen und Hintergründe globaler Probleme. Durch Informations- und Bildungsveranstaltungen, Aktionen, Kampagnen (u.a. zum Fairen Handel) und Lobby-Arbeit stellen die Mitglieder des Eine Welt Netzwerks unserer Gesellschaft immer wieder die Frage nach der Zukunftsfähigkeit unserer Lebensweise. Sie entwickeln konkrete Handlungsmöglichkeiten und fordern persönliche sowie gesellschaftliche Schritte in diese Richtung. Darum beteiligen sie sich z.B. an der Lokalen Agenda 21 und der Umsetzung der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2005 – 2014) in Bayern (www.dekade-bayern.de) und setzen sich für eine gerechte Globali-

sierung ein. Die vom Eine Welt Netzwerk Bayern e.V. initiierten Projekte „AG bio-regional-fair“ und „Forum Globales Lernen in Bayern“ wurden 2006 von der Jury des Nationalkomitees zur UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ als offizielle Dekade-Projekte ausgezeichnet.

In den Jahren 2006/07 ist das Projekt „Globalisierung von Sozial- und Umweltstandards“ ein Schwerpunkt der entwicklungspolitischen Arbeit. Im Rahmen dieses vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und der Bayerischen Staatskanzlei geförderten Projekts finden u.a. bayernweite „Runde Tische“ zu den Themenfeldern „Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen“ und „Kommunen und Eine Welt - Öffentliches Beschaffungswesen“ statt.

Eine Welt Netzwerk Bayern e.V.

Weißer Gasse 3
86150 Augsburg

www.eineweltnetzwerkbayern.de
info@eineweltnetzwerkbayern.de

Tel.: 089 / 350 40 796



Institut für Gesellschaftspolitik an der Hochschule für Philosophie in München

Das Institut für Gesellschaftspolitik (IGP) ist ein eigenständiges Institut des Jesuitenordens, das der ordenseigenen Hochschule für Philosophie in München angegliedert ist. Es versteht sich primär als eine Forschungs- und Studieneinrichtung, die aktuelle gesellschaftspolitische Fragenstellungen, vor allem internationale Themen wie Globalisierung, Entwicklungspolitik, Migration oder nachhaltige Entwicklung in einer interdisziplinären Perspektive bearbeitet. Dabei werden sozialwissenschaftliche Analysen mit sozialem Reflexionen verknüpft, wobei strukturelle und soziokulturelle Aspekte besondere Aufmerksamkeit erhalten.

Das IGP widmet sich in seiner Forschungsarbeit jeweils aktuellen, (welt-) gesellschaftlich relevanten Fragen. Besondere Schwerpunkte ergeben sich auch aus Aufträgen oder den Interessen der Mitglieder des Instituts. Derzeitige Forschungs- und Studienschwerpunkte sind: Sozialphilosophische und sozialemthische Grundsatzfragen, Wirtschafts- und Unternehmensethik, soziologische Gegenwartsanalyse, Globalisierung und Weltordnungspolitik, Universalität der Menschenrechte und ihre interkulturelle Begründung, soziokulturelle und ethische Dimension der Entwicklungspolitik, Dialog der Religionen.

An der Hochschule für Philosophie lehren Mitglieder des Instituts Sozialphilosophie, Sozialemthik, Sozialwissenschaften und Entwicklungspolitik. Vom IGP konzipiert wurde auch ein eigenes Zusatzstudium ‚Grundlagen der Sozialwissenschaften‘, das seit einigen Jahren an der Hochschule angeboten wird. Dieses bietet – aufbauend auf einem abgeschlossenen Erststudium – eine Qualifikationsmöglichkeit im Bereich der Sozialphilosophie und der Sozialwissenschaften unter besonderer Berücksichtigung internationaler Fragestellungen. Studienschwerpunkte sind eine sozialphilosophische Grundlegung, eine systematische Einführung in wichtige Theorien und Methoden der Sozialwissenschaften sowie die Anwendung dieser Grundlagen auf internationale Beziehungen und Entwicklungspolitik. Gemäß der Überzeugung des Instituts, dass globale Phänomene und Probleme

nicht losgelöst voneinander betrachtet werden können, ist auch dieses Zusatzstudium interdisziplinär ausgerichtet.

