

Stefanie Deinert, Christian Schrader, Bettina Stoll (Hrsg.)

Centre of Research for Society and Sustainability

Corporate Social Responsibility (CSR)

Die Richtlinie 2014/95/EU –

Chancen und Herausforderungen



Gesellschaft und Nachhaltigkeit

Band 4 / Vol. 4

CeSSt - Herausgegeben von
Zentrum für Gesellschaft und Nachhaltigkeit
an der Hochschule Fulda

Edited by
Center of Research for Society and Sustainability
Fulda university of applied sciences

Stefanie Deinert / Christian Schrader /
Bettina Stoll (Hrsg.)

Corporate Social Responsibility (CSR)

Die Richtlinie 2014/95/EU -
Chancen und Herausforderungen

Bibliographic information published by Deutsche Nationalbibliothek
The Deutsche Nationalbibliothek lists this publication in the Deutsche
Nationalbibliografie; detailed bibliographic data is available in the
Internet at <http://dnb.d-nb.de>.

ISBN 978-3-86219-982-2 (print)

ISBN 978-3-86219-983-9 (e-book)

URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0002-39832>

© 2015, kassel university press GmbH, Kassel
www.upress.uni-kassel.de

Cover design: Grafik Design Jörg Batschi, Tübingen
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Theoretische Zugänge zur CSR und „CSR-Richtlinie“

Vorwort 8

Prof. Dr. Eckhardt Rebbinder

Corporate Social Responsibility – von der gesellschaftspolitischen Forderung zur rechtlichen Verankerung 10

Prof. Dr. Christian Schrader

Entwicklung und Entwicklungsoptionen der Richtlinie 2014/95/EU 38

Prof. Dr. Stefanie Deinert

Die CSR-Richtlinie und die Belange der Arbeitnehmer und sonstigen Erwerbstätigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette 56

Prof. Dr. Bettina Stoll

Die „CSR-Richtlinie“ – Signal für die Sozialwirtschaft!? 98

CSR und die „CSR-Richtlinie“ im Gespräch

- *Thomas Knoll-Biermann, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz*
- *Oliver Schollmeyer, Bundesverband der Deutschen Industrie*
- *Johanna Kusch, Germanwatch, CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung*
- *Dr. Alexander Beck, AÖL-Assoziation ökologischer Lebensmittelhersteller*
- *Christine Neumann, CSR Europe*

Podiumsdiskussion 21.11.2014.....129

CSR (und die „CSR-Richtlinie“) in der Praxis

Dr. Johannes Merck/Otto GmbH & Co KG

„Spielräume nutzen und erweitern – CSR als unternehmerische Aufgabe“154

Michael Garvs/Bionade GmbH

Bionade – Rohstoffbeschaffung als CSR am Beispiel „Bio-Landbau Rhön“170

Thomas Gutberlet/ tegut... gute Lebensmittel GmbH & Co. KG

Man muss die Dinge leben, die man sich auf die Fahne
schreibt.....175

Daniel Schmidtke/ papperts GmbH & Co. KG

Den Pappert-Spirit spürbar machen179

Vorwort

Im Konzept der Corporate Social Responsibility (CSR) fließen ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung zusammen. Unternehmen der Privatwirtschaft sind auf Profiterzielung ausgerichtet. Langfristiger unternehmerischer Erfolg kann jedoch nur im guten Zusammenwirken mit den Mitarbeitenden im Unternehmen, entlang der Liefer- und Wertschöpfungskette und mit allen anderen Stakeholdern gedeihen. Die Gesellschaft möchte nicht unter den negativen ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit, sowie der Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen leiden.

Die Europäische Union verabschiedete 2014 eine Richtlinie, die bestimmte große Unternehmen verpflichtet, mindestens über Umwelt-, Sozial-, und Arbeitnehmerbelange, über die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie über Diversität als unternehmerische Leistungsindikatoren zu berichten. Diese Pflicht strahlt auch auf kleine und mittlere Unternehmen aus. Wenn auch die Unternehmen hierdurch nicht zur Ergreifung bestimmter CSR-Maßnahmen verpflichtet werden, so kann die Richtlinie zur Offenlegung doch die Auseinandersetzung mit den berichtspflichtigen Themen befördern und die Unternehmen zu weitergehenden CSR-Maßnahmen veranlassen. An die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht ist die Erwartung geknüpft, dass die Spielräume im Sinne der erklärten Ziele – Transparenz und Vergleichbarkeit der Berichte – ausgenutzt werden. Sehr viele Unternehmen, aber auch Stakeholder und die gesamte Gesellschaft haben ein großes Informations- und Gestaltungsbedürfnis.

Die Hochschule Fulda startete 2014 am Fachbereich Wirtschaft einen Studiengang Wirtschaftsrecht, der mit seinen Schwerpunkten Nachhaltigkeit und Ethik auch auf das Voranbringen gerade der CSR-Diskussion zielt. Die Hochschule verfügt darüber hinaus mit ihrem breiten Fächerspektrum unter anderem in Sozialwissenschaften über weitreichende CSR-Kompetenzen. So lag es nahe, die Inhalte und Wirkungen der CSR-Richtlinie inter- bzw. transdisziplinär und gemeinsam mit an CSR interessierten Unternehmen zu untersuchen.

Der vorliegende Band dokumentiert eine Tagung vom November 2014, die an der Hochschule Fulda in Kooperation der Fachbereiche Sozial- und Kulturwissenschaften, Sozialwesen und Wirtschaft veranstaltet wurde. Thematisch gespannt vom CSR-Konzept, über seine Realisierung in großen, mittleren und kleinen Unternehmen bis hin zur Richtlinienumsetzung in Deutschland führte die Fachtagung zur Auseinandersetzung mit weitergehenden und vertiefenden Fragen wie z.B. zu den Signalen der Richtlinie für die Sozialwirtschaft oder den Belangen der Erwerbstätigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette im Kontext unternehmerischer Verantwortung.

Die Initiatoren danken allen an der Tagung beteiligten Akteuren aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft. Insbesondere danken wir den tatkräftigen Unterstützern, vor allem dem wissenschaftlichen Zentrum „Gesellschaft und Nachhaltigkeit“ (CeSSt) der Hochschule Fulda, namentlich Jutta Zinnen, sowie, den engagierten wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiterinnen; Alicia Bock insbesondere für die redaktionelle Begleitung dieses Bandes. Auch den Sponsoren Technologie-TransferNetzwerk Hessen kofinanziert mit Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, Sparkasse Fulda, Bionade GmbH, sowie Rhönsprudel gilt unser ausdrücklicher Dank. Nur mit all dieser Unterstützung konnten wir die Tagung samt Dokumentation zum Erfolg bringen.

Fulda, im Mai 2015

Prof. Dr. Stefanie Deinert
Prof. Dr. Christian Schrader
Prof. Dr. Bettina Stoll

Corporate Social Responsibility – von der gesellschaftspolitischen Forderung zur rechtlichen Verankerung

Prof. Dr. Eckard Rehbinder, Goethe-Universität Frankfurt am Main

Einleitung

Das Konzept der Corporate Social Responsibility (CSR) hat gegenwärtig Hochkonjunktur. Auf internationaler Ebene hat sich UN-Konferenz Rio + 20 mit dem Thema befasst. Ziff. 47 des Outcome-Dokuments¹ erkennt die Bedeutung der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen für die nachhaltige Entwicklung an und fordert die Staaten auf, Modelle guter Praxis zu entwickeln. Es gibt auch vereinzelte nationale Regelungen wie z.B. in Dänemark und Großbritannien sowie – beschränkt auf den Diamantenhandel – in den USA. Im Jahre 2013 hat die Europäische Kommission einen Gesetzgebungsvorschlag vorgelegt, der auf die Einführung einer CSR-Berichterstattung im Rahmen der Rechnungslegung der Unternehmen abzielt. Dieser Vorschlag ist am 15. April 2014 vom Europäischen Parlament in veränderter Form in erster Lesung gebilligt und dann aufgrund einer Einigung im informellen Trilogverfahren zwischen den drei EU-Organen mit weiteren Änderungen vom Rat und vom Europäischen Parlament beschlossen worden. Am 15. November ist die Richtlinie im Amtsblatt als Richtlinie 2014/95/EU² veröffentlicht worden.

In der Sache geht es um die Frage, ob und in welcher Form die Unternehmen gehalten sein sollen, über die Beachtung der dem Allgemeinwohl oder schutzbedürftigen Individualinteressen dienenden Gesetze hinaus („Compliance“) in ihrer Geschäftspolitik Umwelt-, soziale und Arbeitnehmerbelange sowie Governance-Aspekte (Bekämpfung von

¹ United Nations Conference on Sustainable Development (Rio + 20), Juni 2012, The Future We Want, A/CONF.216/1.

² Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen, ABl. 2014 Nr. L 330/1.

Korruption und Bestechung) zu berücksichtigen und für eine ausreichende Diversität in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung und Belegschaft zu sorgen. Eine besondere Brisanz erhält die CSR dadurch, dass die Berücksichtigung der CSR-Belange potentiell im Gegensatz zum Interesse der Unternehmen an Gewinnerzielung steht.

1. Ortsbestimmung der CSR: Alter Wein in neuen Schläuchen?

Viele, die sich des modischen anglo-amerikanischen Begriffs CSR bedienen (den ich im Folgenden aus Gründen der Vereinfachung ebenfalls verwende), wissen offenbar nicht, dass es sich um eine alte Diskussion handelt, die seit Ende der zwanziger Jahre des vorigen Jahrhunderts in mehreren Phasen unter dem Stichwort der „gesellschaftlichen“, „sozialen“ oder „Gemeinwohl“-Verantwortung der Unternehmen geführt worden ist.³ Abgesehen von dem althergebrachten Konzept des „ehrbaren Kaufmanns“ und den späteren Überlegungen Walter Rathenaus zum Sozialmodell des „Unternehmens an sich“ aus dem Jahre 1917⁴, hat vor allem die US-amerikanische Diskussion zwischen Dodd und Berle im Jahre 1932⁵ über die Frage, in wessen Interesse die Manager der Aktiengesellschaft tatsächlich handeln und wessen Interesse sie verpflichtet sind, die Diskussion befruchtet. In den USA wurde diese Diskussion zwischen 1968 und 1971 in Reaktion auf die spätere Abkehr Berles von dem von ihm ursprünglich vertretenen, rein aktionärsbezogenen Unternehmensmodell zugunsten eines gemeinwohlorientierten Unternehmensmodells⁶ wieder aufgenommen. Obwohl in der Wissenschaft die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen – in mehreren Spielarten – zahlreiche Anhänger gefunden hat, konnte sie sich in der ameri-

³ Vgl. Hiß, Corporate Social Responsibility – Innovation oder Tradition, Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik 2009, 287.

⁴ Rathenau, Vom Aktienwesen, 2017.

⁵ Dodd, For Whom are Corporate Managers Trustees?, Harvard Law Review 45 (1932), 1145; Berle, For Whom are Corporate Managers Trustees: A Note, Harvard Law Review 45 (1932), 1365.

⁶ Berle, Modern Functions of the Corporate System, Columbia Law Review 62 (1962), 433; ders., Corporate Decision-Making and Social Control, Business Lawyer 24 (1968), 149; vgl. Symposium: New Directions in Corporate Responsibility, Business Lawyer 26 (1970), 509; Blumberg, The Politicalization of the Corporation, Business Lawyer 26 (1971) 1551.

kanischen Rechtsprechung und Unternehmenspraxis – bis auf die traditionelle Vergabe von wohlthätigen Spenden durch die Unternehmen – nicht durchsetzen.⁷ Man befolgt vielmehr die sog. Wallstreet Rule, wonach ein Aktionär, der mit dem Management nicht zufrieden ist, die Aktien verkaufen sollte. Das Aus kam dann mit dem Aufkommen des Konzepts des „Shareholder value“. Dieses spiegelt die allmähliche, zumindest teilweise Umwandlung des Unternehmens von einer reinen, von den Managern gesteuerten Produktionsorganisation in ein hauptsächlich von den Aktionären beeinflusstes Finanzvehikel im Zuge der Entwicklung der modernen Marktwirtschaft wider. Allerdings hat inzwischen in den USA eine intensive Diskussion über die CSR eingesetzt, die das Gesellschaftsrecht überlagert.⁸

In Deutschland wurde das Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen durch das Aktiengesetz von 1937, das in nationalsozialistischer Ideologie die Aktiengesellschaft auf das „Wohl des Betriebes und seiner Gefolgschaft“ und den „Nutzen von Volk und Reich“ verpflichtet hatte (§ 70 AktG), eingeführt. Nach Streichung dieser Gemeinwohlklausel durch § 76 des Aktiengesetzes von 1965 wurde die Gemeinwohlverantwortung der Aktiengesellschaft kontrovers diskutiert und insbesondere von Anhängern der ordnungliberalen Schule bekämpft. Sie wird allerdings in neuerer Zeit im Hinblick auf die soziale Verantwortung des Eigentum⁹ überwiegend, wenn auch in letztlich unverbindlicher Form, anerkannt.¹⁰

Ferner ist an die seit etwa 1952 einsetzende deutsche Mitbestimmungsdiskussion zu erinnern, die auf der Grundlage eines interessendualistischen Unternehmensmodells die Einführung von Arbeitnehmerrechten in den Leitungsorganen der größeren Kapitalgesellschaften (paritätische oder Drittel-Mitbestimmung) durchgesetzt hat.

⁷ Vgl. Jensen, Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function, *Journal of Applied Corporate Finance* 22 (2010), 32.

⁸ Vgl. die Übersicht bei Richardson, Corporate Social Responsibility (CSR) and Environmental Law, in: IUCN Academy of Environmental Law, *Essential Readings in Environmental Law*, www.iucnael.org.

⁹ BVerfG, Beschl. v. 7.8.1962, BVerfGE 14, 263 (Feldmühle); Beschl. v. 1.3.1979, BVerfGE 50, 290 (Mitbestimmung).

¹⁰ Aus neuerer Zeit: Kort, Gemeinwohlbelange beim Vorstandshandeln, NZG 2012, 926; ders., Vorstandshandeln im Spannungsfeld zwischen Unternehmensinteresse und Aktionärsinteressen, AG 2012, 605; Mülbart, Soziale Verantwortung von Unternehmen im Gesellschaftsrecht, AG 2009, 766; Müller/Wilhelm, Grundfragen des deutschen Corporate Governance-Kodex und der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG, ZHR 176 (2012), 286.

Darüber hinaus sind aber auch allgemeine interessenpluralistische Modelle des Unternehmens entwickelt worden, die auf die Vertretung von Allgemeininteressen in den großen Unternehmen hinauslaufen. Einen gewissen Ausdruck hat das letztere Konzept in der schrittweisen gesetzlichen Einführung von Beauftragten für Umweltschutz, betriebliche Sicherheit, Arbeitsschutz, Datenschutz und Tierschutz im Unternehmen erlangt. Diese Unternehmensbeauftragten („Betriebsbeauftragten“) sollen neben der Sicherstellung der Befolgung der Gesetze („Compliance“) als „andere Organe der Unternehmensverfassung“ auch die freiwillige Berücksichtigung einzelner Gemeinwohlbelange fördern.¹¹ Ferner ist auf das freiwillige, aber inhaltlich stark rechtlich determinierte Umwelt-Audit hinzuweisen. In all diesen letzteren Gemeinwohlmodellen werden nicht etwa neue materielle Berücksichtigungspflichten der Unternehmen begründet, vielmehr setzt man an der Unternehmensorganisation an, vertraut also auf die Kraft der Repräsentation von Allgemeininteressen in den Organen oder auch auf unterer Organisationsebene der Unternehmen oder im Rahmen eines geregelten Kontrollverfahrens.

Wir haben es in ideengeschichtlicher Sicht also mit zwei klar unterscheidbaren Modellen der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen zu tun: materielle Berücksichtigungspflichten und Organisationsanforderungen. Transparenzregeln stehen zwischen diesen beiden Polen, sind aber eher den materiellen Berücksichtigungspflichten zuzuordnen.

Vor diesem Hintergrund gilt es nun die Frage zu stellen, ob und in welcher Hinsicht die neuere CSR-Diskussion Neues zu bieten hat.

CSR stellt zum einen eine Reaktion auf neue Modelle der Staatlichkeit dar. In der modernen, weitgehend globalisierten Wirtschaft und Gesellschaft vermag der Staat zur Bewältigung seiner immer vielfältiger und komplexer gewordenen Aufgaben nicht mehr (allein) auf das klassische Instrument der Regulierung durch Ordnungsrecht zurückzugreifen. Er muss vielmehr weitgehend – als lediglich moderierender Staat – die Kooperation mit Wirtschaft und Zivilgesellschaft suchen. Der politikwissenschaftliche Begriff der „Governance (auf Deutsch, aber unüblich: „Gouvernanz“) bezeichnet diesen Sachverhalt einer vernetzten Politik-

¹¹ Rehbinder, *Andere Organe der Unternehmensverfassung – Die institutionalisierte Vertretung diffuser Interessen im Unternehmen unterhalb der Gesellschaftsorgane*, ZGR 1989, 305; ders., *Umweltsichernde Unternehmensorganisation*, ZHR 165 (2001), 1.

generierung und Politikumsetzung.¹² Insbesondere ist der Grundsatz der Nachhaltigkeit mit seinen drei vielfach in Konflikt stehenden Dimensionen Umwelt, Soziales und Wirtschaft auf eine kooperative Umsetzung in einem lockeren Netzwerk von Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft angelegt. Dadurch erlangt die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen eine neue Bedeutung, die weit über die Ausgangslage bei Beginn der älteren Diskussion hinausgeht.

Zum anderen hat sich die Rolle der Unternehmen in der Gesellschaft in einer anderen Beziehung entscheidend verändert.¹³ Sie sind zu mächtigen sozialen Akteuren geworden, deren strategisches, von Gewinnstreben getriebenes Handeln Fakten für die physische Umwelt und gesellschaftliche Entwicklung setzt, die zunehmend unabhängig von Bindungen an das nationale Territorium handeln und die zum Teil wegen ihrer großen bedingten „Systemrelevanz“ nicht mehr insolvenzfähig sind. Hieraus resultiert eine größere gesellschaftliche Verantwortlichkeit der Unternehmen. Gleichzeitig ist eine Öffnung gegenüber dem gesellschaftlichen Umfeld erfolgt. Spätestens mit der Durchsetzung moderner Kommunikationstechniken („Wissensgesellschaft“) hat das moderne Unternehmen trotz seiner gestiegenen Macht ein Gutteil seiner Autonomie verloren. Abgesehen davon, dass es zunehmend auf Wissen angewiesen ist und dies notfalls einkaufen muss, ist es beim Absatz seiner Produkte und Dienstleistungen, beim Erwerb von Vormaterial und Vorleistungen, zur Rekrutierung von Personal und Inanspruchnahme von Investitionskapital in wachsendem Maße von den gewandelten Wertvorstellungen der Zivilgesellschaft, insbesondere solchen über verantwortliches Wirtschaften abhängig. Die stärkere Transparenz des Unternehmenshandelns und leichte Mobilisierbarkeit von Kritikern über das Internet und sonstige Medien sind dabei entscheidende Faktoren für die Vernetzung mit der Zivilgesellschaft. Insofern befindet sich das moderne Unternehmen nach der Ablösung oder zumindest Anreicherung des klassischen Modells der

¹² Vgl. statt aller Haus, Governance-Theorien und Governance-Probleme: Diesseits und Jenseits des Steuerungsparadigmas, PVS 51 (2010), 457; Schuppert (Hrsg.), Governance-Forschung, 2005; Mayntz, Über Governance, 2009; ders., Alles Governance oder was?, 2011.

¹³ Zumbansen, The Evolution of the Corporation: Organization, Finance, Knowledge and Corporate Social Responsibility, Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 373, 2008; Jackson, A Socio-Political Perspective on Corporate Social Responsibility: Understanding Regulatory Substitution and the Persistence of Irresponsibility, in; Hilty/Henning-Bodewig, Corporate Social Responsibility: Verbindliche Standards des Wettbewerbsrechts?, 2014, S. 19 ff.

Produktionsorganisation durch das des Finanzvehikels in einer neuen Modellphase, in der eine schrittweise Befreiung von territorialen Bindungen, zugleich aber Öffnung gegenüber den – allerdings recht unterschiedlichen – Informationen, Anforderungen und Wertvorstellungen der Zivilgesellschaft erfolgt. Auch hieran knüpft das Konzept der CSR an, insbesondere indem es weitgehende Transparenzanforderungen stellt.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass gegenüber der historischen Ausgangslage, die durch ein mehr oder weniger unspezifisches, aber doch eher simples Verständnis der Gemeinwohlverantwortung gekennzeichnet war, das Konzept der CSR Auffangbecken für eine ganze – und je nach den Wertvorstellungen und Konfliktlagen inhaltlich und geographisch potentiell wachsende – Palette von verschiedenartigen gesellschaftlichen Anforderungen ist. Man denke neben dem klassischen Umweltschutz und dem Klimaschutz an Themen wie die „Grüne Wirtschaft“, die Förderung erneuerbarer Energien, die Ressourceneffizienz, international fairen Handel, die Abwehr von Produkten, die im Ausland illegal erzeugt worden sind, die Angemessenheit der Arbeitsbedingungen und Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer auch in den internationalen Wertschöpfungsketten, die Integration von älteren Arbeitnehmern und Behinderten, die Ausgewogenheit in der Verteilung von Führungspositionen für Männer und Frauen, den Schutz von Menschenrechten und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. All das dürfte einen anspruchsvolleren Ansatz erfordern, als ihn das herkömmliche Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen nach dem Aktiengesetz bietet.

2. Formen und Grad der Verrechtlichung der CSR

2.1 Formen der CSR

Es ist unverkennbar, dass es sich bei der CSR um ein recht heterogenes Konzept handelt. CSR als Berücksichtigungsgebot stellt ein Kontinuum dar, das von rechtlicher Verpflichtung zu gesellschaftlicher Verantwortlichkeit über durch Rahmenregelungen regulierte Eigenverantwortlichkeit bis hin zu reiner, d.h. hinsichtlich des Ob und Wie freier, Eigenver-

antwortlichkeit reicht.¹⁴ Dabei sind fließende Übergänge und Überlagerungen zwischen den einzelnen Kategorien möglich. Hinzu kommen CSR-Konzepte im Bereich der Unternehmensorganisation, die im Hinblick auf den anderen Ansatz der CSR-Richtlinie hier nicht weiter verfolgt werden sollen. Insgesamt besteht ein großer Spielraum zur Ausgestaltung der CSR und man sollte immer genau sagen, wovon man im konkreten Fall eigentlich spricht.

Der Unterschied der CSR zur konventionellen Regulierung mittels Ordnungsrecht – die man aus Sicht der CSR auch als „implizite“ CSR bezeichnet¹⁵ – liegt darin, dass das Ordnungsrecht Pflichten zu einem inhaltlich bestimmten Handeln und Unterlassen im öffentlichen Interesse oder zum Schutz bestimmter Privatinteressen vorgibt. Bei der CSR fehlt diese verbindliche inhaltliche Determinierung des Handelns der Akteure; eine vergleichbare Wirkung kann sich nur mittelbar als Folge von unverbindlichen Anforderungen oder aus Pflichten oder Anforderungen zur Transparenz des unternehmerischen Handelns ergeben. Daraus folgt, dass Art und Umfang des bestehenden Ordnungsrechts (oder eines Ordnungsrechtsersatzes durch ökonomische Instrumente) den Spielraum für CSR vorgeben. Dies ist insbesondere im internationalen Vergleich von Bedeutung. Insoweit kommt es immer auf das Mischungsverhältnis zwischen Ordnungsrecht und CSR an. Ein Pionier bei der CSR kann ein Nachzügler im Ordnungsrecht sein, und umgekehrt.¹⁶

Regulierte Eigenverantwortung liegt vor, wenn ein rechtlicher Rahmen gesetzt wird, der die Eigenverantwortung hinsichtlich der Art und Weise des unternehmerischen Handelns im gesellschaftlichen Interesse einschließlich von Transparenzanforderungen „einhegt“. Von schwächerem Verbindlichkeitsgrad ist eine Rahmensetzung durch soziale Normen, zum Beispiel durch nationale oder internationale Verhaltenskodizes.

Schließlich kann man zwischen marktbegleitender und marktbegrenzender CSR unterscheiden.¹⁷ Während erstere nur Modalitäten des unter-

¹⁴ Grundlegend Führ, *Eigen-Verantwortung im Rechtsstaat*, 2003, S. 53 ff.; zur rechtlichen Qualität von CSR Kocher, *Corporate Social Responsibility – eine gelungene Inszenierung?*, *Kritische Justiz* 2010, 29; Glinski, *Recht und globale private Risikosteuerung – ein Drei-Stufen-Modell*, in: Dalibor et al. (Hrsg.), *Risiko im Recht – Recht im Risiko*, 2011, S. 249; ferner unten Fn. 23.

¹⁵ Matton/Moon, „Implicit“ and „Explicit“ CSR – A conceptual framework for a comparative understanding of Corporate Social Responsibility, *Academy of Management Review* 33 (2008), 404.

¹⁶ Vgl. Jackson, oben Fn. 13.

¹⁷ Beckert, *Die sittliche Einbettung der Wirtschaft: Von der Effizienz- und Differenzierungstheorie zu einer Theorie wirtschaftlicher Felder*, *Berliner Journal für Sozio-*

nehmerischen Handelns bestimmt, kann letztere dazu führen, dass ein bestimmtes Handeln untersagt wird. Regelmäßig ist hierfür aber ein gesetzliches Verbot erforderlich. Die Übergänge zwischen beiden Kategorien sind aber insofern fließend, als Transparenz die Wirkung eines faktischen Verbots haben kann.

2.2. Grad der Verrechtlichung

a) Unmittelbare Verrechtlichung

Die vielfältigen organisationsrechtlichen Regelungen über die Mitbestimmung und die Unternehmensbeauftragten sind naturgemäß stark verrechtlicht, aber nicht oder nur schwach inhaltlich determiniert. Abgesehen von diesen Regelungen, die hier nicht im Vordergrund stehen sollen, ist als Beispiel für eine (mögliche) rechtliche Verpflichtung zur Gemeinwohlverantwortung vor allem § 76 AktG zu nennen. Diese Vorschrift ist, wie bereits dargelegt, mit der Anknüpfung der Vorstandspflichten an das Unternehmensinteresse im Hinblick auf die Sozialbindung des Eigentums (Art. 14 GG) für eine Gemeinwohlverantwortung offen. Dementsprechend nennt der Deutsche Corporate Governance Kodex (Ziff. 4.1) die Interessen der Aktionäre, Arbeitnehmer und sonstiger mit dem Unternehmen verbundener Gruppen als vom Vorstand zu berücksichtigende Interessen. Im Schrifttum ist man allerdings unterschiedlicher Auffassung darüber, ob es sich insoweit nur um eine Ermächtigung des Vorstands handelt oder dieser auf das Gemeinwohl verpflichtet ist. Auch im letzteren Fall nimmt man aber einen grundsätzlichen Vorrang der langfristigen Gewinnorientierung an und versucht das Interesse an Gewinnen mit den Anforderungen der Gemeinwohlverantwortung dadurch zu harmonisieren, dass die Berücksichtigung von Gemeinwohlbelangen grundsätzlich im Unternehmensinteresse an langfristigen Gewinnen liegen soll.¹⁸ Angesichts des weiten Ermessens des Vorstands („business judgement rule“) bleibt daher vieles offen.

logie 22 (2012), 247, 250 ff. ; Peukert, Die Rechtsrelevanz der Sittlichkeit der Wirtschaft – am Beispiel der Corporate Social Responsibility, in Hilty/Henning-Bodewig (Hrsg.), oben Fn. 13, S. 233.

¹⁸ Siehe die oben Fn. 10 Genannten.

b) Mittelbare inhaltliche Verrechtlichung

Als Beispiele einer mittelbaren inhaltlichen Verrechtlichung der CSR durch Rahmensetzung sind das Recht des unlauteren Wettbewerbs und das Kartellrecht zu nennen. Dabei bereiten allerdings der wenig präzise Begriff der CSR und die unklaren Konsequenzen aus der durch die neuere europäische Gesetzgebung angestoßenen Wandlung des Verbraucherleitbilds einige Auslegungsschwierigkeiten bei der Normanwendung. Imagewerbung mit der Einhaltung von CSR-Anforderungen ist als Ausdruck der Meinungsfreiheit grundsätzlich zulässig.¹⁹ Werbeaussagen dürfen allerdings nach § 5 Abs. 1 UWG nicht irreführend sein. Dies betrifft nicht nur die in der Praxis im Vordergrund stehende Produktqualität, sondern im Hinblick auf entsprechende Verkehrserwartungen auch die Produktionsbedingungen (im In- und Ausland) (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 UWG).²⁰ Wettbewerbsrechtlich unlauter kann auch irreführende Werbung mit der Eigenschaft als ein der CSR verpflichtetes Unternehmen oder mit der Einhaltung eines Verhaltenskodex im Bereich der CSR sein (§ 3 Abs. 3 mit Anhang Nr. 1 und 3, § 5 Abs. 1 Nr. 3 und 6 UWG).²¹ Diese Verbote der Irreführung des Publikums fördern mittelbar die soziale Verantwortung in der internationalen Wertschöpfungskette, ohne aber dem Unternehmer bestimmte Pflichten bei der Produktionsgestaltung und beim Einkauf aufzuerlegen. Die Verantwortung des Unternehmers geht aber nach gängiger Meinung nicht so weit, dass er von sich aus über negative, d.h. seiner sozialen Verantwortung nicht entsprechende Umstände im Bereich der Produktion oder der Lieferkette informieren muss. § 5a Abs. 1, 2 UWG, der das Verschweigen von Tatsachen beim Absatz regelt, ist mit dem Abstellen auf die Verkehrsauffassung und die Wesentlichkeit der Information eng gefasst. Eine Sanktion für Unterlassen bedürfte wohl eines deutlicheren Anhaltspunkts im Ge-

¹⁹ Vgl. BGH, Urt. v. 26.10.2006, GRUR 2007, 247 und 251 – Regenwaldprojekt I und Regenwaldprojekt II.

²⁰ BGH, Urt. v. 9.6.1994, GRUR 1994, 828 – Unipor-Ziegel; Urt. v. 14.12.1995, GRUR 1996, 367 – Umweltfreundliches Bauen; Bornkamm/Köhler, Wettbewerbsrecht, 32. Aufl. 2014, § 5 Rn. 4.164; Glinski, Produktionsaussagen und Vertrauen im Kauf- und Werberecht, in: Winter (Hrsg.), Die Umweltverantwortung multinationaler Unternehmen, 2005, S. 187, 209 ff..

²¹ Birk, Irreführung über CSR, in: Hilty/Henning-Bodewig, oben Fn. 13, S. 169 ff.; ders., Corporate Responsibility, unternehmerische Selbstverpflichtung und unlauterer Wettbewerb, GRUR 2011, 196, 198 ff.

setz.²² Allerdings besteht hier ein gewisses Rechtsfortbildungspotential, etwa bei Unvollständigkeit positiver Aussagen zur CSR. Der Vertrieb von Waren, die im Ausland unter gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen oder Inkaufnahme von Umweltschäden oder unter Verstoß gegen einen CSR-Kodex hergestellt worden sind, gilt nach dem Gesetz nicht als unlauter.²³ Selbst Herstellung unter Verstoß gegen rechtliche Vorschriften am ausländischen Produktionsort ist nicht unlauter, weil die betreffenden Vorschriften nicht dem Schutz der Marktteilnehmer im Inland dienen (§ 4 Nr. 11 UWG).²⁴

Gesellschaftliche Verantwortung, etwa für die Wahrung von Menschenrechten oder den Umweltschutz, kann nach Art. 101 Abs. 3 AEUV auch eine den Wettbewerb beschränkende Selbstverpflichtung rechtfertigen. In vielen Fällen der Verfolgung von Gemeinwohlbelangen ist es allerdings schwierig, umweltbezogene Selbstverpflichtungen anhand der vier in Art. 101 Abs. 3 AEUV niedergelegten kumulativen Ausnahmeanforderungen zu rechtfertigen. Effizienzvorteile für Verbraucher liegen nicht immer vor, die Unerlässlichkeit der Wettbewerbsbeschränkung kann zweifelhaft sein und es kann eine wesentliche Wettbewerbsbeschränkung vorliegen. Ein Beispiel für eine als CSR-Maßnahme sinnvolle, aber kartellrechtlich durchaus zweifelhafte Selbstverpflichtung ist etwa die SVHC-Initiative von im Wettbewerb stehenden Sportartikelherstellern und Handelsketten, die auf die Eliminierung besonders bedenklicher Chemikalien in Sportartikeln abzielt. Eine Interpretation des Art. 101 Abs. 3 AEUV im Lichte der Querschnittsklausel des Art. 11 AEUV, wonach der Umweltschutz bei allen sektoralen Politiken zu berücksichtigen ist, wird von der Europäischen Kommission abgelehnt, könnte hier aber helfen.²⁵

²² Birk, GRUR 2011, 196, 201 ff.; von Walter, Corporate Social Responsibility und das Irreführungsverbot nach den §§ 5, 5a UWG, in: Hilty/Henning-Bodewig, oben Fn. 13, S. 187 ff.; a.M. Peifer, in: Fezer, Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb, 3. Aufl. 2014, Einl. E Rn. 302 ff.

²³ BGH, Urt. v. 9. 5.1980, GRUR 1980, 858, 860 f. – Asbestimporte; BGH, Urt. v. 9.9.2010, GRUR 2011, 431 Rn. 11 – FSA-Kodex; Birk, in: Hilty/Henning-Bodewig, Fn. 13, S. 197 f.

²⁴ So sogar für Verstoß gegen inländische Umwelt- und Tierschutzvorschriften bei der Produktion: BGH, Urt. v. 11.5.2000, BGHZ 144, 255, 267 ff – Abgasimmissionen; Urt. v. 6.7.1995, BGHZ 130, 182 – Legehennenhaltung; w. Nachw. bei Bornkamm/Köhler, oben Fn. 22, § 4 Rn. 11.4; kritisch Glöckner, Rechtsbruchtatbestand oder ... die Saga Continues!, GRUR 2013, 568, 576.

²⁵ Ackermann, Corporate Social Responsibility und Kartellrecht, in: Hilty/Henning-Bodewig, oben Fn. 13, S. 147 ff.; Townley, Which goals count in Article 101 TFEU? Public policy and its discounts, European Competition Law Review 2011, 441; Ca-

c) Rechtliche Rahmensetzung für soziale Verantwortung

Rechtliche Rahmensetzung für soziale Verantwortung erfolgt schließlich durch Transparenzregeln, die ohne inhaltliche Determinierung die Unternehmen dazu anhalten, öffentlich und überprüfbar Rechenschaft über Art und Umfang ihres CSR-relevanten Handelns abzulegen, und damit mittelbar auf stärkere Berücksichtigung von Umwelt-, Arbeitnehmer- und sonstigen sozialen Belangen im unternehmerischen Handeln einwirken. Die Regelungen über den Lagebericht und den Konzernlagebericht nach den §§ 289 Abs. 3, 315 Abs. 1 S. 4 und 267 HGB sind ein erster, freilich inhaltlich noch unbefriedigender Ansatz in dieser Richtung.²⁶ Darauf ist in späterem Zusammenhang einzugehen.

d) Internationale und nationale CSR-Kodices

Weiterhin gibt es eine Reihe internationaler CSR-Kodizes, die zum Teil ausschließlich der inhaltlichen Konkretisierung von materiellen CSR-Anforderungen dienen, sich zum Teil aber auch mit der Berichterstattung über deren Erfüllung befassen und damit zur Qualität und Vergleichbarkeit der Berichterstattung beitragen.²⁷ Bei der Berichterstattung konkurrieren das Konzept integrierter Berichterstattung, d.h. einer in die allgemeine Rechnungslegung integrierter CSR-Berichterstattung, wie sie das International Global Integrated Reporting Committee vorschlägt, und das häufigere Konzept separater CSR-Berichterstattung, das den meisten der genannten Kodizes zugrunde liegt. Insgesamt hat sich ein beträchtlicher Wildwuchs entwickelt, der eine Harmonisierung in der Zukunft stark erschweren wird. Zu nennen sind insbesondere die Guideline G4 der häufig verwendeten Guidelines for Responsible Investment der Global Reporting Initiative (GRI), die UN Principles of Responsible Investment (PRI), der Global Compact der Vereinten Nationen, die

sey, Disintegration: Environmental Policy and Article 81 EC, *Environmental Law Journal* 2009, 362; Reh binder, Selbstverpflichtungen zum Schutz der Umwelt und Kartellrecht, in: Baums/Hopt (Hrsg.), *Corporations, Capital Markets and Business in the Law, Liber amicorum Buxbaum*, 2000, S. 433; abl. Lübbig, Nachhaltigkeit als Kartellthematik, *WuW* 2012, 1142; Ellger, in: Immenga/Mestmäcker, *Wettbewerbsrecht*, Band 1. EU/Teil 1, 5. Aufl. 2012, Art. 101 Abs. 3 Rn. 512 ff.

²⁶ Zur Qualität des Lageberichts vgl. Jahnke/Knauer/Wömpener, Umweltorientierte Unternehmensführung – hehre Zielsetzung ohne Rechenschaft?, *ZfU* 2009, 67, 84.

²⁷ Dazu Richardson, oben Fn. 8, Appendix II; Schrader, Nachhaltigkeit im Unternehmen – Verrechtlichung von Corporate Social Responsibility (CSR), *ZUR* 2013, 451, 453 f. m.w.Nachw.

OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und die ISO 26000. Eine Vielzahl sektoraler internationaler Kodizes, etwa über Umweltschutz, Energie, Lebensmittel und Landwirtschaft, Arbeit und Menschenrechte, rundet die Palette der Kodizes ab. Obwohl in der Anwendung dieser Kodizes ein hoher Freiheitsgrad besteht, wird durch Berichtspflichten doch zum Teil eine gewisses Maß an Kontrolle ausgeübt. Unter den nationalen Kodizes ist etwa der Deutsche Nachhaltigkeitskodex des Rates für nachhaltige Entwicklung zu nennen.²⁸ Dieser sieht ein rein freiwilliges Modell der Nachhaltigkeitsberichterstattung über die gesamte Wertschöpfungskette auf der Grundlage der G3 der GRI vor, das zwar eine Entsprechenserklärung der Unternehmen voraussetzt, aber nicht mit einer externen Prüfung verknüpft ist.

Daneben gibt es eine Reihe privater produktbezogener Zertifizierungsmodelle, die auf der Grundlage bestimmter Kriterien und einer Überwachungsorganisation internationale Gütezeichen für bestimmte umwelt- und sozialverträgliche Produktkategorien vergeben. Zu nennen sind etwa die Gütezeichen des Forest Stewardship Council (FSC), der Pan-European Forest Certification (PEFC), des Marine Stewardship Council (MSC) und der International Fair Trade Labelling Organisationen (Fair-Trans).

e) Freiwillige individuelle Nachhaltigkeitsaktivitäten

Schließlich ist auf freiwillige individuelle Nachhaltigkeitsaktivitäten von einzelnen Unternehmen hinzuweisen.²⁹ Diese Aktivitäten können in konkreten Nachhaltigkeitsprojekten, Nachhaltigkeitsrichtlinien für das gesamte Unternehmen oder darüber hinaus die „vorgelagerten“ Wertschöpfungsketten, einer Institutionalisierung der Nachhaltigkeit in der Unternehmensorganisation und/oder einer Nachhaltigkeitsberichterstattung bestehen. Hervorzuheben ist, dass es sich dabei vielfach um global aktive Unternehmen handelt und diese die ausländischen Wertschöpfungsketten einbeziehen. Harmonisierte Muster sind aber bisher nicht erkennbar und die Verbreitung solcher Aktivitäten ist eher gering,

²⁸ Vgl. Hecker, Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex, NZG 2012, 55; Basen/Rentrop/Zwick, Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) – Konzept, Inhalt und Entwicklungsschritte, ZfU 2011, 359.

²⁹ Vgl. Glinski, in: Winter (Hrsg.), oben Fn. 20, S. 187, 190 f.; Herberg, Globalisierung und private Selbstregulierung, 2007; Dilling, Grenzüberschreitende Produktverantwortung, 2010, S. 73 ff., 78 ff.; Schrader, ZUR 2013, 451 f. m.w.Nachw.

wenn man einmal von einigen Pionierbranchen absieht. Jedenfalls erfreut sich die sog. Compliance einer weitaus größeren Aufmerksamkeit.

3. Die CSR-Richtlinie der EU

3.1. Wesentlicher Inhalt der Richtlinie

Mit der EU-Richtlinie über Corporate Social Responsibility (RL 2014/95) wird ein Markstein in der Entwicklung der CSR gesetzt. Diese Aussage erscheint, wie im Folgenden darzulegen ist, vollauf gerechtfertigt, obwohl sich der von den EU-Organen verabschiedete Text auch einige Kritik gefallen lassen muss.

a) Anwendungsbereich

Die Richtlinie führt durch Änderung der Bilanzrichtlinie 2013/34/EU (neue Art. 19a, 29a sowie Änderungen der Art. 20, 33 und 34) zwingende Publizitätsvorschriften über die CSR ein. Sie gilt für große Unternehmen von „öffentlichem Interesse“. Unternehmen von öffentlichem Interesse sind Unternehmen, deren Aktien oder Anleihen in der EU am geregelten Markt zugelassen sind (Art. 2 Nr. 1 Buchst. a Bilanzrichtlinie). Großunternehmen sind solche Unternehmen, die eine Bilanzsumme von mindestens 20 Millionen Euro, Nettoumsätze von mindestens 40 Millionen Euro und 250 Arbeitnehmer haben, wobei nur zwei dieser drei Kriterien erfüllt sein müssen (Art. 3 Abs. 4 Bilanzrichtlinie). Zusätzlich erfordert die Richtlinie für die neue Pflicht zur CSR-Rechnungslegung, dass die Unternehmen mehr als 500 Arbeitnehmer haben.

Unternehmen, die diese Bilanzsumme, Nettoumsätze und/oder Zahl der Arbeitnehmer nicht erreichen und daher als „Kleine und mittlere Unternehmen“ (KMU) gelten, und große Unternehmen mit weniger als 500 Arbeitnehmern sind ausgenommen. Die Mitgliedstaaten können aber weitergehende Pflichten vorsehen.

Eine Pflicht zur CSR-Rechnungslegung gilt auch für Unternehmensgruppen, die diese Größenkriterien erfüllen. Diese haben parallel zur allgemeinen Rechnungslegung konsolidierte Berichte zu erstellen, können dafür aber auf individuelle Berichte für die b

b) Art und Themen der Berichterstattung

Die Richtlinie geht vom Modell der integrierten Berichterstattung (Integration in den Lagebericht) aus, stellt es den Unternehmen aber frei, dem Modell der separaten Berichterstattung zu folgen (separater Bericht, der zusammen mit oder in zeitlicher Nähe zu dem Lagebericht zu veröffentlichen ist). Dabei ist allerdings darauf hinzuweisen, dass es sich bei der integrierten Berichterstattung nicht um die Übernahme des Modells integrativer Berichterstattung des International Integrated Reporting Council (IIRC)³⁰ handelt, das nicht so sehr an der Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmen, sondern an deren wirtschaftlichen Folgen für das Unternehmen orientiert ist und damit externe Effekte weitgehend ausblendet.³¹ Mit der Berichterstattung werden zugleich die bestehenden Pflichten von Großunternehmen nach Art. 19 Abs. 1 S. 3, Art. 29 Abs. 1 Bilanzrichtlinie (= § 289 Abs. 3, § 315 Abs. 1 S. 4 HGB) zu nicht-finanziellen Informationen im Lagebericht erfüllt, so dass insoweit eine Verdoppelung der Pflichten vermieden wird.

Eine Zurückhaltung von Informationen ist nach Wahl der Mitgliedstaaten möglich, aber nur ausnahmsweise bei einem ernsthaften Gefahrenpotential im Fall einer unmittelbar absehbaren Entwicklung und laufenden Verhandlungen.

Thematisch bezieht sich die Berichterstattung auf die Umwelt, soziale und Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte und Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung. Sie wird deshalb auch als ESG-Bericht (ESG = environmental, social and governance impacts) bezeichnet. Die Geschlechterdiversität in den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen der Unternehmen ist bereits Gegenstand der geltenden Bilanzrichtlinie und wird in der CSR-Richtlinie durch Pflichtangaben zum Diversitätskonzept des Unternehmens konkretisiert, jedoch nicht in die ESG-Berichterstattung einbezogen (Art. 20).

Im Einzelnen fordert die Richtlinie eine ganze Reihe von Angaben – zum Geschäftsmodell des Unternehmens, zu seiner ESG-Politik einschließlich eines „due diligence“-Prozesses zur Sicherstellung der Einhaltung der vom Unternehmen gesetzten Anforderungen in der gesamten

³⁰ Vgl. Arbeitskreis Externe Unternehmensrechnung der Schmalenbach-Gesellschaft, BB 2013, 875

³¹ Dafür Müller/Stawinoga, Nachhaltigkeitsberichterstattung bzw. integrierte Berichterstattung – Pflicht oder Kür?, ZfU 2014, 58, 62 f., 67, 70; kritisch Schrader, ZUR 2013, 451, 456.

Lieferkette, zu den Ergebnissen der auf ESG-bezüglichen Unternehmenspolitik, zu wesentlichen ESG-relevanten Risiken und dem entsprechenden Risikomanagement und zu nicht-finanziellen Leistungsindikatoren für die Geschäftstätigkeit. Es ist nicht ganz klar, was mit den angesprochenen Risiken gemeint ist. Konsultiert man nach die Erwägungsgründe der CSR-Richtlinie (ErwG 8), so handelt es sich nicht etwa um finanzielle Risiken der Geschäftstätigkeit durch eine aktive CSR-Politik. Vielmehr geht es, wie die Formulierung „Verwirklichung wesentlicher Risiken mit schwerwiegenden Auswirkungen“ nahelegt, um Art und Ausmaß der Risiken für die von der Richtlinie geschützten Belange, die durch unzureichende oder gar fehlende CSR-Politiken verursacht werden und sich negativ auf die Einhaltung der Anforderungen der CSR auswirken können. Solche Risiken können auf der Produktionstätigkeit des Unternehmens und auf seiner Geschäftstätigkeit, wie etwa seinen Produkten, Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen, einschließlich der gesamten Wertschöpfungskette beruhen. Es ist also nicht nur über für die Schutzgüter positive Aktivitäten zu berichten, sondern auch über negative Aktivitäten und Unterlassungen.

Nach der Richtlinie ist ggf. auch ein Zusammenhang mit den Geschäftszahlen herzustellen.

c) Entsprechenserklärung

Von besonderer Bedeutung ist das Erfordernis einer – allerdings beschränkten – Entsprechenserklärung („report or explain“). Ein Unternehmen, das überhaupt keine oder zu bestimmten Belangen der CSR keine Unternehmenspolitik verfolgt, muss deutlich die Gründe hierfür darlegen. Im Übrigen ist die Berichterstattung allerdings weitgehend frei. Da die Richtlinie die CSR-Belange nur abstrakt-generell umschreibt und hinsichtlich dieser Belange kein wirkliches Vollständigkeitspostulat enthält, bestehen hier erhebliche Spielräume.

d) Umfang, Tiefe und Standards der Berichterstattung

Insbesondere gibt die Richtlinie das Format der CSR-Rechnungslegung nicht vor. Dies betrifft einmal den Umfang und die Tiefe der Berichterstattung, also insbesondere auch, welche Aspekte der einzelnen von der Richtlinie genannten Belange einzubeziehen sind. Zum anderen fehlen Standards für die Berichterstattung einschließlich der Bewertung der

Unternehmenspolitik. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, hierzu Vorgaben machen, allerdings nur in der Form, dass sie den Unternehmen die Nutzung nationaler, europäischer oder internationaler Regelwerke gestatten (aber nicht vorschreiben). Außerdem ermächtigt Art. 2 der Richtlinie die Kommission, nicht-verbindliche Richtlinien zu veröffentlichen, um die Veröffentlichung relevanter und vergleichbarer Informationen durch die Unternehmen zu erleichtern.