Seit nunmehr zwanzig Jahren besteht an der Hochschule das Forschungs- und Studienprojekt der Rottendorf-Stiftung, das seit mehr als zehn Jahren unter dem Leitthema ‚Globale Solidarität – Schritte zu einer neuen Weltkultur‘ steht. Das Projekt ist seit seinen Anfängen eng mit dem Institut verbunden und seine Leitung lag fast seit Beginn bei Mitgliedern des Instituts. Thematisch greift das Projekt in den vergangenen Jahren verstärkt die Frage nach globalen Herausforderungen und einer gerechten Weltordnung auf (v.a. auch in wirtschaftsethischer Perspektive) und bearbeitet diese durch Tagungen, Kolloquien und Buchveröffentlichungen (vgl. die namensgleiche Reihe, die im Kohlhammer-Verlag erscheint).

Über die wissenschaftliche Tätigkeit hinaus geht es dem Institut auch um die praktische und politische Umsetzung sozialwissenschaftlich und sozial-ethisch relevanter Themen. Dazu arbeitet das Institut mit anderen Forschungseinrichtungen, Nichtregierungsorganisationen, politischen Parteien, Unternehmen, anderen, weltweit tätigen Institutionen des Jesuitenordens (z.B. dem Flüchtlingsdienst der Jesuiten) und kirchlichen Akteuren und Werken (v.a. Deutsche Bischofskonferenz, Deutsche Kommission Justitia et Pax) zusammen.

Weitere aktuelle Informationen:

IGP: www.hfph.mwn.de/igp/igp.htm

Hochschule für Philosophie: www.hfph.mwn.de

Rottendorf-Projekt: www.hfph.mwn.de/einrichtungen/rottendorf/

AutorInnenverzeichnis

Bönning, Matthias

Geb. 1972. Nach Berufsausbildung zum Bankkaufmann im Bankhaus Sal. Oppenheim jr. & Cie. Diplom in Betriebswirtschaftslehre an der Universität zu Köln; zwischenzeitlich Auslandsstudium am Western State College of Colorado, USA; Stipendiat der Studienstiftung des deutschen Volkes; seit 1998 als Analyst bei der oekom research AG mit Schwerpunkt Finanzdienstleister, seit 2001 Head of Research; Vorstandsmitglied der oekom research AG seit 2003; Lehrbeauftragter an der Technischen Universität München und an der Universität Augsburg seit 2004.

Kontakt: boenning@oekom-research.com

Bruckner, Marion

Geb. 1964. Umweltschutztechnikerin. 1993 Leitung Abteilung Umwelt, Löwenbräu München; seit September 2000 bei der Freudenberg Haushaltsprodukte Augsburg KG Managementbeauftragte für Arbeits- und Umweltschutz; Wahrnehmung der Funktionen der Betriebsbeauftragten für Umweltschutz mit den Bereichen Immissionsschutz, Abfall und Gewässerschutz sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit; Durchführung interner Audits sowie externer Audits bei anderen Freudenberg-Unternehmen und bei Lieferanten; beteiligt an den Auszeichnungen der FHP Augsburg KG mit dem Arbeitsschutzpreis 2002 der Textil- und Bekleidungs-Berufsgenossenschaft sowie dem Zukunftspreis 2006 der Stadt Augsburg; Leitung von prämierten „We all take care“-Projekten; Mitbetreuung des Health, Safety and Environmental Protection (HSE)-Managements für die FHP-Gruppe weltweit. Kontakt: marion.bruckner@fhp-ww.com

Buchner, Andreas

Geb. 1972. Dipl.-Kaufmann. Geschäftsführender Gesellschafter Hylas Holdings GmbH (www.hylas.de). Geschäftsführer Communicatio GmbH (www.communicatio.com). Mitglied des Vorstandes UnternehmensGrüne e.V. – Bundesverband der grünen Wirtschaft (www.unternehmensgruen.de); Mitglied des Münchner Kreises (www.muenchner-kreis.de).

Kontakt: buchner@hylas.de

Bugl, Thomas

Geb. 1960. Nach Ausbildung zum Bankkaufmann Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Passau, 1991 – 1999 Büroleiter des CSU-Vorsitzenden und Bundesfinanzministers Dr. Theo Waigel, seit 2000 Leiter des Referats für wirtschaftspolitische Grundsatzfragen im Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie. Aufgabenschwerpunkte: Grundsatzfragen der Wirtschafts-, Standort- und Gesellschaftspolitik; Analyse der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen sowie der wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Entwicklung; Ableitung von Handlungsstrategien für die bayerische Wirtschaftspolitik; wirtschaftspolitische Fragen im Rahmen der EU sowie sonstiger supranationaler und internationaler Vereinbarungen und Organisationen.

Kontakt: thomas.bugl@stmwivt.bayern.de

Fonari, Dr. Alexander

Geb. 1968. Vorstand Eine Welt Netzwerk Bayern e.V.; Politikwissenschaftler, Dipl.-Theologe, Bankkaufmann. Veröffentlichungen: u.a. Menschenrechte in der deutschen Außenpolitik: Menschenrechte versus ökonomische Interessen?, in: Politische Bildung 33 / 2000, S. 39 – 52; zus. mit S. Nacke (Hg.), Wirtschaftsethik im Diskurs: Eine kritische Auseinandersetzung mit Karl Homann, Münster 2002; zus. mit N. Stamm (Hg.), Entwicklungspolitik in Bayern – Analysen und Perspektiven, München / Augsburg 2004; (Hg.), Menschenrechts-, Arbeits- und Umweltstandards bei multinationalen Unternehmen, München 2004.

Kontakt: info@eineweltnetzwerkbayern.de

Hildebrandt, Dr. Alexandra

Geb. 1970. Bei KarstadtQuelle AG Leiterin Kommunikation Gesellschaftspolitik, Kernkompetenzen: Kommunikations-, Nachhaltigkeits-, Wissens- und Wertemanagement, <http://www.karstadtquelle.com>. Vorher Leiterin der internen Kommunikation in einem internationalen Industrieunternehmen. Beiträge für Funk und Fernsehen, erfolgreiche Autorin zahlreicher Sachbücher. Zuletzt erschienen: „Die Spur des Grenzgängers. Leben als Passion“ (Junfermann 2006).

Kontakt: alexandra.hildebrandt@karstadtquelle.com

Höltzschl, Herbert

Geb. 1951. Ausbildung als Elektromechaniker mit Facharbeiterabschluss und Studium der Elektrotechnik. Berufliche Stationen: 1979 Eintritt bei BMW, Leiter Fehleranalyse Werk Dingolfing; Leiter Hausteile, Messtechnik und Q-Planung in Berlin; Leiter Qualität Gesamtfahrzeug in München; Leiter Karosseriemontage/München; T-Projektleiter Supersportwagen Z 8; Leiter Motorenwerk München. Seit 01.05.2006 Konzernbeauftragter Umweltschutz. Kontakt: Herbert.Hoeltschl@BMW.de

Kleinert, Uwe

Geb. 1957. Geograph. Mitarbeiter der Werkstatt Ökonomie (Heidelberg) – www.woek.de – und Koordinator der Aktion fair spielt: www.fair-spielt.de. Kontakt: uwe.kleinert@woek.de