Eine – ebenfalls unverbindlich gehaltene – Konkretisierung der relevanten ESG-Themen ergibt sich aber aus den Erwägungsgründen der Richtlinie (ErwG 7). Danach sollen die gegenwärtigen und zu erwartenden Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Umwelt und ggf. auch auf die Gesundheit und Sicherheit, die Verwendung von erneuerbaren und nichterneuerbaren Energien, die Emission von Treibhausgasen, die Nutzung von Wasser und die Luftverschmutzung angegeben werden. Im Bereich der sozialen Belange können die Gleichberechtigung der Geschlechter, die Einhaltung grundlegender ILO-Übereinkommen, die Arbeitsbedingungen, soziale Dialoge, die Information und Konsultation der Arbeitnehmer, die Beachtung der Rechte der Gewerkschaften, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und der Dialog mit und Schutz der lokalen Bevölkerung einbezogen werden.

e) Prüfung

Die Richtlinie schreibt eine Prüfung des ESG-Berichts dahingehend vor, ob überhaupt ein solcher Bericht abgegeben worden ist. Die Mitgliedstaaten können aber eine inhaltliche Prüfung des Berichts – und damit auch den Umfang und die Tiefe dieser Prüfung – durch einen Wirtschaftsprüfer oder einen sonstigen unabhängigen Erbringer von Bestätigungsleistungen vorschreiben.

3.2. Bewertung der Richtlinie

Die Richtlinie stellt einen Markstein in der Entwicklung der CSR dar, indem sie zwischen reiner Eigenverantwortung der Unternehmen, wie sie der bisherigen Praxis entspricht, und einer Ermächtigung oder gar pauschalen Verpflichtung zur Berücksichtigung des Gemeinwohls, die man bedingt aus § 76 AktG ableiten kann, einen Mittelweg geht, der auf dem Gedanken der verpflichtenden Transparenz beruht. Es handelt sich

wohl um die erste umfassende Regelung, die eine CSR-Berichterstattung verbindlich vorschreibt. Gegenüber der bisher vorgeschriebenen Berichterstattung über nichtfinanzielle Daten nach der Bilanzrichtlinie führt die CSR-Richtlinie zu erhöhten Anforderungen.

a) Anwendungsbereich

In der gegenwärtigen Form stellt die Regelung der Richtlinie allerdings nur einen ersten Schritt dar. Dies zeigt sich recht deutlich an der Beschränkung des Anwendungsbereichs auf Unternehmen, deren Aktien oder Anleihen auf dem geregelten Markt für Wertpapiere gehandelt werden, und innerhalb dieses Rahmens auf Großunternehmen mit 500 Arbeitnehmern. Man mag die Beschränkung auf diese Kategorien von Unternehmen zwar für den Beginn der Regelung noch hinnehmen, obwohl so nur noch etwa 7.000-8.000 und nicht, wie ursprünglich erwartet, 16.000-17.000 Unternehmen erfasst sind. Jedoch erscheint es auf Dauer unverzichtbar, den Anwendungsbereich der CSR-Berichterstattung auszudehnen. Diese Kritik an der Richtlinie bedeutet allerdings nicht, dass die CSR für alle übrigen Unternehmen unerheblich wäre. Großunternehmen von öffentlichem Interesse, die weniger als 500 Arbeitnehmer haben, unterliegen weiterhin der Pflicht zur Abgabe einer nicht-finanziellen Erklärung im Lageplan. Die detaillierten Anforderungen der CSR-Richtlinie werden auf die Erfüllung dieser Pflicht ausstrahlen. Für kleine und mittlere Unternehmen bleibt es bei dem gegenwärtigen Konzept reiner Freiwilligkeit. Auch insoweit wird die begrenzte CSR-Pflicht nach der Richtlinie wohl kaum dazu führen, dass die bisherigen freiwilligen CSR-Aktivitäten in der mittelständischen Wirtschaft zum Erliegen kommen. Eher ist mit Impulsen durch die Richtlinie zu rechnen.³²

b) Verbindlichkeit

Die grundsätzliche Kritik an der Verbindlichkeit der Berichterstattung³³ scheint mir nicht berechtigt. Die Verpflichtung der CSR-Berichterstattung überwindet den gegenwärtigen Zustand bloßer Beliebigkeit, der auch bei Harmonisierung der Berichterstattung weiter be-

³² So auch Schrader, ZUR 2013, 451, 455.

³³ Kort, NZG 2012, 926, 927 f.; Landfermann, EU-Richtlinienvorschlag zur Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen. Ist eine Pflicht notwendig?, BB 2013, 1323; eher zurückhaltend Müller/Stawinoga, ZfU 2014, 58, 63 ff.

stünde und unter dem Gesichtspunkt des fairen Wettbewerbs problematisch ist. Schließlich werden nunmehr die bisherigen „Verweigerer“ in die Pflicht genommen, etwa von ausländischen Großaktionären beherrschte deutsche Unternehmen. Ohne rechtliche Rahmensetzung wird sich die CSR kaum durchgängig in der Unternehmenspraxis durchsetzen können. Richtig ist sicherlich, dass die Möglichkeit einzelner Unternehmen, durch freiwillige Nachhaltigkeitsberichte Imagevorteile zu erzielen, durch die Begründung von gesetzlichen Pflichten beschränkt wird.³⁴ Was bleibt, ist aber die Möglichkeit, durch eine umfassende und anspruchsvolle Unternehmenspolitik und die entsprechende Berichterstattung in der interessierten Öffentlichkeit zu überzeugen. Dem Einwand, dass die Entwicklung noch zu sehr im Fluss sei, wird mit dem Absehen von einer materiellen Pflicht zu einer inhaltlich bestimmten Unternehmenspolitik im Bereich der CSR ausreichend Rechnung getragen.

Die mit dem Modell der regulierten Eigenverantwortung verbundenen Erwartungen richten sich einmal darauf, dass die Pflicht zur Berichterstattung die Entwicklung einer ESG-Politik im Unternehmen anregt, dass also die soziale Verantwortung als Bestandteil der Unternehmenspolitik thematisiert und entwickelt wird. Zum anderen wird erwartet, dass es als Folgewirkung zur Entwicklung einer anspruchsvollen und in der Unternehmenspraxis auch umgesetzten ESG-Politik kommen wird und so eine neue Unternehmenskultur entsteht. Man hofft m.a.W. darauf, dass sich die langfristige Profitabilität des Unternehmens mit Umweltschutz, sozialer Gerechtigkeit, ethischer Verantwortung und Integrität harmonisieren lässt. Mit dem gegenwärtig praktizierten Modell rein freiwilliger CSR-Berichterstattung kann man das kaum erreichen. Insbesondere legen es die Zwischenergebnisse der vom Öko-Institut organisierten IMPACT-Studie von 17 Wissenschaftsinstituten³⁵ nahe, dass die bisherigen Unternehmenspolitiken im Bereich der CSR nicht ausreichen, um die Nachhaltigkeit der Wirtschaft sicher zu stellen.

c) Offenheit und fehlende Vergleichbarkeit

Auf jeden Fall leidet die Regelung unter ihrer Offenheit und Vagheit, die es den Unternehmen ermöglicht, selektiv im Wege des „Rosinenpickens“ nur über diejenigen ESG-Aspekte zu berichten, die nicht mit

³⁴ Müller/Stawinoga, ZfU 2014, 58, 70.

³⁵ Impact Measurements and Performance Analysis of CSR (IMPACT), <http://csr-impact.eu> oder (in Deutsch) www.oeko.de/csr2013.

erheblichen Kosten oder geschäftlichen Risiken verbunden sind. Vor allem wird eine ausreichende Qualität und Vergleichbarkeit der Berichte auch nicht annähernd hergestellt. Dieser letztere Punkt ist in der Diskussion wiederholt als zentrale Schwäche hervorgehoben worden.³⁶ Der nicht bestreitbare Harmonisierungsbedarf besagt allerdings noch nichts darüber, in welcher Richtung zu harmonisieren ist. Gegenwärtig wäre es wohl verfrüht, einen einzigen Standard einzuführen. Dies erklärt auch, dass die Richtlinie hinsichtlich der Standards der Berichterstattung auf Ergänzung, sei es durch die Mitgliedstaaten, sei es durch die Kommission, angelegt ist, zwingende Regelungen aber gegenwärtig nicht eingeführt werden können. Soweit die Mitgliedstaaten aktiv werden, ist eine Harmonisierung nicht ohne weiteres gewährleistet. Insoweit wäre eine Initiative auf europäischer Ebene vorzuziehen. Über die Frage, welche internationalen Standards anzuwenden oder jedenfalls zu empfehlen sind, wird noch eine intensive Fachdiskussion geführt werden müssen. Darüber hinaus sollte die faktische Durchsetzung der diversen internationalen Standards in der Unternehmenspraxis beobachtet werden.

d) Abwertung des Umweltschutzes

Auch sollte man sich darüber im Klaren sein, dass die Abwertung des Umweltschutzes in der Nachhaltigkeitsdebatte, die mit dem dreidimensionalen Konzept der Nachhaltigkeit fast zwangsläufig verbunden ist, durch das überaus heterogene und weitreichende Konzept der ESG-Politik des Unternehmens eher noch verstärkt wird.³⁷ Es gilt insoweit das Bewusstsein dafür zu wecken, dass zwischen den einzelnen CSR-Belangen „Binnenkonflikte“ möglich, ja sogar normal sind und es daher der Setzung und Ausweisung von Prioritätensetzungen auch in der CSR-Berichterstattung bedarf. Die Alternative separater thematischer Berichte entsprechend den vorhandenen sektoralen Kodizes würde zu einer stärker zielgerichteten und könnte zu einer inhaltlich anspruchsvolleren Berichterstattung und in deren Folge einer entsprechenden Unternehmenspolitik führen, hätte aber den Nachteil eines größeren Aufwands.³⁸ Man muss sich im Übrigen entscheiden, ob man mehr den einzelnen

³⁶ Roloff/Habisch/Gietl, Cross national differences on sustainability reporting – Can the GRI fill the legislation gap?, ZfU 2014, 28, 31 ff., 43 ff.; Schrader, ZUR 2013, 451, 454 ff.

³⁷ Schrader, ZUR 2013, 451, 455.

³⁸ Martinuzzi, Responsible Competitiveness – Linking CSR and Competitive Advantage in three European Industrial Sectors, ZfU 2011, 297, 323

gesellschaftlichen Belang oder die gesellschaftlichen Leistungen des Unternehmens insgesamt in den Vordergrund stellt. Unter der Perspektive eines Einbaus in die Rechnungslegung der Unternehmen bietet sich das letztere Vorgehen an, wie es von der Richtlinie zugrunde gelegt wird.

e) Unklarer Verantwortungsbereich

Nicht geklärt ist die Reichweite des Konzepts der Verantwortung,³⁹ das für die CSR von zentraler Bedeutung ist. Das Transparenzmodell der Richtlinie begründet zwar keine rechtlich konturierte materielle Verantwortung für die CSR-Belange, jedoch enthält es die indirekte, durch die Transparenzpflicht untermauerte Aufforderung an die Unternehmen, eben diese Verantwortung freiwillig zu übernehmen und letztlich dazu, unangemessene Verhaltensweisen zu ändern. Bei dieser Sachlage stellt sich die Frage, in welchem Umfang die Unternehmen Verantwortung übernehmen können.

Indem die CSR-Richtlinie auch eine Berichterstattung über die ganze (in- und ausländische) Wertschöpfungskette einschließlich der Subunternehmer vorschreibt oder jedenfalls anspricht, unterstellt sie die Möglichkeit und sogar die Macht der Unternehmen, die Wertschöpfungskette nach ihren Vorstellungen auszurichten, und scheint eine derartige Machtausübung um der Sache willen als gerechtfertigt oder gar geboten anzusehen. Rein faktisch dürfte die volle Verantwortung für die Wertschöpfungskette bei Unternehmen, die eine Fülle von Produkten auf den Markt bringen, schon schwierig sein. Vor allem aber ist Machtausübung in der Lieferkette über die Grenzen der Unternehmensgruppe hinaus⁴⁰ auch eine Frage der Unternehmensgröße. Was Großunternehmen aufgrund ihrer wirtschaftlichen Macht in der Lieferkette durchsetzen können, wird kleineren und mittleren Unternehmen oft nicht möglich sein. Hinzu kommen Grenzen, die sich aus dem Wettbewerbsrecht ergeben. Das EU-Kartellrecht und das nationale deutsche Kartellrecht enthalten Regeln über die Beurteilung vertikaler Wettbewerbsbeschränkungen (einschließlich bestimmter Gruppenfreistellungen), über den Missbrauch marktbeherrschender Stellungen sowie über Behinderungen und

³⁹ Grundlegend Hans Jonas, Das Prinzip Verantwortung, 1979; ferner z.B. Führ, oben Fn. 14, S. 43 ff. m.w.Nachw.

⁴⁰ Art. 29a der Richtlinie (konsolidierte ESG-Berichterstattung) sieht es als selbstverständlich an, dass der Verantwortungsbereich der CSR jedenfalls die Unternehmensgruppe umfasst.

Diskriminierungen. Diese Regeln dienen auch dem Schutz ausländischer Unternehmen, soweit deren direkte Exporte in die EU oder nach Deutschland betroffen sind. Im Übrigen kann ausländisches Kartellrecht eingreifen. Von daher ist die Annahme unbeschränkter Macht über die Lieferkette mit einem großen Fragezeichen zu versehen.

f) Auswirkungen auf die konventionelle Rechnungslegung

Schwierig zu beurteilen sind die Auswirkungen auf die konventionelle Rechnungslegung.⁴¹

Zunächst erscheint die Differenzierung des Anwendungsbereichs der allgemeinen und der ESG-Rechnungslegung hinsichtlich der Größenkriterien nicht ganz unproblematisch. In der allgemeinen Rechnungslegung müssen nach deutschem Recht unter den drei Größenkriterien Bilanzsumme, Umsatzerlöse und Zahl der Arbeitnehmer jeweils nur zwei erfüllt sein, um die Pflicht zur Abgabe einer nicht-finanziellen Erklärung als Teil des Lageberichts auszulösen (§ 289 Abs. 3, § 315 Abs. 1 S. 4, § 267 HGB).⁴² Die Richtlinie rührt das Recht der Mitgliedstaaten, diese Pflicht auf Großunternehmen zu beschränken (Art. 19 Abs. 1 UAbs. 3, Abs. 4 Bilanzrichtlinie) nicht an. Das absolute Erfordernis von 500 Arbeitnehmern für die CSR-Rechnungslegung ist diesem Normengefüge ein Fremdkörper: Man kann dieses Erfordernis vielleicht mit der besonderen Zielrichtung der CSR-Rechnungslegung begründen. Jedoch sind Arbeitnehmerbelange nur ein Teilaspekt der Unternehmertätigkeit. Die Zahl der Arbeitnehmer ist für das potentielle Ausmaß von Auswirkungen der Tätigkeit des Unternehmens auf die anderen CSR-Belange kaum erheblich. Auf jeden Fall wäre es praktikabler gewesen, die für Großunternehmen geltenden besonderen Rechnungslegungsvorschriften einheitlich anzuknüpfen.

Ferner kommt es zu Diskrepanzen hinsichtlich des Anwendungsbereichs der inhaltlichen Pflichtprüfung. Nach der Richtlinie erfasst die inhaltliche Pflichtprüfung bei den ihr unterworfenen Unternehmen nicht den ESG-Bericht. Dieser ist aber zugleich ein Substitut für die nicht-

⁴¹ Dazu Müller/Stawinoga, ZfU 2014, 58, 68 ff.; ferner zu den Kosten der Berichterstattung Gietl et al., Does CSR reporting destroy firm value? Empirical evidence on GRI-aligned European firms, ZfU 2013, 58.

⁴² Diese Pflicht gilt auch für Unternehmen, die nach den IFRS bilanzieren; die Befreiung von den deutschen Rechnungslegungsvorschriften betrifft nicht den Lagebericht (§ 315a HGB); vgl. Stutz, IFRS: Lagebericht und Konzernlagebericht, 2010, S. 47 ff.

finanzielle Erklärung, die bei anderen Großunternehmen, die weniger als 500 Arbeitnehmer haben, der inhaltlichen Prüfung unterliegt. Das erscheint recht ungereimt.

Bereits durch die bestehende Verpflichtung zu nicht-finanziellen Angaben im Lagebericht nach § 289 Abs. 3, § 315 Abs. 1 S. 4 HGB, die für einen weiteren Kreis von Unternehmen gilt, wird die herkömmliche kapitalmarktorientierte Kommunikation durch eine an die Interessenträger gerichtete Kommunikation ergänzt und damit das Instrument der Rechnungslegung in seiner Grundorientierung verändert.⁴³ Diese Veränderung ist umso stärker, als der ESG-Bericht nach dem Grundmodell der Richtlinie nunmehr Bestandteil des Lageberichts wird. In dieser Hinsicht erscheint ein – von der Richtlinie zugelassener – separater ESG-Bericht mit der inneren Logik der finanziellen Rechnungslegung kompatibel.

Gavierender sind die Folgen im Bereich der Pflichtprüfung. Bereits die vom Gesetz vorgeschriebene Prüfung der nicht-finanziellen Erklärung (§ 316 Abs. 1 S. 1 HGB) wirft gewisse Probleme auf, die sich durch ein Gebot der inhaltlichen Prüfung des ESG-Berichts erheblich verschärfen würden. Die Prüfung beschränkt sich nach dem Grundmodell der Richtlinie zwar auf die Frage, ob überhaupt ein Bericht vorliegt, was keinerlei Probleme aufwerfen dürfte. Dies gilt auch bei Integration der CSR-Berichterstattung in den Lagebericht. Auch hier folgt die inhaltliche Überprüfung gemäß §§ 316, 317 Abs. 2 HGB nicht aus der bloßen Integration in den Lagebericht. Jedoch können die Mitgliedstaaten eine inhaltliche Pflichtprüfung einführen.

Die inhaltliche Überprüfung des ESG-Berichts aber ist fast schon ein Alptraum des Berufstandes der Wirtschaftsprüfer.⁴⁴ Es ist völlig unklar, wie die Vollständigkeit des Berichts und die Erwartungen des Unternehmens hinsichtlich Risiko und Nutzen der ESG-Politik zu bewerten sind. Wahrscheinlich wird der Wirtschaftsprüfer diverse Sachverständige anderer Disziplinen hinzuziehen müssen. Auf jeden Fall wird auch aus diesem Grund die Frage nach einheitlichen Bewertungsstandards für die

⁴³ Müller/Stawinoga, ZfU 2014, 58, 60 f.; vgl. Eidel/Strickmann, Der Lagebericht im Mittelstand zwischen Anspruch und Realität, DB 2013, 1985.

⁴⁴ Müller/Stawinoga, ZfU 2014, 58, 69 f.; Kocher/Wenckebach, Recht und Markt: Ein Plädoyer für gesetzliche Pflichten der Unternehmen zur Offenlegung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Kritische Justiz 2013, 18, ...; Günther/Schmiedchen, Integrated Reporting – Stand der Forschung, Zeitschrift für Corporate Governance 2013, 278.

ESG-Rechnungslegung zu einer Schlüsselfrage des gesamten Berufsstandes der Wirtschaftsprüfer.

4. Statt eines Schlussworts: Chancen und Grenzen der CSR

Die Wirksamkeit des CSR-Konzepts der Richtlinie wirft komplexe Fragen auf, bei denen es vor allem um die Bedeutung von ethischen Wertvorstellungen für das Verhalten der Unternehmen, die Anreize für CSR, die Wirkung von Transparenz auf künftiges Verhalten, die Einwirkungen der Zivilgesellschaft auf die Unternehmenspolitiken und die sonstigen Anreize für nachhaltiges unternehmerisches Handeln geht. Letztlich werden diese Fragen der Effektivität der CSR-Rechnungslegung erst durch die Praxis und diese analysierende empirische Forschung geklärt werden können. Dabei kann an die zahlreichen bereits vorliegenden empirischen Untersuchungen und Metastudien angeknüpft werden. Im Folgenden können nur einige dieser Fragen angesprochen werden.

4.1 CSR und Profitabilität des Unternehmens

„Rechnet sich nachhaltiges Wirtschaften“? So lautet die Fragestellung einer im Jahre 2013 veranstalteten Tagung der in den Wirtschaftswissenschaften angesehenen Schmalenbach-Gesellschaft.⁴⁵ Leicht abgewandelt gilt sie auch in unserem Kontext. Ausgangspunkt muss die Erkenntnis sein, dass in einer Marktwirtschaft ein Unternehmen nur bestehen kann, wenn es letztlich profitabel ist. Dies ist auch die Kernaussage der juristischen Literatur zu § 76 AktG, wonach die langfristige Profitabilität des Unternehmens die Grenze der Wahrnehmung von sozialer Verantwortung jedweder Art markiert.

Empirische Untersuchungen zum Umwelt-Audit legen die Folgerung nahe, dass dieses organisatorische Instrument der Gemeinwohlverantwortung gut funktioniert, solange es darum geht, wirtschaftliche Vorteile der Emissionsreduzierung und Steigerung der Energie- und Ressour-

⁴⁵ Schmalenbach-Telegramm 2/2013.

ceneffizienz im Unternehmen (im Produktions-, Produkt- und Logistikbereich) aufzudecken und zu nutzen, dann aber an seine Grenzen stößt.⁴⁶ Wirkungsgrenzen bestehen auch beim Betriebsbeauftragten. Der Betriebsbeauftragte für Umweltschutz z.B. hat es kaum vermocht, Einfluss auf strategische Entscheidungen zu nehmen und so als „Umweltgewissen“ des Unternehmens zu wirken.⁴⁷

Allgemein kann man sagen, dass die Beziehung zwischen betrieblichem Umweltschutz und Profitabilität des Unternehmens recht komplex ist. Zwar legen empirische Studien eine positive Beziehung zwischen freiwilligen Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes und Profitabilität nahe.⁴⁸ Man darf davon ausgehen, dass die Wahrnehmung von sozialer Verantwortung im Unternehmen unter den Rahmenbedingungen einer Wissensgesellschaft, insbesondere aufgrund zunehmender Sensibilisierung für das Konzept der Nachhaltigkeit, durch Imagevorteile und neue Geschäftschancen zum langfristigen Unternehmenserfolg beiträgt.⁴⁹ Dabei geht es etwa um die Anregung von Produktinnovationen einschließlich der Wahl neuer Technologiepfade, die Steigerung der Reputation des Unternehmens, die Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber und nicht zuletzt um die Reduzierung von Geschäfts- und Haftungsrisiken. Allgemein müssen die Unternehmen auch davon ausgehen, dass ihr langfristiges Überleben von einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft abhängt.

Diese grundsätzlich bestehende Anreizstruktur bietet aber keine Gewähr dafür, dass die Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden, und besagt wenig über das Ausmaß, in welchem sie dies tun. Zu beachten ist insbesondere, dass die neue Richtlinie, wie dargelegt, keine materiellen CSR-Anforderungen auf, sondern nur die bloße Berichterstattung über die entsprechenden Unternehmenspolitiken fordert. Angesichts der Tatsache, dass man lediglich auf die positiven Wirkungen der

⁴⁶ Engel, Analyse und Kritik des Umweltaudit, 2010, S. 109 ff.; Schwarz-Herion, Die Auswirkung der Verwendung von Umweltmanagementsystemen auf die Umweltleistung von Unternehmen der Privatwirtschaft, EurUP 2006, 17; Rehbinder, Umweltinnovationen im Unternehmen in der Grauzone zwischen Ordnungsrecht und Selbstregulierung, in: Fritsch (Hrsg.), Marktdynamik und Innovation, Gedächtnisschrift für Ewers, 2004, S. 405, 418 f.

⁴⁷ Dazu Föste, Umweltschutzbeauftragte und präventiver Umweltschutz in der Industrie, 1994; Theißen, Betriebliche Umweltschutzbeauftragte, 1990; Rehbinder, oben Fn. 40, S. 411 ff.