Klier, Alexander

Geb. 1964, verheiratet, 1 Kind. 1980 Ausbildung als Fernmeldehandwerker, später Jugendvertreter und Betriebsrat bei der Deutschen Telekom. Ab 1993 Abendschule zum Erlangen der allgemeinen Hochschulreife, 1996 Studium der Philosophie und 2000 Zusatzstudium Erwachsenenpädagogik. Seit 2003 Promotionsvorhaben "Betriebliche Synchronie. Über das komplexe Zusammenspiel der Zeitformen Dauer, Warten und Pause in betrieblichen Organisationen". Diverse Veröffentlichungen unter <http://www.alexander-rager.de/downloads/downloads.html> verfügbar. Seit 2004 pädagogischer Leiter des Bereichs Erwachsenenbildung DGB Bildungswerk Bayern e.V. Kontakt: alexander.klier@bildungswerk-bayern.de oder 089 / 55933641

Kocks, Peter

Geb. 1949. Studierte Betriebswirtschaft, Jura und Sozialpädagogik. Seit 1985 Mitarbeiter der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, derzeit Koordinator Sozialstandards und seit 2001 Sekretär des deutschen Runden Tisches Verhaltenskodizes.

Kontakt: Peter.Kocks@gtz.de

Löbbert, Stefan

Geb. 1965. Bankkaufmann, Diplomkaufmann. Studium der Wirtschaftswissenschaften an der LMU München. Seit 1994 in der HypoVereinsbank tätig: Kreditspezialist und Vertrieb im Bereich Professionelle Immobilienkunden; Trainer; Ausbilder. Leiter Produktentwicklung und Professionelle Immobilienkunden; Projektleiter bereichsübergreifender Projekte. Seit 2000: Leiter des CSR-Managements der HypoVereinsbank, d.h. u.a. verantwortlich für folgende Themen: Umweltrisikoprüfung im Kreditgeschäft; Angebot Nachhaltiger Geldanlagen; Klima-Strategie der HVB / UniCredit Group; Umweltmanagement im Bankbetrieb inkl. Einkauf; Werte-Management - Ombudsmannsystem und Integrity Charter; Sozial-gesellschaftliches Engagement. Kontakt: stefan.loebbert@hvb.de

Müller, Axel

Geb. 1977. Diplom-Geograph. Trainee der AGEH (Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V.) und MISEREOR, arbeitet seit 2005 bei Misereor in der Afrika-Abteilung zum Thema "Erdölförderung im Golf von Guinea". Diplomarbeit über die sozioökonomischen und ökologischen Folgen des Pipelineprojektes Tschad-Kamerun: 'Sozioökonomische und ökologische Auswirkungen eines Infrastrukturgroßprojektes. Das Beispiel Kamerun im Rahmen des Tschad-Kamerun Ölförderungs- und Pipelineprojektes' (Dez. 2003). Kontakt: mueller@misereor.de

Reder, Dr. Michael

Geb. 1974. Studium der Philosophie, Theologie und Volkswirtschaft. Heute wissenschaftlicher Mitarbeiter des Instituts für Gesellschaftspolitik an der Hochschule für Philosophie München; Arbeitsschwerpunkte: Politische Philosophie (u.a. Globalisierung, Zivilgesellschaft), Sozialethik (globale

Ethik), Religionsphilosophie (Kultur und Religion in globaler Perspektive). Veröffentlichung u.a.: Global Governance. Philosophische Modelle von Weltpolitik, Darmstadt (WBG) 2006.

Kontakt: michael.reder@hfph.mwn.de

Stamm, Dr. Norbert

Geb. 1961. Literatur- und Kulturwissenschaftler, Schwerpunkt Afrika. Vorstand Eine Welt Netzwerk Bayern e.V. Mitentwicklung der Kampagne Fair Handeln Bayern sowie des Projekts ‚Globalisierung von Sozial- und Umweltstandards‘. Hauptamtlich Geschäftsstelle Lokale Agenda 21 der Stadt Augsburg. Dort Mitredaktion des Internetportals www.lifeguide-augsburg.de für nachhaltigen Konsum. Veröffentlichungen u.a.: Rendite plus – Möglichkeiten sozialverantwortlicher Geldanlage (Ausstellung und Begleitheft), Augsburg 2000; Hrsg. (mit A. Fonari), Entwicklungspolitik in Bayern – Analysen und Perspektiven, München und Augsburg, ³2004.