⁴⁸ Günther/Hoppe/Endrikat, Corporate financial performance and corporate environmental performance: A perfect match?, ZfU 2011, 279

⁴⁹ Martinuzzi, ZfU 2011, 297, 308 ff.

CSR-Berichterstattung für reales Unternehmensverhalten hofft, muss man die Erwartungen an die Wirksamkeit der Richtlinie wohl etwas dämpfen.

4.2 Die Rolle von Geschäftsmodell, Zeithorizont und globalem Wettbewerb

Art und Umfang des unternehmerischen Engagements für CSR hängen auch vom Geschäftsmodell des Unternehmens, vom Zeithorizont der Unternehmensplanung und von den Wettbewerbsbedingungen ab.⁵⁰

Es gibt Geschäftsmodelle, die nachhaltigem Wirtschaften eher zuträglich sind als andere. Dies ist bei der Erzeugung von Elektrizität evident, gilt aber auch in vielen anderen Bereichen. Die Zuerkennung ökologischer Gütezeichen an bestimmte Produkte ist ein klarer Indikator dafür, wie verschiedenartig Unternehmen ihr Geschäftsmodell definieren können. Auch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (z.B. einer „umweltsensiblen“ Branche) kann eine Rolle spielen. Das Geschäftsmodell ist zwar nicht unverrückbar, wie Beispiele fundamentaler Umorientierungen von Unternehmen zeigen, stellt aber doch eine erhebliche Barriere dar. Vielfach wird erst drohender geschäftlicher Misserfolg zu einer grundlegenden Umorientierung führen. Dies wird deutlich im thematisch verwandten Bereich der „Compliance“, wo erst hohe Strafen und Geldbußen zu einem Umdenken vieler Unternehmen geführt haben. Ein Waffenhersteller wird nicht ohne Weiteres zum Pionier von „gewaltlosen“ Produkten werden, ein Chemieunternehmen nicht völlig aus der Produktion gefährlicher Stoffe aussteigen, ein Automobilhersteller, der seine hauptsächliche Wertschöpfung aus der Produktion von wenig brennstoffeffizienten Automobilen der Oberklasse und Sports Utility Vans bezieht, kaum ohne Weiteres zur ausschließlichen Produktion von Kleinwagen mit drei Litern Benzinverbrauch übergehen. Sieht man das Geschäftsmodell des Unternehmens als Rahmen, so muss die Anwendung des CSR-Konzepts wohl zwangsläufig zu unterschiedlichen Ergebnissen in der Unternehmenspraxis führen.

Der Zeithorizont der Unternehmensplanung als Referenzdatum für den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg kann kaum völlig unabhängig von den Märkten bestimmt werden. Märkte mit langen Innovationszyklen gestatten eher als solche mit kurzen Innovationszyklen ein langfristiges Denken. Eine völlig wertneutrale Innovationsfähigkeit, die man bei Un-

⁵⁰ Martinuzzi, ZfU 2011, 297, 308 ff., 324 f.

ternehmen mit kurzen Innovationszyklen annehmen kann, gewährleistet nicht, dass diese Fähigkeit auch zu nachhaltigem Handeln eingesetzt wird. Die IT-Branche ist ein gutes Beispiel dafür, wie „übermäßige“ Innovationsfähigkeit zu einer Bedrohung von Grundrechten führen kann. Die chemische Industrie bildet – bei allen Vorbehalten gegenüber bestimmten Produktparten – mit ihrem Programm der „Responsible care“ ein Gegenbeispiel im Bereich des Umwelt- und Ressourcenschutzes.⁵¹ Zu berücksichtigen ist auch, dass die Unternehmen vielfach vom Kapitalmarkt mit seiner eher kurzfristigen Orientierung und vor allem von den kurzfristig angelegten kapitalmarktrechtlichen Publizitätspflichten abhängig sind. Immerhin wächst das Interesse der Kapitalgeber an nachhaltig wirtschaftenden Unternehmen. Insgesamt wird langfristiger Unternehmenserfolg daher recht unterschiedlich definiert werden. Zielkonflikte zwischen Nachhaltigkeit und kurzfristigen finanziellen Zielen der Unternehmen erscheinen nahezu unvermeidbar.

Hinzu kommt der Wettbewerb auf weitgehend globalisierten Märkten. Die globale Wettbewerbsfähigkeit einer Branche und eines Unternehmens dürfte ein wichtiger positiver Faktor für die Entwicklung einer anspruchsvollen CSR-Politik in den Unternehmen sein. Der globale Wettbewerb mag – je nach Wettbewerbssituation in einer bestimmten Branche – einen „race to the bottom“ fördern, kann auf jeden Fall nicht ignoriert werden.⁵² Es gibt noch eine Wirtschaftswelt außerhalb der EU, die manches völlig anders sieht. Selbst innerhalb der EU und Deutschlands werden die Möglichkeiten und Einstellungen der Unternehmen zur CSR recht unterschiedlich sein und wird „Trittbrettfahren“ manchen Unternehmen durchaus attraktiv erscheinen. Vereinbarungen zur gemeinsamen Umsetzung von CSR-Anforderungen könnten hier ein Ausweg sein, stoßen aber auf deutliche wettbewerbsrechtliche Grenzen.

4.3 Gefahr des „Greenwashing“

All das rechtfertigt eine gewisse Skepsis hinsichtlich der Wirksamkeit der CSR-Berichterstattung, soweit man darauf baut, dass diese zu mehr sozialer Verantwortung in der Unternehmenspolitik führen wird. Es ist zu

⁵¹ Vgl. hierzu Martinuzzi, ZfU 2011, 297, 308 ff.

⁵² Quairel-Lanoizelee, Are competition and corporate social responsibility compatible? The myth of sustainable competitive advantage, Society and Business Review 2011, 77; differenzierend Martinuzzi, ZfU 2011, 297, 308 ff.

erwarten, dass die Unternehmen zwar auf systemische Gesetzesverstöße und auf eklatante, öffentlichkeitswirksame Verstöße gegen ethische, Umwelt- und Menschenrechtsanforderungen durch gemeinwohlkonformes Verhalten reagieren werden. Im Übrigen ist es wahrscheinlich, dass sie Mitnahmeeffekte wahrnehmen und bloße Abmilderungsmaßnahmen statt fundamentaler Änderungen ihrer Unternehmenspolitik bevorzugen werden.⁵³ Bei dieser Sachlage lässt es sich nicht ausschließen, dass die CSR-Berichterstattung in der Wirtschaft als eine Möglichkeit missverstanden wird, die CSR-Erfolge des Unternehmen herauszustellen, Mängel in dieser Hinsicht aber zu verschweigen oder zu bagatellisieren. Die Gefahr eines solchen „Greenwashing“ ist in der Literatur wiederholt thematisiert worden.⁵⁴ Ganz wird man ihr nicht begegnen können. Jedoch liegt die Aufgabe darin, sie durch Durchsetzung anspruchsvoller Berichtsstandards und kritische Prüfung und Diskussion der ESG-Berichterstattung sowie Fortentwicklung des Lauterkeitsrechts auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

4.4 Reform der Reform?

Es ist nicht völlig abwegig, angesichts der Defizite der neuen Richtlinie schon über Verbesserungsmöglichkeiten nachzudenken. Sicherlich gibt es eine Reihe von Ansatzpunkten für eine Erhöhung der Effektivität der CSR. So könnte man daran denken, die CSR stärker mit dem Zivilrecht, also über den unlauteren Wettbewerb hinaus mit der kaufrechtlichen Haftung für Sachmängel zu verknüpfen. Dies würde freilich eine Neudefinition des Begriffs des Sachmangels durch Einbeziehung von Verkehrserwartungen bedingen, die sich auf den Produktionsprozess beziehen. Diskutabel ist auch, die Transparenzlösung der Richtlinie durch eine organisatorische Institutionalisierung der CSR, etwa mittels Vertretung aller Interessenträger in den Aufsichtsorganen der Großunternehmen, zu ergänzen.⁵⁵ Beides dürfte heftige Kontroversen auslösen und wäre allein auf nationaler Ebene schwierig durchzusetzen. Bevor man

⁵³ Vgl. Roloff/Habisch/Gietl, ZfU 2014, 28, 29 f. m.w.Nachw.; Steurer/Tiroch, Corporate Social Responsibility (CSR) in Österreich: Wie substanziell ist der freiwillige Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung?, ZfU 2009, 199, 205 ff.

⁵⁴ Vgl. S. Hofmann, Nachhaltigkeitsberichterstattung: Information oder Manipulation?, Zeitschrift für Corporate Governance 2007, 131; Jahnke/Knauer/Wömpener, ZfU 2009, 67 (zur mangelhaften Qualität der Umweltberichterstattung in den DAX-Unternehmen).

⁵⁵ Vgl. Schrader, UPR 2013, 451, 457.

vorschnell nach einer Reform der Reform ruft, ist man gut beraten, die Erfahrungen mit der Umsetzung des Transparenzmodells in der Praxis abwarten. Die Energien sollten nicht so sehr in die Generierung und Propagierung von Reformideen, sondern zunächst in die praktische Umsetzung der Richtlinie auf Unternehmensebene unter Einbindung der gesamten Belegschaft gesteckt werden. Letztlich geht es darum, im Unternehmen neue Strategien und eine neue Unternehmenskultur zu entwickeln, die sich am Leitbild eines integren, ethisch und sozial verantwortlichen und nachhaltig wirtschaftenden Unternehmens ausrichten.

Entwicklung und Entwicklungsoptionen der Richtlinie 2014/95/EU

Prof. Dr. Christian Schrader, Hochschule Fulda

Die Richtlinie 2014/95/EU ist ein Stück unvollständiger Rechtssetzung. Sie schreibt vor, dass berichtet werden muss. Nicht mehr zwingend, sondern mit stark abnehmender Verpflichtungsintensität behandelt sie, über was wo und wie berichtet und geprüft werden muss. Manche noch zu ergreifenden Regelungsmöglichkeiten behält sich die EU vor, manche verlagert sie auf die Mitgliedstaaten. Für diese Ausgestaltungen ist daher die Analyse wichtig, welche Optionen im Gesetzgebungsverfahren behandelt wurden, um den Spielraum für die anstehende Ausgestaltung und Umsetzung der Richtlinie zu kennen und zu nutzen.

1. Vorgeschichte der Richtlinie 2014/95/EU

Die Vorgeschichte der Richtlinie 2014/95/EU zeigt einen dreifachen Wandel: Von unternehmerischer Freiwilligkeit zum politischen Programm und schließlich zur rechtlichen Regulierung.

Unternehmen sind ausgerichtet am Profit. Die Folgen der Ausbeutung von Arbeitskräften, der Umweltverschmutzung, des Ausnutzens aller Steuertricks werden heute weitgehend nicht mehr akzeptiert. In der Betriebswirtschaftslehre verstärkte sich seit dem frühen 20. Jahrhundert eine Lehre, wonach Unternehmen nicht nur am Profit orientiert seien, sondern eine soziale Verantwortung haben. Nicht mehr nur die Anteilseigner/innen (shareholder), sondern die weitere Umwelt des Unternehmens kamen in den Blick (stakeholder). Durch freiwillige, über das gesetzlich Geforderte hinausgehende Maßnahmen sollte das Unternehmen der sozialen Verantwortung gerecht werden. Inhaltlich waren es zunächst soziale Aspekte etwa der Arbeitnehmer/innen oder der Betriebsumgebung. Seit den 1970er Jahren kamen Umweltschutzaspekte hinzu, seit den 1990er Jahren infolge der Globalisierung Fragen von Menschenrechten, Gerechtigkeit und Korruption in internationalen Lieferketten.

Diese zuvor vernachlässigten Belange wurden zunächst als freiwillig zu erbringende Sonderleistung betrachtet. Einzelne Belange erwachsen, je nach Staat unterschiedlich, zu rechtlichen Anforderungen, etwa im Arbeits- und Umweltschutzrecht. Darüber hinaus, oder in anderen Staaten fast gänzlich, stieg die freiwillige Leistung zum politischen und gesellschaftlichen Appell auf. Nur in seltenen Konstellationen hat CSR bislang rechtliche Wirkungen entfaltet.¹

Die EU verankerte das Thema in den Bilanzrichtlinien als Bestandteil des Lageberichts für große Kapitalgesellschaften. Sie sollten dort über nicht-finanzielle Aspekte wie beispielsweise Umweltschutz und Arbeitnehmerbelange berichten, „soweit dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage des Unternehmens erforderlich ist“.

Die Europäische Kommission fasste die CSR-Diskussion 2001 in einem Grünbuch über europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen zusammen, in der sie CSR als Konzept bezeichnete, auf freiwilliger Basis soziale Verantwortung zu übernehmen. Als inhaltliche Felder nennt das Grünbuch Arbeitskräfte, Arbeitsschutz, Umweltverträglichkeit und Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen, die Zusammenarbeit mit lokalen Gemeinschaften, Geschäftspartnern, Zulieferern und Verbrauchern, Menschenrechte sowie globalen Umweltschutz.² Die Entschließung des Rates vom 6. Februar 2003 zur sozialen Verantwortung der Unternehmen betonte die Freiwilligkeit der Maßnahmen.³ 2006 stellte die Kommission eine neue Strategie vor, in der sie das Europäische Bündnis für CSR, eine Initiative unter der Federführung der Wirtschaft, massiv unterstützte.⁴

Insgesamt wurde auf EU-Ebene über ein Jahrzehnt lang diskutiert, warum und wie weit sich Unternehmen freiwillig mit CSR befassen sollten. Die Kommission nahm darin eine führende Rolle ein.

2011 änderte die Kommission ihre Haltung und stellte „eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“ vor.⁵ Als Herausforderungen nennt sie, dass viele Unternehmen in der EU soziale und ökologische Belange noch nicht in vollem Umfang in die Betriebsführung integriert haben, eine kleine Min-

¹ Dazu: Augsburger, MMR 2014, 427; Spießhofer, NJW 2014, 2473.

² KOM (2001)366, Rn. 20.

³ ABl. C 39 vom 18.2.2003, S. 3.

⁴ KOM (2006) 136.

⁵ KOM (2011) 681.

derheit von europäischen Unternehmen gegen die Menschenrechte verstoße und grundlegende Arbeitsnormen nicht einhalte. Nur 15 von 27 EU-Mitgliedstaaten verfügten über einen nationalen strategischen Rahmen für die CSR-Förderung.⁶ Daher legte sie eine neue Definition vor, wonach CSR „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“ ist. Diese Definition grenzte die „Auswirkungen auf die Gesellschaft“ nicht auf bestimmte Felder ein und sie enthielt nicht mehr das Element der unternehmerischen Freiwilligkeit. Dementsprechend wurde neben vielen flankierenden Aktionen auch ein Vorschlag für eine Rechtsvorschrift über die Transparenz der sozialen und ökologischen Informationen angekündigt.⁷

2. Gesetzgebungsverfahren⁸

Am 16.4.2013 legte die Kommission einen Vorschlag für eine weitergehende Berücksichtigung von CSR-Aspekten im bilanzrechtlichen Lagebericht vor.⁹ Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss stimmte dem Entwurf am 11.7.2013 mit nur leichten Ergänzungswünschen zu.¹⁰ Das Europäische Parlament (EP) beschloss am 15.4.2014 einen Standpunkt in erster Lesung, berichtet am 27.6.2014.¹¹ Danach wurde das sogenannte Trilog-Verfahren zwischen Kommission, Parlament und Rat aufgenommen. Es stand seitens der Vertreter des Parlaments unter dem Zeitdruck, dass Ende Mai 2014 die Wahlen zum Europäischen Parlament durchgeführt wurden, dessen konstituierende Sitzung am 1.7.2014 stattfand. Im Trilog-Verfahren wurde unter weiteren Änderungen im Frühjahr 2014 eine Einigung gefunden. Nach einer Phase der Anpassung des Wortlauts und der Übersetzung in die EU-Amtssprachen stimmte der Rat am 29.9.2014 dem Trilog-Ergebnis zu.¹² Der Text wurde als

⁶ KOM (2011) 681, S. 5.

⁷ KOM (2011) 681, S. 14.

⁸ Dazu auch: Voland, DB 2014, 2815, 2816.

⁹ KOM (2013) 207.

¹⁰ EU ABl. C 327/47 vom 12.11.2013.

¹¹ Dokument P7_TA-PROV(2014)0368.

¹² Council of the European Union: New transparency rules on social responsibility for big companies, press release ST 13606/14, 29.9.2014.

Richtlinie 2014/95/EU am 15.11.2014 im Amtsblatt der EU veröffentlicht¹³ und dort am 24.12.2014 berichtigt.¹⁴

Als wesentliche Verfahrensschritte lassen sich analysieren: Der Kommissionsentwurf, der Standpunkt des Parlaments und der beschlossene Text der Richtlinie. Da der Rat vor dem Trilog-Verfahren keinen förmlichen Standpunkt festgelegt hatte und aus diesem Verfahren keine Dokumente bekannt sind können diese Verfahrensschritte nicht mit einbezogen werden.

Inhaltlich sind wie bei fast jedem Gesetzgebungsverfahren eine große Anzahl von Regelungsbereichen zu unterscheiden, die nicht alle im Detail nachgezeichnet werden können. Die drei Dokumente werden hier dargestellt und verglichen im Hinblick auf: Anlass und Standort der Regelung, der personelle Anwendungsbereich, Ort, Standards, Themen und Pflichtangaben der Berichterstattung sowie Prüfung und Rechtsdurchsetzung bei mangelhafter Berichterstattung.

2.1 Anlass der Regelung

Die in Art. 19 Abs. 1 UAbs. 3 RL 2013/34/EU bereits vorgesehene Berichterstattung über nicht-finanzielle Aspekte war durch die Worte „soweit ... erforderlich“ fakultativ und nannte lediglich beispielhaft nur zwei mögliche nicht-finanzielle Aspekte, nämlich Umwelt- und Arbeitnehmerbelange. In Deutschland wurde dieser Richtlinieninhalt in §§ 289 Abs. 3, 316 HGB unverändert umgesetzt, so dass sich die juristische Literatur nur kurz und cursorisch mit diesem fakultativen Inhalt befasste.¹⁵ Dieser Regelungscharakter, der kaum die Qualität eines Merkpostens erreichte, führte dazu, dass in der EU nur 2 500 der 42 000 großen Gesellschaften regelmäßig nichtfinanzielle Informationen offenlegte und dass die Qualität der offengelegten Informationen stark variierte.¹⁶

Ein zweites zentrales Ziel der Verbesserung war, die fehlende Vielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen durch mehr Transparenz zu erhöhen.

¹³ EU ABL L 330/1.

¹⁴ EU ABL L 369/79.

¹⁵ Merkt in Baumbach/Hopt, HGB, 36. Aufl. 2014, § 289 Rn. 3; Morck in Koller/Kindler/Roth/Morck, HGB, 8. Aufl. 2015, § 289 Rn. 9.

¹⁶ KOM (2013) 207, S. 2, 5. Zahlen zu deutschen Unternehmen bei Schrader, ZUR 2013, 451.

2.2. Standort der Regelung

Als Regelungsoptionen stellte der Kommissionentwurf den Ausbau der bestehenden Anforderungen, die Einführung neuer Anforderungen für eine detaillierte Berichterstattung oder die Einführung eines EU-Standards vor und entschied sich ohne Diskussion für den Ausbau der bestehenden Anforderungen als zu bevorzugende Lösung.¹⁷ Die vorangehende Konsultation der Öffentlichkeit hatte nur mehrheitlich einen Regelungsbedarf erbracht, während einige Stimmen und wichtige Mitgliedstaaten einer Regelung skeptisch gegenüber standen. Angesichts der Komplexität von CSR bei der Unterschiedlichkeit von 42 000 Gesellschaften in der EU wäre ein gänzlich neuer, gesonderter Regelungsansatz schwierig geworden. Die EU hatte zudem schlechte Erfahrungen gesammelt, mit der Verordnung (EG) 761/2001, jetzt 1221/2009 über das Umweltmanagement EMAS einen EU-Spezifischen Standard eingeführt zu haben, der sich gegenüber rein freiwilligen globalen ISO-Standards kaum durchsetzen konnte.

Daher blieb es beim Ausbau der bestehenden Anforderungen, mit allen Folgen einer Einpassung in und Prägung durch ein ausdifferenziertes bilanzrechtliches Korsett.

2.3 Anwendungsbereich

Bereits im Anwendungsbereich blieb die Frage, an welche Kategorie von Unternehmen und Gruppen die CSR-Pflicht angeknüpft werden solle, Art. 3 RL 2013/34/EU.

Der Kommissionsentwurf sah eine Offenlegungspflicht vor für Gesellschaften, die durchschnittlich mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen und entweder eine Bilanzsumme von mehr als 20 Mio. EUR oder einen Nettoumsatz von mehr als 40 Mio. EUR aufweisen. Diese Schwelle verdoppelt den derzeit im Rahmen der Rechnungslegungsrichtlinien geltenden Schwellenwert der Mitarbeiteranzahl für große Kapitalgesellschaften von 250 Mitarbeiter/innen, Art. 3 Abs. 4 RL 2013/34/EU. Dies sei ausgewogen, da es etwaigen übermäßigen Verwaltungsaufwand in Grenzen halte, aber mit etwa 18 000 Gesellschaften in der EU einen angemessenen Geltungsumfang der nichtfinanziellen Offenlegungspflichten sicher-

¹⁷ KOM (2013) 207, S. 5.

stelle.¹⁸ Auf Wunsch des Rates wurde dies weiter eingegrenzt auf Gesellschaften, die Unternehmen im öffentlichen Interesse sind, Art. 2 Nr. 1 RL 2013/34/EU.

Kurz zuvor wurde das Problem aufgegriffen, dass sich europäische Bergbau- und Holzunternehmen insbesondere in Afrika den Marktzugang durch die Zahlung von Bestechungsgeldern verschafft hatten. Mit Art. 42 der Richtlinie 2013/34/EU wurden große Unternehmen und allen Unternehmen von öffentlichem Interesse, die in der mineralgewinnenden Industrie oder auf dem Gebiet des Holzeinschlags in Primärwäldern tätig sind, verpflichtet, jährlich einen Bericht über Zahlungen an staatliche Stellen zu erstellen und zu veröffentlichen. Für diese zwei Branchen wurde mit der beibehaltenen Schwelle von 250 Arbeitnehmern/innen ein größerer Anwendungsbereich gewählt als bei der CSR-Richtlinie.

2.4 Ort der Berichterstattung

Die nichtfinanziellen Informationen sind Bestandteil des Lageberichts. Davon gibt es zwei Ausnahmen, die das Unternehmen ergreifen kann. Erstellt es für dasselbe Geschäftsjahr einen umfassenden Bericht, der sich auf nationale, EU-basierte oder internationale Rahmenwerke stützt und die vorgesehenen Informationen umfasst, so wird es von der Pflicht zur Abgabe der nichtfinanziellen Erklärung befreit, sofern dieser Bericht Bestandteil des Lageberichts wird. Bei konzerngebundenen Unternehmen kann die Berichterstattung Teil des konsolidierten Lageberichts sein und muss dann nicht bei den Tochterunternehmen geleistet werden.

Anders als bei den Bergbau- und Holzunternehmen, Art. 43 Richtlinie 2013/34/EU, ist damit kein gesonderter Bericht notwendig. Auch die Einfügung in den Lagebericht kann von Unternehmen, die andere Berichtsformate pflegen, nicht zwingend verlangt werden.

2.5 Themen der Berichterstattung

Anstelle der bisherigen „Analyse“ nichtfinanzieller Faktoren in Art. 19 Abs. 1 UAbs. 3 RL 2013/34/EU forderte der Kommissionsentwurf eine Darstellung der in Bezug auf CSR-Belange verfolgten Politik, deren Er-

¹⁸ KOM (2013) 207, S. 8.

gebnis und Risiken, also eine Leistungseinschätzung und aktives Risikomanagement einzelner Risiken. Anstelle der bloßen Analyse wird nun in Anlehnung an den betriebswirtschaftlichen Regelungskreis von plan - do - check- act eine differenzierte Darstellung verlangt. Im Richtlinientext wurde, unter anderem unter Änderung des Wortes Politik in das Wort Konzepte, diese systematische Anforderung an die Berichterstattung zu bestimmten Themen beibehalten.

Welche Themen offenkundig werden sollten war jedoch ein Hauptstreitpunkt.

Art. 19 der früheren Bilanzrichtlinie 2013/34/EU forderte fakultativ eine Darstellung nichtfinanzieller Leistungsindikatoren. Lediglich als Beispiele wurden Informationen über Umwelt- und Arbeitnehmerbelange genannt. Für weitere Elemente nichtfinanzieller Berichterstattung verwies die Literatur im Sinne einer Anregung auf das CSR-Grünbuch von 2011.¹⁹

Das EU-Parlament nannte in einer Entschließung von 2013 ausdrücklich weitere Indikatoren wie überhöhte Boni und Vergütungen sowie Maßnahmen zur Steuervermeidung sowie die Lieferkette, wobei es sich aber gegen spezifische Leistungsindikatoren auf EU-Ebene und gegen einen einheitlichen Standardisierungsansatz wendete.²⁰

Der Kommissionsentwurf nahm die Indikatoren des Parlaments nicht auf. Er wertete die vorher bloßen Beispielsbereiche zu einem Katalog von Mindestangaben auf, der sich erstreckt auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung. In den Erwägungsgründen wurde dies nicht näher erläutert.

Der Standpunkt des Parlaments fügte in den Erwägungsgrund Nr. 6 Elemente der nichtfinanziellen Erklärung auch Angaben zu Due-Diligence-Prozessen sowie einen Bezug auf die Lieferketten und die Kette von Unterauftragnehmern/innen ein. In einem neuen Erwägungsgrund 7 wurden Einzelaspekte aufgelistet, die bei den ökologischen, sozialen, Menschenrechts- und Korruptionsaspekten genannt werden sollten. Zusätzlich wünschte er eine Änderung des Art. 48 der RL

¹⁹ Merkt in Baumbach/Hopt, HGB, 36. Aufl. 2014, § 289 Rn. 3 und Morck in Koller/Kindler/Roth/Morck, HGB, 8. Aufl. 2015, § 289 Rn. 9 verweisen auf eine Empfehlung der Kommission von 2001. Eingehend aber: Grottel in Beck'scher Bilanz-Kommentar 9. Aufl. 2014, Rn. 103 ff.

²⁰ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 6. Februar 2013 zur sozialen Verantwortung der Unternehmen, P7_TA(2013)0049, Nummern 26, 7, 8, 31 und 38.

2013/34/EU, wonach der von der Kommission 2018 zu erstattende Bericht über Zahlungen an staatliche Stellen auch über die im jeweiligen Staat erzielten Profite, die darauf gezahlten Steuern und empfangene Subventionen Aussagen enthalten soll. Diese Änderungen des Parlaments wurden durch den Rat nicht wieder entfernt.

Insgesamt nahm der Katalog erwähnter Themen der Berichterstattung kontinuierlich zu. Die im Kommissionentwurf enthaltenen Mindestthemen wurden nicht ausgeweitet. Allerdings wurden sie in den Erwägungsgründen mit stichwortartigen Aufzählungen von Unterthemen erläutert sowie um fakultative weitere Themen oder Berichtspflichten ergänzt.

2.6 Standards der Berichterstattung

Der Regelungsanlass der Richtlinie, dass die Qualität der offengelegten Informationen stark variierte, rührt auch daher, dass es keinen einheitlichen, verbindlichen Standard gibt. Zur Methode der Berichterstattung existieren ein beträchtlicher Wildwuchs²¹ von Standards unterschiedlicher Herkunft, die zudem von den Unternehmen oft in abgewandelter Form angewendet werden. Für die Bergbau- und Holzunternehmen hatte Art. 43 RL 2013/34/EU ein spezifisches Berichtsformat ausdrücklich vorgegeben. Ähnliches nahm der Kommissionsentwurf für die allgemeine CSR-Richtlinie nicht auf.

Er führte keinen eigenen verbindlichen Standard der Berichterstattung ein, sondern verlangte einen Bericht, „der sich auf nationale, EU-basierte oder internationale Rahmenwerke stützt“, Art. 1 Nr. 1. B des Vorschlags. Er führt einen Spielraum der Mitgliedstaaten ein, über eine harmonisierte Vorgabe für binnenmarktweit einheitliche und konsistente Informationen hinaus zusätzliche Berichtspflichten festzulegen und zählt vorhandene Standards auf, wobei die Unternehmen anzugeben haben, welchen Rahmen sie zugrunde legten.²² Die Auswahl, ob und welcher Standard angewendet wird, bleibt in der freien Hand der Unternehmen.

Das EU-Parlament übernahm dieses Konzept, fügte allerdings in einem Art. 2 „Orientierungshilfe für die Berichterstattung“ ein, wonach die Kommission unverbindliche Leitlinien zur Methode der Berichterstattung verfassen soll. Diese Leitlinien sollen nach dem neuen Erwägungs-

²¹ Reh binder (in diesem Band).

²² COM (2013) 207, S. 7.

grund 17 in Bezug auf Umweltaspekte zumindest Landnutzung, Wassernutzung, Treibhausgasemissionen und Werkstoffeinsatz behandeln. Diese Änderungswünsche des Parlaments sind halbherzig und inkonsistent. Angesichts der Vielfalt von Berichtsstandards weitere, noch dazu unverbindliche Leitlinien einzufordern wird das Problem der zwischen den Unternehmen nicht vergleichbaren Berichterstattung kaum beheben. Zu dieser methodischen Frage noch bestimmte inhaltliche Unterthemen des Umweltaspekts einzufordern zeugt vom Wunsch der am Umweltschutz Interessierten, ihr Thema überall mit Merkposten zu verankern, vermengt aber Standards mit Inhalten und macht die Richtlinie noch unübersichtlicher.

Insofern ist es erfreulich, dass Art. 2 des Richtlinientextes zwar vorsieht, dass die Kommission bis zum 6. Dezember 2016 unverbindliche Leitlinien zur Methode der Berichterstattung verfasst. Aber als deren Inhalt werden im Art. 2 nur die wichtigsten allgemeinen und sektorspezifischen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren verlangt und auch die Erwägungsründe gehen nicht auf einzelne Unterposten des Umweltaspekts ein.

2.7 Prüfung der Berichterstattung

Nach allgemeinem Bilanzrecht ist der Lagebericht durch einen/einer Abschlussprüfer/in darauf zu prüfen, ob er insgesamt eine zutreffende Vorstellung von der Lage des Unternehmens vermittelt und ob die Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung zutreffend dargestellt sind, §§ 316, 317 Abs. 2 HGB.

Der Kommissionsentwurf will diese allgemeinen Anforderungen nicht verändern. Lediglich erläuternd legt Erwägungsgrund 14 dar, dass der Bestätigungsvermerk der gesetzlichen Abschlussprüfer/innen auch ein Urteil darüber umfasse, ob der Lagebericht einschließlich der darin enthaltenen nichtfinanziellen Informationen mit dem Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjahres in Einklang stehe. Die Prüfung bleibt damit weiter auf die bilanzrechtliche Frage ausgerichtet, ob die Lage des Unternehmens zutreffend vermittelt wurde. Der sachliche und Wahrheitsgehalt der Informationen des Lageberichts würde nicht überprüft. Das Problem des „Greenwashing“ durch zu positive CSR-Berichterstattung wäre kein Gegenstand der Prüfung.

Der Standpunkt des Parlaments verändert dies in seinem Erwägungsgrund 16. Danach sollen Abschlussprüfer/innen und Prüfungsgesell-

schaften nur überprüfen, ob die nichtfinanzielle Erklärung oder der gesonderte Bericht vorgelegt wurde. Die im Kommissionsentwurf enthaltene inhaltliche Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung wird zurückgenommen auf eine Möglichkeit der Mitgliedstaaten, diese Prüfung durch einen „unabhängigen Erbringer von Bestätigungsleistungen“ vorzuschreiben.

Der Richtlinienbeschluss übernahm diesen Erwägungsgrund und führt im Richtlinienentwurf in § 19a Abs. 5 und 6 aus, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass der/die Abschlussprüfer/in oder die Prüfungsgesellschaft überprüft, ob die nichtfinanzielle Erklärung vorgelegt wurde. Die Mitgliedstaaten können vorschreiben, dass die in der nichtfinanziellen Erklärung enthaltenen Informationen von einem unabhängigen Erbringer/in von Bestätigungsleistungen überprüft werden.

Entgegen dem Kommissionsentwurf wird das allgemeine Recht der Prüfung des Lageberichts zweifach modifiziert. Der bisherige inhaltliche Auftrag an die Abschlussprüfer/innen wird reduziert auf die Ja-Nein-Prüfung, ob die nichtfinanzielle Erklärung vorgelegt wurde. Nur wenn Mitgliedstaaten es einführen erfolgt eine inhaltliche Prüfung, allerdings nicht oder jedenfalls nicht zwingend durch Abschlussprüfer/innen, sondern durch einen „unabhängigen Erbringer von Bestätigungsleistungen“. Hier könnte sich ein neues Betätigungsfeld für Umweltgutachter/innen oder andere Berufsgruppen auf tun. Allerdings wird dies den Mitgliedstaaten anheimgestellt. Und es wird die Pflichtprüfung der Abschlussprüfer/innen auf die Frage des Ob zurückgeführt, obwohl die Abschlussprüfer/innen ihrerseits mit dem Vorhaben eines integrierten Reporting eine inhaltlich zumindest ähnliche Weiterentwicklung vorantreiben. Insgesamt verspricht die Richtlinie dadurch nur neue Unübersichtlichkeit anstelle einer Harmonisierung der im Kommissionsentwurf beklagten²³ starken Variation der Qualität der offengelegten Informationen.

2.8 Rechtsdurchsetzung durch Dritte bei mangelhafter Berichterstattung

Der Kommissionsentwurf beschränkt sich auf den Hinweis, dass der Bestätigungsvermerk der gesetzlichen Abschlussprüfer/innen angebe, ob der Lagebericht einschließlich der darin enthaltenen nichtfinanziellen Informationen mit dem Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjah-

²³ COM (2013) 207, S. 2.

res in Einklang stehe. Genaue Prüfpflichten oder Folgen mangelhafter Berichterstattung nennt er nicht.

Der Standpunkt des Parlaments fügte einen neuen Erwägungsgrund 10 ein, nach dem die Mitgliedstaaten wirksame Mechanismen sicherstellen sollen, mit denen die Angabe nichtfinanzieller Informationen durch Unternehmen gewährleistet wird. Insbesondere sollen diese Verfahren allen natürlichen und juristischen Personen offen stehen, die ein berechtigtes Interesse daran haben, dass sichergestellt wird, dass die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden. Der Sache nach wird damit das aus dem Wettbewerbs- und Verbraucherrecht bekannte Unterlassungsklagerecht gefordert, auch wenn nicht der genaue Wortlaut des Art. 23 Abs. 2 der Verbraucherrechts-Richtlinie 2011/83/EU übernommen wurde.

Dieser Vorstoß des Parlaments wurde im Richtlinienbeschluss als Erwägungsgrund 10 aufgenommen.

2.9 Ergebnis zum Gesetzgebungsverfahren

Die Nutzung des schnelleren, aber intransparenten Trilog-Verfahrens ist in der Gesetzgebung der EU nicht ungewöhnlich. Auch wegen der herannahenden Wahl zum EU-Parlament führte es zu einer recht kurzen Verfahrensdauer von nur einem Jahr bis zur inhaltlichen Einigung von Parlaments- und Ratsvertretern.

Das Parlament bestätigte inhaltlich im Wesentlichen den Entwurf der Kommission, führte aber einige erweiternde Änderungswünsche ein. Die Änderungswünsche des Parlaments wurden in dem Kompromisspaket, das zum beschlossenen Text führte, teils berücksichtigt und teils auf noch zu erlassende Regelungen der Mitgliedstaaten oder zu erstattende Leitlinien oder Berichte der Kommission verlagert. Es lässt sich nicht in allen Bestandteilen festhalten, welche Aspekte nach welcher Verhandlung in den Kompromiss eingingen und welche Kompromissbestandteile auf Dokumente außerhalb des Richtlinien textes verlagert wurden.

Die Gesetzgebungsmaterialien als Bezugspunkt der Auslegung des Richtlinien textes und als Ausgangspunkt für die Umsetzung in den Mitgliedstaaten und die Ergänzung durch die Kommission bleiben in wenig befriedigender Weise unvollständig.

Der Kommissionsentwurf differenziert den Grad der Verrechtlichung bei den verschiedenen Aspekten. Das verpflichtende Ob einer Berichter-

stattung ist der klare Hauptinhalt der Richtlinie. Eine unmittelbare Verrechtlichung durch gesonderte detaillierte Anforderungen wie beim Bergbau- und Holzsektor beschränkt sich bereits auf die Nennung von berichtspflichtigen CSR-Belangen, ohne sie aber klar auszudifferenzieren. Auf eine mittelbare inhaltliche Verrechtlichung durch Regeln des Wettbewerbsrechts wurde ursprünglich nicht verfolgt. Sie findet sich erst als Verfahrensergebnis im Sanktionsrecht durch Dritte im Erwägungsgrund 10 wieder. Hauptsächlich wurde fortführend, teils auch abändernd zur BilanzRL 2013/34/EU die Lageberichterstattung durch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren näher definiert. Die soziale Verantwortung ist neugefasst in einem Mittelweg nach dem Gedanken der abgestuft verpflichtenden Transparenzregeln.²⁴

Auffällig ist die geringe Intensität der Regelungsart durch die Kommission. In neuester Zeit üblich geworden ist, dass offen gebliebene Punkte eines Gesetzgebungsverfahrens durch delegierte Verordnungen der Kommission, Art. 290 AEUV, ausgefüllt werden können. Diese Möglichkeit der delegierten Setzung zwingenden Rechts unterblieb. Der Kommission wurde nur die Herausgabe unverbindlicher Leitlinien aufgegeben.

Dadurch entstehen in der Instrumentierung von CSR Inkonsistenzen im EU-Recht. Während Bergbau- und Holzunternehmen sowie die geschlechtsbezogene Diversity eingehend geregelt werden bleibt die allgemeine CSR-Berichterstattung in einem traditionellen bilanzrechtlichen Rahmen. Manches wurde zum Pflichtpunkt aufgewertet, aber für anderes, vom Anwendungsbereich bis zur Prüfungspflicht, wurden abgeänderte Anforderungen beschlossen. Diese Inkonsistenzen werden es erschweren, dem Ziel einer gleichmäßigeren Qualität der offengelegten Informationen näher zu kommen.

3. Folgerungen für die Umsetzung der Richtlinie in Deutschland

Die Mitgliedsstaaten sind nach Art. 4 Abs. 1 RL 2014/95/EU verpflichtet, die Richtlinie bis zum 6. Dezember 2016 in nationales Recht umzu-

²⁴ Zu den Verrechtlichungskategorien: Rehbinder (in diesem Band).

setzen. Die neuen Vorschriften werden für die Unternehmen für Geschäftsjahre gelten, die am oder nach dem 1. Januar 2017 beginnen. Es bleiben somit die üblichen zwei Jahre Zeit, in Deutschland das inhaltliche Konzept der Umsetzung zu diskutieren und zu beschließen.

In den letzten Jahren verringerte sich der Regelungsspielraum für die Mitgliedstaaten, weil anstelle von Richtlinien eine EU-Verordnung mit ihrer unmittelbaren Geltung erlassen wurde und weil EU-Richtlinien anstelle von Mindestharmonisierung zu einer Vollharmonisierung tendierten.²⁵ Diese Trends nimmt die Richtlinie 2014/95/EU nicht auf. Vielmehr schreibt sie sich im ersten Erwägungsgrund ausdrücklich den Charakter einer Mindestharmonisierung zu. An einigen Stellen überträgt sie den Mitgliedstaaten außerdem ausdrücklich Regelungsspielräume.

Somit könnte Deutschland entgegen der Linie einer 1:1-Umsetzung auf alle Richtlinieninhalte zusätzliche Anforderungen draufsatteln.²⁶ Gänzlich untergegangen ist etwa die Auffassung der EU-Kommission, dass alle Organisationen (auch Organisationen der Zivilgesellschaft und Behörden) ihre sozialen und ökologischen Leistungen besser offenlegen sollen.²⁷ Zusätzliche Anforderungen sind jedoch in der Sache äußerst unwahrscheinlich,²⁸ da die Bundesregierung bisher die Freiwilligkeit von CSR betonte und jede Verrechtlichung ablehnte.²⁹ Hinzu kommt, dass das für CSR inhaltlich federführende Ressort, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nicht das Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der Richtlinie betreibt. Denn die CSR-Richtlinie ist einbettet in das Bilanzrecht, das in Deutschland Bestandteil des HGB ist. Als Ort der Umsetzung ist daher allein eine entsprechende Ergänzung des HGB folgerichtig. Für das Handelsrecht liegt die Zuständigkeit innerhalb der Bundesregierung beim Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz. Bereits die formale Zuständigkeit des BMJV dürfte inhaltliche CSR-Anliegen bremsen.

Praktisch wird es daher vor allem dazu kommen, die Mindestinhalte der Richtlinie 2014/95/EU in das deutsche Recht einzufügen. Manche Inhalte sind dadurch verstärkt, dass die Mitgliedstaaten diese Aspekte sicherstellen sollen oder die Pflicht zu einer bestimmten Regelung haben,

²⁵ Etwa in Art. 4 Verbraucherrechts-Richtlinie 2011/83/EU. Dazu: Stürner (Hrsg.), *Vollharmonisierung im europäischen Verbraucherrecht*², 2010.

²⁶ Vorschläge bei Schrader, ZUR 2013, 451, 457 f.

²⁷ Spießhofer, NZG 2014, 1281, 1284.

²⁸ Voland, DB 2014, 2815, 2817.

²⁹ Bundesregierung, *Nationale Nachhaltigkeitsstrategie Fortschrittsbericht 2012*, 128 ff; BT-Drs. 18/1044.

vgl. Art. 19a Abs. 1 UAbs. 5, Abs. 5 RL Art. 19 2014/95/EU. Doch auch ohne diese ausdrückliche Sicherstellungspflicht unterliegen alle Inhalte des Textes der Richtlinie 2014/95/EU der Pflicht der Art. 288 Abs. 3, 291 Abs. 1 AEUV, als Mitgliedstaat den Text der Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Bei den Mindestinhalten ist die Kompromisslinie des EU-Gesetzgebungsverfahrens zu würdigen, dass häufig der Text des Richtlinienentwurfs nicht geändert, aber in den Erwägungsgründen zusätzliche Aspekte eingefügt wurden. Diese Aspekte geraten bei einer Lektüre des Textes leicht aus dem Blick. Formal umsetzungspflichtig ist auch nur der Text einer EU-Richtlinie. Die Erwägungsgründe gehören nicht zum eigentlichen Normtext, so dass sie nur mittelbare Bindungswirkung entfalten.³⁰ Als Wille des EU-Gesetzgebers sind sie jedoch bei der Analyse der Mindestinhalte des Richtlinienentwurfes mit heranzuziehen. Bei der Frage des Art. 19a Abs. 1 UAbs.2, ob ein Unternehmen in Bezug auf die in Art. 19a Abs. 1 S. 1 genannten CSR-Belange kein Konzept verfolgt, sind die Erwägungsgründe, die Details der Belange enthalten, mit heranzuziehen.³¹ Der EuGH stellt in seinen Entscheidungen insbesondere auf die wirksame Umsetzung der Richtlinienziele (effet utile) ab, wobei er für die Auslegung des Richtlinieninhalts auf die Erwägungsgründe Bezug nimmt. Es wäre angesichts der möglichen Kontrolle durch den EuGH fahrlässig, im deutschen Recht nur die Mindestinhalte des Textes aufzunehmen, aber nicht deren Unterpunkte in den Erwägungsgründen. Zumindest geben sie die Richtung vor, in der die nationale Umsetzung zu laufen hat. Die vielen in den Erwägungsgründen 6 und 7 genannten CSR-Inhalte sind demnach zwar nicht zwingend wörtlich in das deutsche Umsetzungsgesetz aufzunehmen. Sie können aber als Erläuterung der Richtlinienziele unzweifelhaft auch im HGB-Text aufgenommen werden. Der systematisch dem Erwägungsgrund entsprechende Platz wäre eine Erwähnung in der Begründung des deutschen Umsetzungsgesetzes. Daneben wird zu entscheiden sein, wie Deutschland die in der Richtlinie 2014/95/EU bewusst den Mitgliedstaaten offen gelassenen Spielräume nutzt. Die folgende Tabelle listet die Spielräume auf.

³⁰ Pfeiffer, in Grabitz/Hilf, Das Recht der Europäischen Union, 40. Aufl. 2009, Richtlinie 93/13/EWG, Art. Rn. 89.

³¹ Voland, DB 2014, 2815, 2817.

Erwägungsgrund	Änderung RL 2013/34/EU in	Inhalt
10		Sicherstellen, dass es sachgerechte und wirksame Mechanismen gibt, mit denen die Angabe nichtfinanzieller Informationen durch Unternehmen im Einklang mit dieser Richtlinie gewährleistet wird. Zu diesem Zweck sollten die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass wirksame nationale Verfahren eingerichtet sind, mit denen die Erfüllung der Pflichten nach dieser Richtlinie gewährleistet wird, und dass diese Verfahren allen natürlichen und juristischen Personen offenstehen, die gemäß nationalem Recht ein berechtigtes Interesse daran haben, dass sichergestellt wird, dass die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden.
14		Im Anwendungsbereich nicht gehindert, die Angabe nichtfinanzieller Informationen von anderen Unternehmen und Gruppen als jenen, die unter diese Richtlinie fallen, zu verlangen.
	Art. 19a Abs. 1 UAbs. 4	Die Mitgliedstaaten können gestatten, dass Informationen über künftige Entwicklungen oder Belange, über die Verhandlungen geführt werden, in Ausnahmefällen weggelassen werden, wenn eine solche Angabe nach der ordnungsgemäß begründeten Einschätzung der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, die im Rahmen der ihnen durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften übertragenen Zuständigkeiten handeln und gemeinsam für diese Einschätzung zuständig sind, der Geschäftslage des Unternehmens ernsthaft schaden würde, sofern eine solche Nichtaufnahme ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes und ausgewogenes Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnis-

		ses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit nicht verhindert.
6	Art. 19a Abs. 4	Wenn ein Unternehmen einen gesonderten Bericht erstellt, kann der Mitgliedstaat es von der gemäß Absatz 1 festgelegten Pflicht zur Abgabe der nichtfinanziellen Erklärung befreien, sofern der gesonderte Bericht bestimmte Kriterien erfüllt.
16	Art. 19a Abs. 6	Mitgliedstaaten können vorschreiben, dass die in der nichtfinanziellen Erklärung gemäß Absatz 1 oder dem gesonderten Bericht gemäß Absatz 4 enthaltenen Informationen von einem/einer unabhängigen Erbringer/in von Bestätigungsleistungen überprüft werden.
	Art. 20 Abs. 4	Bestimmte Wertpapiere emittierende Unternehmen können von bestimmten Regelungen ausgenommen werden
...	...	Entsprechende Regelungen für Konzerne

Tabelle: In RL 2014/95/EU den Mitgliedstaaten ausdrücklich offengehaltene Spielräume.

Die Tabelle enthält nur die in der Richtlinie 2014/95/EU enthaltenen Spielräume der Mitgliedstaaten. Aus der Bilanzrichtlinie 2013/34/EU ergeben sich weitere Spielräume, die die CSR-Richtlinie beeinflussen. So gilt die CSR-Richtlinie nur für „Unternehmen von öffentlichem Interesse“, die nach Art. 2 Nr. 1 lit. d) der Bilanzrichtlinie 2013/34/EU erst von den Mitgliedstaaten als solche bestimmt werden. Die Tabelle zur CSR-Richtlinie verdeutlicht, dass es in der Kombination von Erwähnung im Erwägungsgrund und im Text mehrere Kategorien von Spielräumen gibt.