Kontakt: stamm@eineweltnetzwerkbayern.de

Strohscheidt, Elisabeth

Geb. 1954. Studium der Anglistik, Politischen Wissenschaften und Philosophie. Langjährige Mitarbeit bei amnesty international, zuletzt als Fachreferentin ‚Wirtschaft und Menschenrechte‘ im Büro der deutschen ai-Sektion. Seit April 2003 Menschenrechtsreferentin des Bischöflichen Hilfswerks Misereor in Aachen mit den Themenschwerpunkten ‚Menschenrechte in der Entwicklungszusammenarbeit‘ sowie ‚Menschenrechte und Unternehmensverantwortung‘; derzeit neuer Schwerpunkt auf Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Erdölförderung im Golf von Guinea. Koordination der Arbeitsgruppe ‚Wirtschaft und Menschenrechte‘ im Forum Menschenrechte (www.forum-menschenrechte.de).

Kontakt: strohscheidt@misereor.de

Wallacher, Prof. Dr. Dr. Johannes

Geb. 1966. Dipl. Wirtschaftsingenieur, Promotionen in Wirtschaftswissenschaften und Philosophie, seit 2006 Professor für Sozialwissenschaften und Wirtschaftsethik an der Hochschule für Philosophie in München. Beratungstätigkeit im Bereich Weltkirche der Deutschen Bischofskonferenz als Moderator des Sachbereichs Entwicklung der Deutschen Kommission Jus-

titia et Pax und als Mitglied der Sachverständigengruppe „Weltwirtschaft und Sozialethik“. Ausgewählte aktuelle Veröffentlichungen: Hrsg. (mit M. Reder und T. Karcher), Unternehmensethik im Spannungsfeld der Kulturen und Religionen, Stuttgart u.a. 2006; Hrsg. (mit M. Kiefer), Globalisierung und Armut. Wie realistisch sind die Millenniums-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, Stuttgart u.a. 2006; (mit J. Müller), Entwicklungsgerechte Weltwirtschaft. Perspektiven für eine sozial- und umweltverträgliche Globalisierung, Stuttgart u.a. 2005. Kontakt: Joh.Wallacher@hfph.mwn.de

Weiß, Thomas

Geb. 1961. Master Studium der Umweltwissenschaften mit Schwerpunkt Mikrobiologie. Zusatzausbildung Betrieblicher Umweltberater, EFQM-Assessor. Beauftragter Umwelt- und Qualitätsmanagement der Neumarkter Lammsbräu. Kontakt: umweltreferat@lammsbraeu.de

Würdinger, Eduard

Geb. 1963. Dipl.-Geoökologe. Ab 1990 Tätigkeit in der Kongressorganisation, Lehrtätigkeit für die Fresenius Akademie in der Ausbildung von Umweltmanagementbeauftragten sowie freiberufliche Mitarbeit an mehreren Fachgutachten zu Fragen der Umweltbildung sowie des Boden- und Gewässerschutzes. Seit Oktober 1991 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektleiter beim BfA (Bayerisches Institut für Angewandte Umweltforschung und -technik GmbH, Augsburg); dort diverse Forschungsarbeiten mit dem Schwerpunkt Nachhaltige Entwicklung (u.a. Ökobilanz zu Kunststoffen aus nachwachsenden Rohstoffen, ECO-Effizienz-Analysen produzierender Unternehmen und zur Energieversorgung großer Chemiestandorte, Abschätzung des Gefährdungspotentials biotechnologischer Produktionsprozesse) sowie langjährige Beratung von Unternehmen in den Bereichen Umwelt-, Qualitäts- und Arbeitsschutzmanagement; 2000 und 2001 Lehrbeauftragter an der Fachhochschule Augsburg im Fach „Betriebliches Umweltmanagement“; mehrjährige Mitarbeit im Unterausschuss „Wirkungsabschätzung/Bewertung“ des DIN NAGUS- Arbeitsausschusses „Ökobilanzen“. Kontakt: ewuerdinger@bifa.de