Nur im Erwägungsgrund erwähnt sind die Gewährleistung von Kontrollmechanismen durch Verfahren entsprechend dem Unterlassungsklagengesetz (Nr.10) und die Erweiterungsmöglichkeit des Anwendungsbereichs auf andere Gesellschaften (Nr. 14). Hierfür fehlt eine Erwähnung im Normtext, so dass es an einem Umsetzungsbefehl des EU-Rechts fehlt. Inhaltlich spricht viel dafür, zugunsten einer breiteren Nutzung

von CSR den Anwendungsbereich zu erweitern und gegen pflichtwidrig unterlassene oder unvollständige CSR-Berichterstattung die Durchsetzungsmöglichkeiten des Unterlassungsklagengesetzes vorzusehen. CSR wendet sich nicht in erster Linie an die shareholder, sondern an die gesellschaftlichen stakeholder,³² so dass es folgerichtig ist, diese stakeholder mit Durchsetzungsrechten („private enforcement“) auszustatten.³³ Der EU-Gesetzgeber wollte dies den Mitgliedstaaten ausdrücklich anraten. Die bisher zu zögerliche und zu stark variierende Nutzung der Offenlegung würde wirkungsvoll bekämpft, wenn die beiden Optionen genutzt werden. Doch wenn Deutschland dies nicht aufgreift läge darin kein Umsetzungsdefizit, das die EU in einem Vertragsverletzungsverfahren aufgreifen könnte.

Die im Text genannten Spielräume sind teils durch deren Erwähnung im Erwägungsgrund unterstrichen, teils nicht. Hier hat zwar der Text eine Regelung durch die Mitgliedstaaten ausdrücklich angeregt. Er nahm sie aber nicht als zwingend in die Umsetzungsinhalte auf, so dass es den Mitgliedstaaten wiederum offen steht, diese Spielräume auszunutzen.

Inhaltlich gehen die Spielräume mehrheitlich in die Richtung, die Berichterstattung zu verstärken durch größeren Anwendungsbereich, einen Durchsetzungsmechanismus über Unterlassungsklagen und eine inhaltliche Prüfung durch einen/einer Erbringer/in von Bestätigungsdienstleistungen. Eher neutral ist die Möglichkeit, anstelle der nichtfinanziellen Erklärung einen gesonderten Bericht für ausreichend zu halten, wenn er bestimmte Kriterien erfüllt.³⁴ Eher die Berichterstattung abschwächend sind Spielräume, Informationen ausnahmsweise wegzulassen, Art. 19a Abs. 1 UAbs. 4, oder bestimmte Wertpapiere emittierende Unternehmen auszunehmen, Art. 20 Abs. 4.

Einer 1:1-Umsetzung entspräche es, nur den zwingenden Mindestinhalt und keinen der Spielräume umzusetzen. Weicht das deutsche Umsetzungsgesetz davon nur ab zugunsten einer breiter verpflichtenden, inhaltlich umfassenderen, besser durchsetzbaren, insgesamt stärkeren CSR-Berichterstattung, so läge er auf der Linie des EU-Gesetzgebungsanlasses. Weicht er nur ab zugunsten einer schwächeren CSR-Berichterstattung wäre das keine formale Verletzung der Umsetzungspflicht. Es würde jedoch die bisherige rechtliche Zersplitterung, die

³² Schrader, ZUR 2013, 451, 453.

³³ Spießhofer, NZG 2014, 1281, 1283; Schrader, ZUR 2013, 451, 456.

³⁴ Hierzu kritisch mit Blick auf die englische Fassung der Richtlinie: Spießhofer, NZG 2104, 1281, 1286.

der Kompromiss der Richtlinie 2014/95/EU nur unvollkommen angeht, eher beibehalten oder sogar vertiefen. Die CSR-Richtlinie würde so zu einem Papiertiger anstatt zu einer breiten und konsistenten Berichterstattung beizutragen.³⁵

³⁵ Spießhofer, NZG 2104, 1281.

Die CSR-Berichtspflicht und die Belange der Arbeitnehmer und sonstigen Erwerbstätigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette

Prof. Dr. Stefanie Deinert, Hochschule Fulda

Einleitung

Die Übernahme sozialer Verantwortung von Organisationen, insbesondere von Unternehmen gegenüber der Gesellschaft gewinnt in Politik, Wirtschaft und für die Gesellschaft selbst sowie für jeden Einzelnen immer mehr an Bedeutung.

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Liefer- und Wertschöpfungskette stehen derzeit politisch - national wie international - im Mittelpunkt der Debatte – auch im Kontext der Unternehmensverantwortung. Auf internationaler Ebene wurde die Diskussion vor allem ausgelöst durch die Aufdeckung zahlreicher Skandale, wie z.B. die verheerenden Arbeitsbedingungen in der Textilbranche in Bangladesch.¹ Aber auch auf nationaler Ebene haben z.B. Unternehmen der Automobilindustrie sowie der Lebensmittelwirtschaft, insbesondere der Fleischwirtschaft und des Einzelhandels als Negativbeispiele mediale Aufmerksamkeit erlangt.

Im folgenden Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, welche Bedeutung Corporate Social Responsibility (CSR) für Arbeitnehmer/innen und sonstige in der Liefer- und Wertschöpfungskette Erwerbstätige hat und inwieweit ihre Belange im Rahmen der Verrechtlichung von CSR Beachtung finden.

Anlass ist die 2014 verabschiedete CSR-Richtlinie zur Berichterstattung nicht finanzielle und Diversity betreffende Informationen (RL 2014-

1 Die Bundesregierung hat sich im Rahmen ihrer G7-Präsidentschaft entschlossen, -, Sozial- und Umweltstandards in globalen Handels- und Lieferketten zu einem der Schwerpunktthemen zu machen, vgl. (BMAS Pressemitteilung v. 10.03.2015)

/95/EU). Mit der EU-Richtlinie zur CSR- Berichtspflicht für Unternehmen über nichtfinanzielle Aspekte der Geschäftstätigkeit (RL 2014/95/EU)² wurde eine bereits in der CSR- Strategie der EU-Kommission von 2011 angekündigte Maßnahme (KOM (2011) 681 endg.,30)³ zur Schaffung von mehr Transparenz durch Offenlegungspflichten umgesetzt, indem eine verbindliche Berichtspflicht über nichtfinanzielle Aspekte für Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben wird.

Betroffen von der Berichtspflicht sind große Unternehmen von öffentlichem Interesse, insbesondere börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter/Innen. Nur ca. 6.000 Unternehmen sind damit europaweit betroffen.⁴ Andere Unternehmen können berichtspflichtig werden, wenn sie als Teil der Liefer- und Wertschöpfungskette von den großen Unternehmen hierzu aufgefordert werden (Art. 19a Abs.1 S.1 lit. d), 29a Abs. 1 S.1 lit. d) der RL 2014/95/EU sowie Erw.6). Inhaltlich verlangt die EU- Richtlinie eine nichtfinanzielle Erklärung, die sich u.a. auf Sozial- und Arbeitnehmerbelange bezieht (Art. 19a Abs.1 S.1, 29a Abs. 1 S.1 der RL 2014/95/EU, vgl. auch Erw.7). Die Berichtspflicht trifft die Unternehmen erstmalig für das Geschäftsjahr 2016 (Art. 4 Abs.1 S.1, 2 der RL 2014/95/EU).

² Zur Entstehung der Richtlinie im Einzelnen vgl. den Beitrag von Christian Schrader im vorliegenden Band.

³ Die „Strategie für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“ wird von der EU-Kommission derzeit überarbeitet. Sie hat hierzu einen öffentlichen Konsultationsprozess durchgeführt, der u.a. die Frage betraf, ob und inwiefern der europäische Gesetzgeber noch stärker regulierend in Bezug auf CSR eingreifen soll. Vgl. Konsultationen: (EU-Konsultationen 2014); Vgl. hierzu (Voland 2015, 75)

⁴ Art. 19a Abs.1 (große Unternehmen), 29a Abs. 1 (Tochterunternehmen einer Unternehmensgruppe) der RL 2014/95/EU, vgl. auch (RL 2014/95/EU, Erw.14,15)

1. Erwerbstätigkeit in der Liefer- und Wertschöpfungskette im Kontext von CSR

1.1. *Die Belange der Erwerbstätigen nach dem Verständnis von CSR*

Im Verständnis der EU von CSR spielen die Belange der Arbeitnehmer/innen (Art. 19a Abs.1 S.1, 29a Abs. 1 S.1 der RL 2014/95/EU, Erw.7) eine wesentliche Rolle. Über die Sorgfaltspflichten in der Liefer- und Wertschöpfungskette (Art. 19a Abs.1 S.1 lit. d), 29a Abs. 1 S.1 lit. d) RL 2014/95/EU sowie Erw.6) sind auch die dort tätigen Beschäftigten einbezogen. Keine Erwähnung finden dagegen die Belange der sonstigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette Erwerbstätigen – etwa Soloselbstständige, die den Unternehmen ihre Arbeitsleistung im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen zur Verfügung stellen. Nach dem auf der Grundlage der EU-Definition von 2001 zu CSR 2001(KOM (2001) 366 endg., 30) 2009 formulierten gemeinsamen Verständnis des Nationalen CSR-Forums (Gem. Verständnis CSR) haben Unternehmen soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern/innen wahrzunehmen, indem sie diese fair behandeln, fördern und beteiligen sowie Menschenrechte und die ILO-Kernarbeitsnormen wahren und einen Beitrag leisten, diese international durchzusetzen. Mit Blick auf die Arbeitnehmer/innen und sonstigen Erwerbstätigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette sind Unternehmen darüber hinaus verpflichtet (Gem. Verständnis CSR, 1) darauf zu achten, dass – in ihrem Einflussbereich – sozial verantwortungsvoll produziert wird. Sie haben einen positiven Beitrag für das Gemeinwesen zu leisten. Dies umfasst, dafür Sorge zu tragen, dass alle Erwerbstätigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette solche Rahmenbedingungen für ihre Tätigkeit haben, dass ihnen ein Leben oberhalb des Existenzminimums und ohne staatliche Unterstützung möglich ist.

Alle für ein betreffendes Unternehmen oder auch für ein sonstiges Unternehmen der Liefer- und Wertschöpfungskette Erwerbstätigen, sind nach dem allgemeinen Begriffsverständnis⁵ als (interne bzw. externe) Stakeholder des betreffenden Unternehmens anzusehen. Sie sind direkt oder indirekt (z.B. über die Konditionen der Fremdvergabe von Aufträ-

⁵ Vgl. die grundlegende Definition von (Freemann 1984), 39 sowie: EU-Kommission (KOM (2001) 366 endg.,30), (ISO Norm 26000). Vgl. auch (Schneider 2012, 34f)

gen an Leiharbeitsfirmen/ Subunternehmen, die das betreffende Unternehmen gewährt) in den Rahmenbedingungen ihrer Erwerbstätigkeit (z.B. Arbeitsplatz, Einkommen, soziale Sicherheit) von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens beeinflusst und gehören damit zu den Anspruchs- und Interessengruppen. Auch Staat und Gesellschaft sind externe Stakeholder des betreffenden Unternehmens mit Blick auf dessen soziale Verantwortung für die Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit anzusehen, da das Unternehmen durch seine Beschäftigungs- und Vergütungspolitik Einfluss auf die z.B. an den Staat zu leistenden Steuern sowie die Erforderlichkeit staatlicher Hilfeleistungen für gering vergütete Arbeitskräfte (z.B. Aufstockung durch SGB II-Leistungen) ausübt.

Durch verbindliche arbeitsrechtliche Regelungen und Vereinbarungen auf internationaler (z.B. Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO - soweit ratifiziert⁶), europäischer (z.B. Entsenderichtlinie (RL 96/71/EG), Leiharbeitsrichtlinie (RL 2008/104/EG)) wie auch auf nationaler Ebene (z.B. Tarifautonomiestärkungsgesetz/ Mindestlohngesetz (MiLoG), Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)⁷ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – (AÜG⁸)), wird versucht, einheitliche und akzeptable Standards in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für alle Arbeitnehmer/innen in der Liefer- und Wertschöpfungskette in einer zunehmend globalisierten Wirtschaft und immer komplexer werdenden Beschäftigungsstrukturen zu gewährleisten.

Im Kontext sozialer Verantwortung von Unternehmen (CSR) finden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in zahlreichen Vereinbarungen und Standards auf internationaler (z.B. Global Compact, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD 2011), ISO Norm 26 000, GRI (GRI 2014), SA 8000) und nationaler (DNK) Ebene Beachtung. Diese haben jedoch den Charakter einer freiwilligen Selbstverpflichtung und sind damit nicht rechtlich verbindlich für die Unternehmen (vgl. auch Voland 2015, 68ff).

Mit der EU-Richtlinie zur CSR-Berichtspflicht (RL 2014/94/EU) besteht eine erste gesetzliche und damit verbindliche Regelung, die die Belange der Arbeitnehmer/innen in der gesamten Liefer- und Wert-

⁶ Sie erhalten Verbindlichkeit für die Mitgliedstaaten durch (freiwillige) Ratifizierung.

⁷ Umsetzung der (RL 96/71/ EG)

⁸ Umsetzung der (RL 2008/104/EG)

schöpfungskette im Zusammenhang mit Unternehmensverantwortung ausdrücklich erwähnt. Ein neuer materieller Schutzstandard wird hierdurch allerdings nicht geschaffen (Voland 2015, 74). Die Richtlinie enthält keine inhaltlichen Vorgaben zu CSR, sondern statuiert lediglich eine Transparenzpflicht hinsichtlich tatsächlicher Aktivitäten (Maßnahmen und Konzepte) der Unternehmen im Bereich CSR.⁹

1.2. Unternehmen und Organisationen und ihre soziale Verantwortung gegenüber den Erwerbstätigen

Thematisiert in der Diskussion, den Regelungen, Vereinbarungen und Standards werden die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen¹⁰, die im angesprochenen Unternehmen selbst, aber auch in einem sonstigen Unternehmen der Liefer- und Wertschöpfungskette als (Leih-)Arbeitnehmer/innen tätig sind. Weiterer Schwerpunkt ist der Missbrauch von Werkvertragskonstruktionen - die sogenannte Scheinwerkverträge¹¹ (sogenannte Scheinselbständigkeit¹² und illegale Arbeitnehmerüberlassung¹³). Dabei geht es vor allem um Abgrenzungsfragen. Über die Entlarvung solcher Scheinwerkverträge sollen den Betroffenen

⁹ Bereits mit der EU-Strategie 2011 (KOM (2011) 681 endg.) hat die EU-Kommission einen Paradigmenwechsel vorgenommen (vgl. auch Voland 2015, 72), indem sie die Freiwilligkeit in ihrer neuen Definition von CSR nicht mehr ausdrücklich erwähnt (vgl. (KOM (2011) 681 endg.,7,4). Vgl. Aktionsplan der EU- Strategie von 2011 (KOM (2011) 681 endg.,14). Dies bezieht sich jedoch nicht auf inhaltliche Vorgaben zu CSR.

¹⁰ Zum Arbeitnehmerbegriff vgl. (Preis, in: Erf. Komm. 2015 zu § 611 Rz 35, 36 ff, 50ff, 59.) Zum europäischen Arbeitnehmerbegriff vgl. (Deinert 2013, 23ff)

¹¹ Als sogenannte Scheinwerkverträge sind Verträge anzusehen, die nach dem Willen der Parteien formal als Verträge gem. § 631 ff BGB geschlossen werden, bei denen die Arbeitskraft tatsächlich aber Leistungen im Rahmen eines Arbeitsvertrags i.S.d. § 611 BGB (sogenannte Scheinselbständigkeit) oder im Rahmen einer (illegalen) Arbeitnehmerüberlassung gem. § 1 AÜG erbringt.

¹² Vgl. zum Begriff: (Küttner/Röller/Seidel/Voelze 2014, Stichwort „Scheinselbständigkeit“, Rz 12f)

¹³ Zur Abgrenzung zwischen illegaler Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag vgl. (Wank, in Erf. Komm. 2015, zu § 1 AÜG, Rz 7a, 8f, 13 ff; Hamann, in: AÜG 2010, zu § 1 Rz 110f)

der ihnen zustehende Arbeitnehmerstatus¹⁴ und damit alle für Arbeitnehmer/innen geltenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Schutzregeln gewährt werden. Auf die Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen richten sich auch die aktuellen nationalen Gesetzgebungsaktivitäten¹⁵ sowie die Forderungen der Gewerkschaften.¹⁶ Diesbezüglichen Maßnahmen sind aufgrund der Skandale z.B. in der Ernährungswirtschaft auch dringend erforderlich.¹⁷ Keine Beachtung finden die sonstigen im betreffenden Unternehmen¹⁸ selbst oder einem sonstigen (Sub-/Sub-)Unternehmen der Liefer- und Wertschöpfungskette Erwerbstätigen. Gemeint sind hier die (echten) Soloselbständigen; vor allem die als Werkvertragsarbeiter/innen¹⁹ tätigen, die z.B. im Supermarkt die Regale einräumen. Im Gegensatz zu den Arbeitnehmern/innen²⁰, inkl. Leiharbeitnehmern/innen²¹, genießen sie weder den

¹⁴ Scheinselbständige erhalten bei Aufdeckung den rechtlichen Status eines/einer Arbeitnehmers/in. Zu den Folgen im Übrigen vgl.:(Küttner/Röller/Seidel/Voelze 2014, Stichwort „Scheinselbständigkeit“, Rz 1ff). Gem. § 10 Abs.1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) entsteht beim Vorliegen eines Scheinwerkvertrages (d.h. bei illegaler Arbeitnehmerüberlassung) ein Arbeitsverhältnis zwischen überlassenen Arbeitnehmer/in und Einsatzbetrieb (Entleiher/in); vgl. (Wank, in: Erf. Komm. 2015, zu § 1 AÜG, Rz 21b).

¹⁵ Vgl. (Gesetzesentwurf Missbrauch Werkverträge 2013). Der Entwurf sieht – neben weitergehendem Schutz gegen illegale Arbeitnehmerüberlassung und Scheinselbständigkeit – schärfere gesetzliche Regelungen für Werkverträge und mehr Mitbestimmung für Betriebsräte vor. Der Gesetzesentwurf wurde dem Bundestag zugeleitet, aber dort noch nicht beraten (Stand Februar 2015).

¹⁶ (DGB Diskurs 2012, 17f, 21)

¹⁷ Für die Fleischwirtschaft vgl. z.B. den Fall „Schlachthofsauerei“ (2010), bei dem der/die Unternehmer/in unter anderem rumänische Leiharbeiter als eigenständige Subunternehmer/innen ausgegeben hatte (sueddeutsche.de vom 15.11.2010, zeit.de vom 28.02.2012). Aus dem Einzelhandel: insges. (derwesten.de vom 09.09.2013) sowie zur SB-Warenhauskette Kaufland (handelsblatt.com vom 15.05.2013) und zum Lebensmitteldiscounter Netto (handelsblatt.com vom 21.05.2014).

¹⁸ „Betreffendes Unternehmen“ als direkter Adressat von gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Regelungen bzw. von nationalen, europäischen und internationalen Standards bzw. als Akteur im Rahmen von CSR-Maßnahmen.

¹⁹ Gleiches gilt grundsätzlich aber auch für Soloselbständige, die im Rahmen von (freien) Dienstverträgen gem. § 611 BGB tätig sind. Zur Abgrenzung von Werkvertrag und Arbeitsvertrag vgl. (Waas 2012)

²⁰ Zwingender gesetzlicher Arbeitnehmerschutz z.B. nach BUrtG, EntgeltfortzahlG, MuSchG. Für Arbeitnehmer/innen besteht Regelungsautonomie der Tarifparteien

Schutz durch arbeitsrechtliche Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen noch werden sie von internationalen, europäischen und nationalen Vereinbarungen und Standards zur Sicherung von Mindeststandards im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen erfasst. In der Debatte sowie den Aktivitäten²² und Forderungen²³ zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen finden sie zwar regelmäßige Erwähnung,

gemäß § 1 TVG sowie des Betriebsrats gem. § 5 BetrVG, dem insbesondere Mitbestimmungsrecht gem. dem BetrVG in ihren Angelegenheiten zustehen.

Beispiel Lebensmittelwirtschaft: Tariflicher Schutz bezüglich der Vergütung ist durch Branchenmindestlöhne in der Fleischwirtschaft (vgl. TV Mindestlohn Fleischwirtschaft (NGG/ ANG). Allgemeinverbindlichkeit nach § 7 Abs.1, 2, § 4 Abs.1 Ziff.9 AEntG) und in der Landwirtschaft (vgl. TV Mindestlohn Landwirtschaft 2014, Allgemeinverbindlichkeit nach § 4 Abs.2 i.V.m. § 7a AEntG) für alle Arbeitnehmer/innen (auch für (Leih-)Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitgeber im Ausland ansässig sind) gewährleistet.

- 21 Für Leiharbeiter/innen besteht die gesetzgeberische Tendenz zur Annäherung ihrer Rechte an diejenigen der Stammbesellschaft (z.B. Zugangsberechtigung zu gemeinschaftlichen Einrichtungen und Diensten, § 13b AÜG; Wahlrecht zum Betriebsrat des Einsatzbetriebs, § 7 S.2 BetrVG, Recht nach § 14 Abs.2 AÜG, Mitbestimmung gem. § 14 Abs.3 AÜG, § 99 BetrVG bei Einstellung)
Es gilt ein Branchenmindestlohn: (TV Mindestlohn Zeitarbeit 2013). Zusätzlich gilt bei Einsatz in tarifgebundenen Betrieben der Tarifgemeinschaft DGB (unter anderem NGG, ver.di) z.B. die Eingruppierung entsprechend der Stammarbeiter des Einsatzunternehmens (vgl. TV Zeitarbeit 2013). Inhalt: unter anderem Entgelttarifvertrag, Entgelttarifvertrag, Manteltarifvertrag, Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, Ehrenkodex mit Beschwerdemöglichkeit. Über Branchenzuschläge werden separate Tarifverträge geschlossen (bisher nicht durch die NGG/ durch ver.di für den Einzelhandel), vgl. Übersicht (TV Zeitarbeit Branchenzuschläge 2013)
- 22 Vgl. (Begründung Gesetzesentwurf Missbrauch Werkverträge 2013, 7). Das geplante Mitbestimmungsrecht hinsichtlich einsatzbezogener Maßnahmen (insbesondere § 87 Abs.1 BetrVG- soziale Angelegenheiten) unabhängig von Auswirkungen der Maßnahmen auf die Arbeitnehmer/innen des Betriebs ist gegenüber der jetzigen Rechtslage ein Fortschritt, ändert jedoch nichts an der fehlenden Möglichkeit zur Einflussnahme der Betriebsräte z.B. auf die Vergütung der Werkvertragsarbeiter/innen.
- 23 Die Forderungen der Gewerkschaften in Bezug auf die Werkvertragsarbeiter/innen beziehen sich vor allem auf die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Vergabe von Werkverträgen (DGB Themen vom 28.10.2014; DGB Positionspapier 2012, 4), die Eindämmung oder gänzliche Abschaffung von Werkverträgen (z.B. für den Einzelhandel: Interview mit Ver.di-Chef Birske derwesten.de vom 09.09.2013). Diese Forderungen sind ausschließlich orientiert an den Interessen der Arbeitnehmer/innen (Arbeitsplatzerhalt, Schutz vor Lohndumping), vgl. z.B. die Aussage von Wetzel, IG Metall (spiegel.de vom 18.11.2013: "Ich habe nichts gegen Werkverträge (...) Ich habe aber entschieden etwas dagegen, wenn sie genutzt werden, um das Lohnniveau (der Arbeitnehmer) massiv zu drücken.")

allerdings nur aus dem Blickwinkel des Arbeitnehmerschutzes: So etwa bei Fragen des Abbaus von Arbeitsplätzen zu Gunsten von Werkvertragsarbeitern/innen und des Lohndumpings für Arbeitnehmer/innen durch Einsatz von Werkvertragsarbeitern/innen. Die Sicherung von Mindeststandards der Tätigkeit von Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeitern/innen in der Liefer- und Wertschöpfungskette wird dagegen nicht thematisiert. Die Eingrenzung von sozialer Verantwortung der Unternehmen auf die Belange der Arbeitnehmer/innen unter Ausschluss der in der Liefer- und Wertschöpfungskette tätigen Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeiter/innen („Outsider“) widerspricht allerdings den tatsächlichen Verhältnissen in den immer komplexer werdenden Erwerbstätigkeitsstrukturen. Die allgemeine Tendenz zum Abbau von (eigener) Beschäftigung hin zu drittbezogenem Personaleinsatz (Leiharbeit/ Werkvertragsarbeiter/innen)²⁴ wird nach dem Prinzip „Es geht noch billiger“²⁵ durch eine weitere Entwicklung verstärkt: Der Einsatz von Leiharbeitnehmern/innen wird zugunsten des Einsatzes von Werkvertragsarbeitern/innen²⁶ reduziert.²⁷

²⁴ Dies gilt branchenübergreifend, hervorzuheben sind aber die Metallindustrie (vgl. IG-Metall NRW 2013 Dossier Werkverträge) der Einzelhandel und die Ernährungswirtschaft (vgl. NGG: DGB Themen vom 02.04.2014, NGG Kurzfassung Befragung 2012; sueddeutsche.de vom 15.11.2010)

²⁵ Werkvertragsarbeiter/innen in der Ernährungsindustrie verdienen im Vergleich zur Stammebelegschaft im Schnitt sechs Euro weniger die Stunde (DGB Themen vom 02.04.2014); im Einzelhandel erhalten ca. 15-20 % weniger als der Mindestlohn für Leiharbeitnehmer/innen (vgl. focus.de vom 06.08.2012).

Weitere Gründe für den Einsatz von Werkvertragsarbeitern/innen sind: operativ-strategische Gründe (z.B. flexibler Personaleinsatz ohne Mitspracherechte des Betriebsrats), soziale Gründe (z.B. Bereitschaft der Stammebelegschaft zu Lohnverzicht aufgrund von Konkurrenzdruck), vgl. (Siebenhüter 2013, 42ff), Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit (vgl. z.B. BDA, spiegel.de vom 18.11.2013; Jöris, HDE, Pressemitteilung vom 23.07.2014.), die immer stärkere Regulierung der Leiharbeit (vgl. spiegel.de vom 07.03.2013; sowie Tarifverträge/ Betriebsvereinbarungen zum „Equal-pay-Grundsatz“ und zu Branchenzuschlägen (Krause 2012, 30). Vgl. Vereinbarungen zur Senkung der Leiharbeitsquote aus der Automobilbranche (z.B. Haustarifvertrag IG-Metall/ BMW).

²⁶ Als „Werkvertragsarbeiter/innen“ werden irreführender Weise häufig – neben (echten) Werkvertragsarbeitern/innen mit einem Werkvertrag gem. § 631 BGB (entweder mit dem betreffenden oder einem sonstigen Unternehmen der Liefer- und Wertschöpfungskette)- (auch) die Arbeitnehmer/innen von Fremdfirmen/ (Sub-)Unternehmen sowie die im Rahmen von sog. Scheinwerkverträgen Tätigen

Alle in der Liefer- und Wertschöpfungskette Erwerbstätigen haben als Stakeholder im Rahmen von CSR einen Anspruch auf Wahrnehmung unternehmerischer sozialer Verantwortung ihnen gegenüber. Dies beinhaltet auch einen Ausgleich ihrer Interessen und Bedürfnisse (vgl. (KOM (2011) 681 endg.,7; KOM (2002) 347, endg., 8). Von den Unternehmen wird diese Verantwortung allerdings nur unzureichend wahrgenommen. Ihrer sozialen Verantwortung gegenüber ihren und den Arbeitnehmern/innen in der Liefer- und Wertschöpfungskette sind sich die Unternehmen zumindest bewusst (Gem. Verständnis CSR, 1), auch wenn diese zum Teil nur unzureichend umgesetzt wird.²⁸ Im Hinblick auf die sonstigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette erwerbstätigen Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeitern/innen fehlt es den Unternehmen jedoch bereits an einem sozialen Verantwortungsbewusstsein.²⁹ Aus der Sicht der Unternehmen ist dies nicht verwunderlich: Der Maßstab, der – wie gesehen - von der Gesellschaft sowie durch die selbstverpflichtenden Standards (vgl. z.B. ILO-Kernarbeitsnormen, OECD-Leitsätze (OECD 2011)) für sozial verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln im Sinne von CSR in Bezug auf die Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit angelegt wird, misst lediglich die Aktivitäten gegenüber den (eigenen) Beschäftigten und (zunehmend) gegenüber den Beschäftigten in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette. Mit diesbezüglich öffentlichkeitswirksamen CSR-Aktivitäten kann ein Unternehmen sein Image enorm steigern und seinen Wettbewerbsvorteil sichern bzw. vergrößern (Loew/ Clausen 2010, 18ff).

Über eine Verpflichtung zur Wahrnehmung sozialer Verantwortung durch die Unternehmen hinaus kann auch den Arbeitnehmervertretun-

bezeichnet. Erhebungen zur Frage, bei wie vielen sog. Werkvertragsarbeitern/innen es sich um „echte“ im o.g.S. handelt, existieren nicht.

²⁷ Vgl. Für die Lebensmittelwirtschaft z.B. NGG „Schwarzbuch Werkverträge“ 2013, DGB Themen vom 02.04.2012., Siebenhüter 2013, S.27ff, Doelfs 2012; für den Einzelhandel: tagesspiegel.de vom 18.03.2012; focus.de vom 06.08.2012, handelsblatt.com vom 07.08.2012- Rewe.

²⁸ Vgl. Ergebnisse des IÖW/future Ranking 2011: Die Schwächen großer wie kleinerer Unternehmen liegen bei der Verantwortung gegenüber den Beschäftigten sowie gegenüber den Zulieferern. Große Unternehmen: IÖW/future Ranking (2011) Ergebnisse, S.28; KMU: IÖW/future Ranking (2011) Kurzfassung, S. 12

²⁹ Obwohl vom Gemeinsamen Verständnis des Nationalen CSR-Forums (Gem. Verständnis CSR, 1) zumindest im Rahmen der Verantwortung für das Gemeinwesen umfasst, da diese z.B. eine existenzsichernde Vergütung beinhaltet.

gen als „Organisation“ i.S.d. ISO Norm 26000 eigene soziale Verantwortung im Rahmen von (C)SR³⁰ gegenüber ihren Stakeholdern (Arbeitnehmern/innen und Soloselbständige/ Werkvertragsarbeiter/innen)³¹ in der Liefer- und Wertschöpfungskette) zugeschrieben werden. Sie können die Rahmenbedingungen für deren Erwerbstätigkeit (für Arbeitnehmer/innen direkt³², für Soloselbständige/ Werkvertragsarbeiter/innen zumindest indirekt³³) durch ihr Handeln beeinflussen und sind insofern

³⁰ Die ISO Norm 26000 verwendet nicht den Begriff CSR (Corporate Social Responsibility: soziale Verantwortung von Unternehmen) sondern SR (Social Responsibility), weil sie sich soziale Verantwortung danach nicht nur an Unternehmen, sondern an Organisationen jeglicher Art richtet: „provides guidance for all types of organization“.

Die Norm definiert den Begriff Organisationen zwar nicht; Gewerkschaften sind jedoch unzweifelhaft als solche anzusehen. Will man den Betriebsräten dies nicht zugestehen, ergibt sich für diese eine eigene Verantwortung als Teil des Unternehmens.

³¹ Vgl. zum Stakeholderansatz (Freemann, 1984, 39; KOM (2001) 366 endg. ,30; ISO Norm 26000)

³² Durch Vertretung der Arbeitnehmerinteressen als deren (Stell-)Vertreter nehmen sie diese Verantwortung wahr: als Gewerkschaft (über)betrieblich z.B. im Rahmen von Tarifverhandlungen bzw. Abschluss von Tarifverträgen; betrieblich als Betriebsräte z.B. im Rahmen der Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG oder durch Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Über tarifliche/ betriebliche Vereinbarungen z.B. zu Vergaberichtlinien bei der Fremdvergabe können durch die Gewerkschaften/ Betriebsräte auch die Rahmenbedingungen der Beschäftigten von Werkvertragsunternehmen (Fremdfirmen) direkt/ indirekt beeinflusst werden. (vgl. z.B. Beuter/ Lenssen 2013: Musterbetriebsvereinbarung, Hans-Böckler-Stiftung/bsb GmbH Köln. Sie enthält unter anderem Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen beim Einsatz von Fremdfirmen (unter anderem Gleichbehandlung, Arbeitsschutz). Der persönliche Geltungsbereich ist auf die Arbeitnehmer/innen der Fremdfirmen, die im Rahmen von Werkvertragsverhältnissen im Unternehmen tätig sind beschränkt. Vgl. auch z.B. „Tarifvertrag Werkvertragsarbeit“ (Schiffbauer Meyer Werft /IG Metall 2013), der die Arbeitsbedingungen von auf der Werft eingesetzten Werkvertragsbeschäftigten (Arbeitszeit, Entlohnung, Unterbringung) sowie Einsichtsrechte in die Verträge mit Fremdfirmen regelt (Online-Informationen des Betriebsratspraxis24.de)

³³ Bezüglich der Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit von Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeitern/innen in der Liefer- und Wertschöpfungskette sind die Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen allerdings rechtlich begrenzt: Für die Regelungsautonomie der Gewerkschaften ist gem. § 1 Abs.1 TVG Anknüpfungspunkt das Arbeitsverhältnis (Reim/Nebe in: Däubler, TVG 2012 zu § 1 TVG, Rz 234f) Hier nicht relevante Ausnahmen bestehen z.B. gem. § 12a TVG. Vgl. aber die Ansätze zur Ausweitung (Reim / Nebe, in: Däubler, TVG 2012, zu § 1 TVG Rn 235, 321 m.w.N.; Däubler, FS Buchner, 163ff, 174ff) Unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen ebenfalls nur Arbeitnehmer/innen gem. § 5

zum Ausgleich der Interessen zwischen den Erwerbstätigen verpflichtet. Eine eigene Verantwortung wird von den Arbeitnehmervertretungen³⁴ allerdings nicht wahrgenommen. Gewerkschaften wie Betriebsräte sehen ihre Rolle im Rahmen von CSR³⁵ ausschließlich als (Stell)Vertreter der

BetrVG. Die dem Betriebsrat in Bezug auf Werkvertragsarbeit zustehenden Mitbestimmungsrechte sind begrenzt und knüpfen ausschließlich an die Auswirkungen von Maßnahmen für die Belegschaft an. Vgl. die Aufstellung zu Handlungsspielräumen des Betriebsrats (Siebenhüter 2013, 52ff) sowie zu einzelnen Rechten (Thüsing, in: Richardi BetrVG 2014 zu § 80 Rn 51a, zu § 92 Rn 35, Richardi, in aaO zu § 87 Rn 14). Die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats auf Selbständige durch Tarifvertrag ist ausgeschlossen, da eine solche Ausweitung nicht über den Regelungsbereich gem. § 1 Abs.1 TVG reichen kann (Hensche/ Heuschmid, in Däubler, TVG 2012, zu § 1 TVG Rn 899ff, 924 ff).

Eine Möglichkeit zur Einflussnahme ergibt sich jedoch in Anlehnung an das volkswirtschaftliche „Insider-Outsider-Modell“ (vgl. Lindbeck/ Snower, 2001, 165ff, Franz 2013, 310ff): Das Modell geht davon aus, dass die eigentlichen Konflikte nicht zwischen Arbeitnehmern/innen und Unternehmen, sondern zwischen Beschäftigten („Insidern“) und Nicht-Beschäftigten („Outsidern“) bestehen (vgl. zur Kritik Franz 2013, 313 m.w.N.). Werden die Unternehmen etwa aufgrund von Druck/Forderungen der Arbeitnehmervertretungen zu CSR-Aktivitäten zugunsten ihrer Beschäftigten veranlasst (z.B. freiwillige zusätzliche Sonderzahlungen), kann dies möglicherweise bei den „Outsidern“ zu Negativeffekten führen (z.B. zur Verringerung der Vergütung für die Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeiter/innen – entweder unmittelbar, soweit sie mit dem Unternehmen in einem direkten (Werk-)Vertragsverhältnis stehen oder indirekt über Konkurrenzdruck/ Dumpingpreise gegenüber Subunternehmen, die diese an die für sie tätigen Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeiter/innen weitergeben). So z.B. auch bei Gewährung von mehr selbstbestimmter Flexibilität für die Beschäftigten bezüglich ihrer Arbeitszeitgestaltung aufgrund von Druck/ Forderungen der Arbeitnehmervertretungen. Selbständige sind flexibel nach Bedarf des Unternehmens einsetzbar ohne die Schranken des Arbeitszeitgesetzes.

³⁴ Bei Aktivitäten wie z.B. Abschluss von Tarifverträgen mit der Bezeichnung „Tarifvertrag Werkvertragsbeschäftigte“ ist diese insofern irreführend, als dass er (nur) die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer/innen der Fremdfirmen, nicht jedoch diejenigen von (echten) Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeitern/innen regelt (vgl. den oben erwähnten Tarifvertrag zwischen Meyer Werft/IG Metall (2013), Betriebsratspraxis24.de)

³⁵ Insgesamt finden Arbeitnehmervertretungen ihre Position und Rolle im Bereich der Nachhaltigkeit nur zögerlich (RNE 2007, 16). Vgl. insgesamt national/ international (Vitols 2011, 69ff, 89ff, 103ff, 110f)

Das Verständnis der Betriebsräte zu CSR weicht vom national allgemein etablierten und damit auch von dem der Gewerkschaften (Gem. Verständnis, 1) ab. Inhalte und Prioritäten von CSR sehen Betriebsräte z.B. vorrangig in der Standort- und Beschäftigungssicherung sowie einem sozial verträglichen Personalabbau; nur nachrangig in

Arbeitnehmer/innen³⁶; in der Stakeholderrolle in Bezug auf die Unternehmen, die als Vertreter/in von Beschäftigteninteressen über ein hohes Maß an Legitimität verfügen (Botsch, 2005, 35). Forderungen der Arbeitnehmervertretungen im Zusammenhang mit CSR richten sich dabei ausschließlich an andere Akteure (Vitols 2011, 110)³⁷. Ihre Handlungsfelder beschränken sie im Wesentlichen³⁸ auf den Bereich der Mitbestimmung – naturgemäß in ihrem unterschiedlichen Wirkungskreis auf betrieblicher bzw. überbetrieblicher, nationaler, europäischer oder internationaler Ebene.³⁹ Insgesamt tun sie sich schwer, über ihre traditionel-

der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen im Zulieferbereich (Hauser- Dietz/ Wilke 2004, 6ff; Vitols 2011, S. 89, 93ff).

³⁶ Entsprechend sind die Aktivitäten nur an den Interessen der Arbeitnehmer/innen orientiert: Vgl. z.B. die von Betriebsrat und Unternehmen gemeinsam erarbeiteten Erklärungen zu sozialen Rechten und den industriellen Beziehungen bei Volkswagen. Abdruck in: (Hans-Böckler-Stiftung/ DGB Dok. 2005, 24f, adidas-salomon, aaO S.21; Bosch, aaO, S. 29f). Vgl. bereits oben zu den Forderungen der Gewerkschaften bezüglich des Fremdfirmeneinsatzes. Auch die Forderung bezüglich der Angabe zur Anzahl von Werkvertragsarbeitern/innen im Rahmen der Berichtspflicht der Unternehmen (DGB Stellungnahme vom 27.05.2013, 4) betrifft lediglich Arbeitnehmerbelange (Arbeitsplatzsicherheit, Schutz von Lohndumping), nicht jedoch die Rahmenbedingungen der (echten) Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeiter/innen selbst. Tendenzen zur Öffnung sind jedoch sichtbar: Ver.di hat bereits 30 000 Soloselbständige als Mitglieder/innen (DBG Diskurs 2012, 21).

³⁷ Z.B. an die EU-Kommission (Regulierung von CSR, insbesondere Rechenschafts- und Publizitätspflichten der Unternehmen unter anderem zu Sozialstandards,) und die Regierungen (Einfordern und Umsetzung) (DGB Stellungnahme vom 13.02.2012, 2f; DGB Position 2009).

³⁸ Vgl. darüber hinaus zur Rolle bei der Aufdeckung von „green-washing aufgrund ihrer Insiderposition z.B. durch Informationen der Öffentlichkeit, vgl. ver.di- Kampagne „Schwarz-Buch Lidl“ (Beile 2005, 33; DGB Stellungnahme vom 13.02.2012, 3; Botsch 2005, 34)

³⁹ Zur Forderung nach (mehr) Beteiligung an der Entwicklung von CSR-Strategien und- Konzepten auf betrieblicher, nationaler, europäischer und internationaler Ebene (vgl. z.B. DGB Position 2009, Vitols 2011, 78f). Als Handlungsfelder werden gesehen:

Für die Gewerkschaften: Mitarbeit an CSR-Grundsätzen, -Standards und -Regelungen auf europäischer, nationaler und betrieblicher Ebene (Seyboth 2005, 5), Nutzung der Einflussmöglichkeiten in transnationalen Unternehmen, insbesondere bei der Durchsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen und der Anwendung der OECD-Leitsätze (OECD 2011), Initiativen wie im Rahmen von International Framework Agreements (IFAs) (Vitols 2011, 110), Abschluss von Vereinbarungen/ Tarifverträgen mit Konzernleitungen, wie z.B. bei Volkswagen (Hexel 2005,1) sowie

len Kernthemen- den Arbeitnehmerschutz und den Erhalt von Arbeitsplätzen⁴⁰ - hinaus soziale Aspekte aktiv zu beeinflussen (Vitols 2011, 93ff) und sich mit neuen Themen (z.B. Belange der Wertschöpfungskette) und Akteuren auseinanderzusetzen (RNE 2007, 16, Vitols 2011, 110f)⁴¹. Dabei verkennen sie ihre Möglichkeiten zur Mitgestaltung von (globalen) Arbeits- und Sozialstandards (Vitols, 2011, 110f) und von Rahmenbedingungen für alle in der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette Erwerbstätigen im Kontext von (C)SR.

Auch dem Staat kann – neben seiner Stakeholderrolle in Bezug auf die soziale Verantwortung der Unternehmen für die Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit eine eigene soziale Verantwortung im Rahmen von (C)SR als „Organisation“ zugeschrieben werden, die er z.B. durch entsprechende Gesetzgebungsaktivitäten wahrzunehmen hat. Diese Aufgabe erfüllt er zwar gegenüber den Arbeitnehmern/innen, nicht jedoch (im Rahmen des Stakeholderausgleichs auch) gegenüber den Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeiter/innen in der Liefer- und Wertschöpfungskette (vgl. oben zum (Gesetzesentwurf Missbrauch Werkverträge 2013).

auf Branchenebene und internationale Rahmenabkommen auf Weltkonzernebene (RNE 2007, 16),

Für die Betriebsräte: Mitbestimmung im Rahmen der Betriebsverfassung. (Hauser-Dietz/Wilke 2004, 6ff; Vitols 2011, 89, 93ff, 109). Weitergehend nach Ansicht der Gewerkschaften: Aufgabe zwischen Arbeitnehmerschutz und Co-Management (Heidemann 2005, 17), so z.B. bei der Definition von Unternehmenszielen und -leitbildern, der Einführung von CSR-Managementsystemen, der Erstellung von Sozialberichten, der Einführung von Verhaltenskodices, bei der Organisation von Stakeholderdialogen (Hauser-Dietz/ Wilke 2004, 6) und bei der Entwicklung von Human Resource Konzepten (Heidemann 2005, 17) sowie die Einflussnahme auf (transnationale) Unternehmen (z.B. zur Durchsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen) durch Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten und Europäische Betriebsräte (Hexel 2005, 3,5, Vitols 2011, 110)

⁴⁰ Vgl. die Forderungen der Gewerkschaften in Bezug auf CSR, in zahlreichen Stellungnahmen publiziert: Mehr verbindlicher Arbeitnehmerschutz, dessen Fortentwicklung durch CSR nicht behindert werden dürfe, Nachweis der Rechtskonformität bzgl. des Arbeitnehmerschutzes als Grundvoraussetzung von CSR (DGB Position 2009, DGB Stellungnahme vom 13.02.2012, 3, Vitols 2011, 78f, Hexel, 2005, 3)

⁴¹ Betriebsräten fehlen hierfür häufig auch ausreichende Kompetenzen, um die Interessen der Beschäftigten im Themenfeld CSR einzubringen, unter anderem wegen des hohen Abstraktionsgrades der CSR-Diskussion. (Vitols 2011, 93ff)

1.3. *Die Bedeutung von CSR-Maßnahmen für die Erwerbstätigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette*

Arbeitnehmer/innen in der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette profitieren auf nationaler Ebene von verbindlichen (gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen) Schutzregeln zur Sicherung ihrer Mindeststandards. Für Beschäftigte, die in einem in Deutschland ansässigen Unternehmen tätig sind, ist das gesetzliche Schutzniveau sehr hoch (vgl. z.B. BUrLG, EntgeltfortzahlG, MuSchG, AÜG, AEntG). Das tarifliche und betriebliche Schutzniveau ist abhängig von Branche und Wirtschaftszweig sowie Größe der Unternehmen und der gegebenen Falls hiermit verknüpften Tarifgebundenheit der Unternehmen (Ausnahme bei Allgemeinverbindlichkeit) bzw. davon, ob im Unternehmen Betriebsräte existieren. Für die Arbeitnehmer/innen in Deutschland haben freiwillige Leistungen der Unternehmen im Rahmen von CSR-Aktivitäten daher in erster Linie die Bedeutung zusätzlicher positiver Effekte.

Je geringer der Schutz durch verbindliche Regelungen ist, desto mehr Bedeutung gewinnen CSR-Aktivitäten der Unternehmen an Bedeutung. Ein Gefälle besteht hier zunächst bezüglich des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes im globalen und europäischen Kontext (z.B. im Arbeits- und Kündigungsschutz).⁴² Arbeitnehmer/innen in der internationalen Liefer- und Wertschöpfungskette sind aus diesem Grunde besonders auf freiwillige Leistungen der Unternehmen angewiesen. Internationale Standards zu Arbeitsbedingungen wie z.B. die ILO-Kernarbeitsnormen und Empfehlungen (ILO Empfehl.) sowie die OECD-Leitsätze (OECD 2011)⁴³ sind – auch wenn sie für die Unternehmen nicht verbindlich sind und nur den Status einer freiwilligen Selbstverpflichtung haben (Voland 2015, 68ff) – ein guter Anfang zur Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen in der internationalen Liefer- und Wertschöpfungskette. Sie setzen Maßstäbe zur Wahrnehmung sozialer Verantwortung gegenüber den Beschäftigten (Seyboth 2005, S.4). Besondere Bedeutung erlangen CSR-Aktivitäten für die sonstigen in der (nationalen und internationalen) Liefer- und Wertschöpfungskette Erwerbstätigen (Soloselbständige/Werkvertragsarbeiter/innen). Sie genießen weder gesetzlichen noch tarif-

⁴² Vgl. z.B. für China (Burckhardt 2013, 57ff)

⁴³ Vgl. die Zusammenstellung weiterer Standards/ Initiativen (Vitols 2011, 31ff, Burckhardt 2013, 79ff)

lichen oder betrieblichen Schutz und sind auch von den o.g. internationalen Standards nicht erfasst (vgl. oben), da jeweils das Arbeitsverhältnis Anknüpfungspunkt ist. Zur Sicherung von Mindeststandards für ihre Tätigkeit sind sie auf freiwillige Leistungen der Unternehmen im Rahmen von CSR-Aktivitäten angewiesen.

2. Bedeutung der CSR-Richtlinie zur Berichtspflicht für die Belange der Erwerbstätigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette

2.1 Die Richtlinie (KOM 2014/95/EU) und die „Sozial- und Arbeitnehmerbelange“

2.1.1 Der Richtlinienentwurf

Nach der Richtlinie (Art. 19a Abs.1 S.1 der RL 2014/95/EU) erstreckt sich die Berichtspflicht der Unternehmen unter anderem auf Sozial- und Arbeitnehmerbelange. Offengelegt werden müssen danach vom Unternehmen ergriffene Maßnahmen Konzepte, einschließlich angewandter Due-Diligence-Prozesse (Art. 19 a Abs.1 lit. b)/ Art. 29 a Abs.1 lit. b) RL 2014/95/EU). Inhaltlich werden die Sozial- und Arbeitnehmerbelange im Richtlinienentwurf nicht näher konkretisiert werden.⁴⁴ In den – nicht zum Gesetzestext und damit nicht verbindlichen - Erwägungen (RL 2014/95/EU, Erw.7) werden in Bezug auf diese Belange lediglich einige Aspekte benannt, die die Erklärung enthalten „kann“, u.a.: Informationen zur Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), zu den Arbeitsbedingungen, zur Achtung des Rechts der Arbeitnehmer/innen, informiert und konsultiert zu werden, zur Achtung der Rechte der Gewerkschaften sowie zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Berichtspflicht (Art. 19 a Abs.1 lit. d)/ Art. 29a Abs.1 lit. d) RL 2014/95/EU) erstreckt sich auf wesentliche Risiken im Zusammenhang mit diesen Belangen in Unternehmen der Liefer- und Wertschöpfungskette und deren Handha-

⁴⁴ Vgl. zur Kritik: (DGB Stellungnahmen vom 27.05.2013, 3f)

bung; soweit relevant und verhältnismäßig (RL 2014/95/EU, Erw.8). Die Unternehmen der Liefer- und Wertschöpfungskette können damit selbst berichtspflichtig werden, etwa wenn sie zur Offenlegung entsprechender Informationen durch das große Unternehmen aufgefordert werden. Eine weitergehende Einbeziehung auch von sonstigen Unternehmen ist im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten möglich (RL 2014/95/EU, Erw.14).

Die Arbeitnehmerbelange des angesprochenen großen Unternehmens – insbesondere in Bezug auf die Arbeitsbedingungen - werden über den Richtlinien text ausdrücklich als Inhalt der Berichtspflicht erfasst. Über die Regelungen der Sorgfaltspflicht in der Liefer- und Wertschöpfungskette darüber hinaus finden auch die Belange der dort tätigen Arbeitnehmer/innen Beachtung. Die Berichtspflicht hinsichtlich der Liefer- und Wertschöpfungskette wird allerdings in das Ermessen der Unternehmen gestellt und ist damit nicht zwingend. Die Belange der sonstigen im/für das Unternehmen bzw. in der Liefer- und Wertschöpfungskette Erwerb stätigen (Soloselbständige/ Werkvertragsarbeiter/innen) sind von der Berichtspflicht nicht erfasst. Eine mögliche Einbeziehung über die erwähnten Sozialbelange ist offenbar nicht vorgesehen, da – wie die Erwägungen zeigen (RL 2014/95/EU, Erw.7) - der Fokus hierbei auf den lokalen Gemeinschaften und nicht auf Fragen der Erwerb stätigkeit in der Lieferkette liegt.

Die Richtlinie (Art 19a Abs.1 S. 2/ Art. 29a Abs.1 S. 2. RL 2014/95/EU) ermöglicht den Unternehmen nach dem Grundsatz „Comply or Explain“⁴⁵ große Flexibilität im Hinblick auf den Umfang der offenzulegenden Informationen. Insoweit besteht die Gefahr, dass die Unternehmen die Regelung missbrauchen, um nicht nur eine Berichterstattung zu bestimmten Belangen zu vermeiden sondern auch die Befassung mit den entsprechenden Themen.⁴⁶ Zudem können die Mitgliedstaaten gestatten, dass Informationen zu bestimmten Belangen zurückgehalten werden, etwa wenn dies der Geschäftslage des Unternehmens schaden würde (Art. 19a Abs.1, S. 4/ Art. 29a Abs.1 S.4 RL 2014/95/EU). Eine Sanktion bei Verstoß gegen die Richtlinie ist nicht vorgesehen. Eine Prüfpflicht besteht nur bezüglich der Frage, ob und in

⁴⁵ Die Unternehmen müssen danach bei fehlenden Konzepten zu bestimmten Belangen lediglich erläutern und begründen, warum dies der Fall ist.

⁴⁶ So auch der DGB (DGB Stellungnahme v. 27.05.2013, 8)

welcher Form der Bericht (integriert oder als gesonderter Bericht) vorgelegt wird.⁴⁷ Optional können die Mitgliedstaaten eine verpflichtende inhaltliche Prüfung vorsehen (Art. 19a Abs. 5,6/ Art. 29a Abs.5/6 der RL 2014/95/EU; Erw. 16).

Die Berichtspflicht zu den benannten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Liefer- und Wertschöpfungskette droht damit beliebig zu werden. Dies widerspricht der Intention der Richtlinie nicht nur in Bezug auf das Ziel der Transparenz und Vereinheitlichung (RL 2014/95/EU, Erw.21) sondern auch in Bezug auf die erklärte Notwendigkeit, gewisse rechtliche Mindestanforderungen in Bezug auf den Umfang der Informationspflicht festzulegen (RL 2014/95/EU, Erw.5). Die Möglichkeit, Informationen wegzulassen, deren konkreten Inhalt selbst zu bestimmen und die fehlende inhaltliche Prüfung des Berichts wird von den Unternehmen nicht ungenutzt bleiben. Image schädigende Informationen zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden möglicherweise von den Unternehmen (weiterhin) zurückzuhalten. Hierfür spricht, dass die Mängel der bereits zahlreich vorliegenden Nachhaltigkeitsberichte großer wie kleinerer Unternehmen in der Verantwortung gegenüber den Beschäftigten und gegenüber den Zulieferern/innen liegen.⁴⁸ Werden die Unternehmen nicht verpflichtet, hierzu nach bestimmten Vorgaben zu berichten, fehlt es gegeben Falls auch an der Motivation zu weitergehenden Maßnahmen. Ohne zwingende Verpflichtung wird ein Unternehmen in der Regel nicht über schlechte bzw. nicht konkret über Arbeitsbedingungen in der Liefer- und Wertschöpfungskette und vor allem nicht über sogenannte Scheinwerkverträge sowie die Entlohnung (echter) Soloselbständiger/ Werkvertragsarbeiter/innen berichten.

2.1.2 Orientierungshilfen für Unternehmen zur Erstellung der Berichte

Die Richtlinie (Art. 19a Abs. 1 S.5/ Art. 29a Abs. 1 S.5 RL 2014/95/EU) sieht vor, dass die Mitgliedstaaten den Unternehmen ermöglichen, sich auf nationale, unionsbasierte oder internationale Rah-

⁴⁷ Vgl. die Kritik des DGB (DGB Stellungnahme vom 27.05.2013, 9)

⁴⁸ IÖW/future Ranking (2011). Ergebnisse, 28/ IÖW/future Ranking (2011). Kurzfassung, 12

menwerke zu stützen. In den Erwägungen (RL 2014/95/EU, Erw.9) werden hierzu entsprechende Empfehlungen gegeben. Benannt werden nationale Rahmenwerke, unionsbasierte Rahmenwerke wie das Umweltmanagement- und Betriebsprüfungssystem (EMAS) sowie internationale Rahmenwerke wie der Global Compact der Vereinten Nationen, die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Umsetzung des Rahmenprogramms „Protect, Respect and Remedy“ der Vereinten Nationen), die Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen, die Norm der Internationalen Organisation für Normung ISO 26000, die Trilaterale Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAA) zu multinationalen Unternehmen und zur Sozialpolitik, die Global Reporting Initiative (GRI) und „andere anerkannte internationale Rahmenwerke“. Das Ziel der Richtlinie, die Konsistenz und Vergleichbarkeit der durch die Unternehmen offengelegten Informationen zu erhöhen (RL 2014/95/EU, Erw.21), scheint mit der Option bezüglich des „Ob“ und des „Was“ kaum erreichbar zu sein.⁴⁹

Den Unternehmen wird darüber hinaus eine bis zum 01.01.2016 gemeinsam mit relevanten Interessenvertretern/innen zu erstellende „Orientierungshilfe für die Berichterstattung“ in Form unverbindlicher Leitlinien zur Methode der Berichterstattung, einschließlich allgemeiner und sektorspezifischer Leistungsindikatoren zur Verfügung gestellt (Artikel 2 RL 2014/95/EU). Es bleibt abzuwarten, inwieweit die angekündigten Leistungsindikatoren eine Konkretisierung der Sozial- und Arbeitnehmerbelange beinhalten. Fraglich ist allerdings, welchen Mehrwert weitere unverbindliche Leitlinien zur Berichterstattung – neben den für die Berichterstattung vorgeschlagenen Rahmenwerken – haben sollen. Das erklärte Ziel der Richtlinie (RL 2014/95/EU, Erw.21) - Transparenz und Vergleichbarkeit der Berichte – wäre mit der Vorgabe eines einheitlichen

⁴⁹ Die Idee dabei, den Unternehmen möglichst viel Flexibilität zu gewähren und ihnen zu ermöglichen, sich auf bisher für die Berichterstattung angewandte allgemein anerkannte Rahmenwerke oder auch branchen- oder unternehmensspezifische Standards zu stützen konterkariert das Ziele der Transparenz und Vergleichbarkeit geradezu. Die Unternehmen müssen sich zudem bereits mit zahlreichen Standards auf verschiedenen Ebenen befassen: Leitlinien internationaler Organisationen und Branchenstandards, individuelle Unternehmensstandards. Vgl. Voland 2015, 67f zur Problematik verschiedener Standards in Bezug auf Menschenrechte.

(bereits existierenden) Standards zur Berichterstattung wohl besser zu erreichen.

Die Auswahl eines Standards zur Berichterstattung entsprechend den Vorgaben der Richtlinie (RL 2014/95/EU) sollte in Abhängigkeit von der derzeitigen Verbreitung der Standards getroffen werden. Mit Blick auf die Transparenz und Vergleichbarkeit der Berichte muss gewährleistet sein, dass der Standard einerseits einen formalen Berichtsrahmen, andererseits aber auch einen materiellen Schutzstandard als Maßstab für sozial verantwortungsvolles Handeln beinhaltet.

2.1.3 Das Potential der empfohlenen Rahmenwerke in Bezug auf die Belange der Erwerbstätigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette im Rahmen der Berichtspflicht der Unternehmen

Im Hinblick auf die benannten Voraussetzungen für eine transparente und vergleichbare Berichterstattung (insbes. Konkretisierung der Belange, Berichtsrahmen und materieller Standard als Maßstab) sollen die empfohlenen Rahmenwerke (RL 2014/95/EU, Erw.9) mit Blick auf eine Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht (Art. 19a Abs.1 S.5/ Art. 29a Abs.1 S.5 RL 2014/95/EU) kurz beleuchtet werden.

Alle vorgeschlagenen Rahmenwerke (vgl. RL 2014/95/EU, Erw. 9) -mit Ausnahme des Europäischen Umweltmanagement- und Betriebsprüfungssystems (EMAS)⁵⁰ - enthalten Indikatoren zu Arbeitnehmerbelangen. Eine lediglich an EMAS orientierte Berichterstattung würde sämtliche Sozial- und Arbeitnehmerbelange außer Betracht lassen. Keines der Rahmenwerke umfasst über die Belange der Arbeitnehmer/innen hinaus auch die in der Liefer- und Wertschöpfungskette tätigen Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeiter/innen.

Keines der empfohlenen Rahmenwerke kann zudem gleichermaßen die Qualität eines Berichtsrahmens einerseits und eines materiellen Schutzstandards andererseits aufweisen. Ausgewählt für die Betrachtung wurden deshalb die Global Reporting Initiative (GRI) als der wohl am wei-

⁵⁰ Es handelt sich um eine EU-Label- Zertifizierung von Organisationen, wenn diese die Anforderungen der EMAS-VO erfüllen mit dem Ziel der Verbesserung der Umweltleistung mithilfe eines standardisierten Managementsystems.

testen verbreitetste Berichtsrahmen⁵¹ sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD 2011), da sie in Bezug auf die Bedingungen der Erwerbstätigkeit in der Liefer- und Wertschöpfungskette das bislang umfassendste Instrument zur Förderung von sozial verantwortungsbewusstem Handeln von Unternehmen darstellen (so auch Vitols 2011, 39).

2.1.4 Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD 2011) beinhalten Empfehlungen für verantwortliches unternehmerisches Handeln in einem globalen Kontext. Sie beruhen auf einer Vereinbarung von (derzeit) 44 Staaten. Als völkerrechtlicher Vertrag sind sie für die unterzeichnenden Staaten verbindlich, nicht jedoch für die Unternehmen. Ihr thematischer Fokus liegt (auch) auf den Arbeitsbeziehungen, was die Leitsätze für die hier relevante Berichtspflicht zu den Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit in der Liefer- und Wertschöpfungskette interessant macht.

Die OECD-Leitsätze (OECD 2011) beinhalten Empfehlungen für Unternehmen zu sozial verantwortungsvollem Handeln gegenüber Arbeitnehmern/innen⁵² - einschließlich derjenigen, die aufgrund sog. „verschleierte Beschäftigungspraktiken“ tätig sind (Scheinselbständige, illegale Arbeitnehmerüberlassung)⁵³ bzw. die nicht in einem direkten Beschäftigungsverhältnis mit dem multinationalen Unternehmen stehenden⁵⁴ (ausgenommen Selbständige)⁵⁵. U.a. werden folgende Verpflich-

⁵¹ Weltweit nutzen aktuell mehr als 5000 Unternehmen, Verbände und Organisationen aus über 70 Ländern die Vorgaben der 1997 gegründeten GRI. Die meisten 19 Dax-30-Konzerne orientieren sich bei ihren Nachhaltigkeitsberichten daran.

⁵² Als Orientierungshilfe zum Begriff „Arbeitsverhältnis“ wird auf die in der ILO-Empfehlung 198 von 2006 in den Ziffern 13a) und b) aufgestellte nicht erschöpfende Liste von Indikatoren verwiesen. Vgl. ILO R198 (2006).

⁵³ Neu seit Überarbeitung der Grundsätze 2011. Vgl. Erl. 49 Kap. V

⁵⁴ Neu seit Überarbeitung der Grundsätze 2011. Statt „employees“ heißt es jetzt: „individuals and workers in an employment relationship“ (Erl. 50 Kap. V): Von den Unternehmen werde erwartet, dass diese im Einklang mit den in den Ziffern A.10-A.13 in Kapitel II (Allg. Grundsätze- vgl. oben) enthaltenen Empfehlungen zu risikobehängigen Due- Diligence-Prüfungen und Zulieferketten handeln.

tungen genannt: (Kapitel II „Allgemeine Grundsätze“): Respektieren der Menschenrechte der von ihrer Tätigkeit betroffenen Personen (Nr. 2), Förderung der Bildung von Humankapital durch die Schaffung von Arbeitsplätzen (Nr.4), umfassende Information der Arbeitnehmer/innen über die Unternehmenspolitik (Nr.8) sowie (Kapitel V – „Beschäftigung und Beziehung zu Sozialpartnern“): Handeln im Rahmen der bestehenden Gesetze sowie der bestehenden Arbeitgeber- Arbeitnehmer/innen-Beziehungen und Beschäftigungspraktiken sowie der geltenden internationalen Arbeitsstandards der ILO⁵⁶. Im Einzelnen beinhaltet dies u.a.: die ILO-Kernarbeitsnormen (Vereinigungsfreiheit, Verbot und Verhinderung der Pflicht-, Zwangs- und Kinderarbeit, Diskriminierungsverbot-Nr.1 a.-e); die Unterstützung, Förderung, das Zustandekommen von Tarifverträgen und der Zugang zu Informationen, die für Tarifverhandlungen erforderlich sind (Nr.2 a.-c.) sowie die Beschäftigungsbedingungen (Arbeitsentgelte, Arbeitszeitvereinbarungen, Arbeitsschutz), insbesondere Gewährung einer dem Einsatzort entsprechenden existenzsichernden Vergütung (Nr. 4 a. und b., Erl. 57 Kap. V). Über die Sorgfaltspflicht der Unternehmen eingeschlossen sind auch die Beschäftigten in der Liefer- und Wertschöpfungskette (OECD 2011, Kapitel II - Allgemeine Grundsätze, Nr. 10-13)⁵⁷; allerdings mit der Einschränkung, dass die Unternehmen zwar Einfluss nehmen sollen, jedoch nur soweit es ihnen möglich ist.⁵⁸ Hilfestellung für die Unternehmen zur Umsetzung der OECD-Leitsätze (OECD 2011) bieten verschiedene Leitfäden (z.B. Thorns/ Klein: OECD-Leitsätze).

Eine Berichterstattung der Unternehmen auf Basis der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen (OECD 2011) gewährleistet eine umfassende Offenlegung von Informationen zu den Arbeitnehmerbedin-

⁵⁵ Vgl. die Definition der ILO zu „employment relationship“: “The employment relationship is the legal link between employers and employees. It exists when a person performs work or services under certain conditions in return for remuneration.” (ILO R 198 (2006))

⁵⁶ Für die internationalen Arbeitsstandards wird bezüglich Ausarbeitung und Anwendung auf Zuständigkeit der ILO verwiesen (Erl. 48 Kap. V). Bezug genommen wird auf die Grundsaterklärung (ILO 1998), (IAA Trilaterale Erklärung 2006) sowie die zahlreichen Abkommen, unter anderem Empfehlungen zur Beschäftigungspolitik (ILO Empfehlung 169).

⁵⁷ Neu seit Überarbeitung der Grundsätze 2011.

⁵⁸ Vgl. hierzu auch die Kritik des DGB (DGB Standpunkt Nr. 3/2011, 2)

gungen (mit den o.g. Einschränkungen auch) in der Liefer- und Wertschöpfungskette. Nicht umfasst sind die Bedingungen der Tätigkeit von Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeitern/innen. Die OECD-Leitsätze (OECD 2011) enthalten materielle Vorgaben zu CSR, indem sie gute Geschäftspraktiken beschreiben (DGB Standpunkt Nr. 03/2011) und damit die Vergleichbarkeit der Berichte ermöglichen. Insoweit sollten die Leitsätze als ein Rahmenwerk mit materiellem Standard zur Orientierung für die Berichterstattung multinationaler Unternehmen verpflichtend festgeschrieben werden. Ein wesentlicher Nachteil der OECD-Leitsätze (OECD 2011) ist allerdings, dass sich die Empfehlungen allein an multinationale Unternehmen wenden. Sonstige Unternehmen werden zwar als Geschäftspartner in der Liefer- und Wertschöpfungskette im Rahmen der Sorgfaltspflicht der multinationalen Unternehmen erfasst. Für lediglich national agierende Unternehmen jeder Größe, insbesondere KMU, die nicht Teil einer Liefer- und Wertschöpfungskette solcher multinationaler Unternehmen sind, ist der Geltungsbereich der OECD-Leitsätze (OECD 2011) jedoch nicht eröffnet.

Auf eine Erörterung der weiteren in den Erwägungen der Richtlinie (RL 2014/95/EU, Erw.9) genannten Rahmenwerken, die inhaltliche Grundsätze/ Empfehlungen/ Leitlinien zu CSR beinhalten (ISO Norm 26000, die Trilaterale Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu multinationalen Unternehmen und zur Sozialpolitik⁵⁹, Global Compact⁶⁰ sowie die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte⁶¹) wird an dieser Stelle verzichtet, da sie mit Blick auf die

⁵⁹ (IAA Trilaterale Erklärung 2006): Die Grundsätze der Erklärung verstehen sich als Richtlinien sowohl für multinationale Unternehmen, Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände u.a. in Bereichen Beschäftigung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Arbeitsbeziehungen.

⁶⁰ Beim Global Compact der Vereinten Nationen (VN) handelt es sich um einen freiwillige Partnerschaft zwischen den Vereinten Nationen und Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien unter anderem aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen auszurichten. Die für die Belange der Arbeitnehmer/innen relevanten Prinzipien aus dem Bereich „Arbeitsnormen“ gehen inhaltlich nicht über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus und bieten damit keinen ausreichenden Schutz für Beschäftigte (so auch Vitols 2011, 46).

⁶¹ Die UN-Leitprinzipien (2011) sind der Versuch einen global anerkannten Standard für die Vermeidung und Bewältigung möglicher nachteiliger Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte zu etablieren. Sie geben Handlungsanleitungen für Unternehmen. Im Bereich Menschenrechte stellen die Leitprin-

hier relevanten Bedingungen der Erwerbstätigkeit in ihrem persönlichen Geltungsbereich und auch inhaltlich nicht über das Niveau der OECD-Leitsätze (OECD 2011) hinausgehen bzw. – wie die ILO-Abkommen – in die Leitsätze integriert wurden, sodass es einer gesonderten Erläuterung nicht bedarf.

2.1.5 Global Reporting Initiative (GRI)

Die Global Reporting Initiative (GRI) hat einen umfassenden Rahmen zur Unterstützung der Nachhaltigkeitsberichterstattung jeglicher Organisationen erarbeitet. Er wendet sich – im Gegensatz zu den OECD-Leitsätzen (OECD 2011) an Organisationen – unabhängig von Größe, Branche und Standort - und damit z.B. auch an national oder regional agierende KMU und enthält darüber hinaus sektorspezifische Ergänzungen, z.B. zur Lebensmittelverarbeitung. Alle Unternehmen der Liefer- und Wertschöpfungskette können diesen Berichtsrahmen anwenden. Er legt Prinzipien und Indikatoren dar, welche Organisationen nutzen können, um unter anderem ihre soziale Leistung darzustellen. Neben dem Standard bietet GRI einen Leitfaden zur Berichterstattung an (GRI Leitfaden 2013). Der GRI enthält unter anderem Indikatoren (GRI 2014) zu den Themen Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung und befasst sich thematisch (auch) mit dem hier relevanten Aspekt der Erwerbstätigkeit inklusive der Liefer- und Wertschöpfungskette. Die Indikatoren (GRI Teil 5, 19 ff, 63 ff) basieren auf den ILO-Kernarbeitsnormen und auf den OECD-Leitsätzen (OECD 2011) und beinhalten z.B. betriebliche Leistungen nur für Vollzeitbeschäftigte, die Anzahl unbefristet Beschäftigter. Angaben zu Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeitern werden nicht gefordert.

Der GRI-Berichtsrahmen enthält - z.B. im Gegensatz zu den OECD-Leitsätzen (OECD 2011) - selbst keine inhaltlichen CSR-Regeln, sondern versteht sich als komplementär zu bereits bestehenden Standards wie den OECD-Leitsätzen (OECD 2011), der ISO Norm 26 000 oder dem Global Compact und unterstützt diese (Vitols 2011, 50, Mürle 2006,

zipien den relevanten Rahmen für die Umsetzung der Global Compact Prinzipien dar. Die sehr allgemein gehaltenen Prinzipien bieten keinen ausreichenden Schutz für die Beschäftigten (vgl. zu diesem Standard auch Voland 2015, 70f).

80). Insofern kommt er zwar als Orientierungsrahmen für die Berichterstattung in Betracht. Er kann jedoch eine transparente und vergleichbare Berichterstattung zu konkreten Fragen der Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit in der Liefer- und Wertschöpfungskette nicht gewährleisten. Er bietet keinen materiellen Vergleichsmaßstab und ist deshalb zur Berichterstattung gem. der EU-Richtlinie (RL 2014/95/EU) nur in Kombination mit einem Standard geeignet, der eine materielle Schutzebene festlegt.⁶² Er eignet sich als Ergänzung zu den OECD-Leitsätzen (OECD 2011) derart, dass die Offenlegung der nichtfinanziellen Information am Maßstab der Einhaltung der inhaltlichen Empfehlungen der OECD-Leitsätze (OECD 2011) in der Form des Berichtsrahmens GRI erfolgt.

2.1.6 Mögliche nationale Rahmenwerke für die Berichterstattung

Gem. der Richtlinie (Art. 19a Abs.1 S.5/ 29a Abs.1 S.5 RL 2014/95/EU) sehen die Mitgliedstaaten vor, dass sich die Unternehmen – neben unionsbasierten und internationalen Standards – auch auf nationale Rahmenwerke bei der Berichterstattung stützen können. Insofern stellt sich die Frage, welche Rahmenwerke in Betracht kommen.

2.1.7 Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Präferiert wird bisher der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) des Rates für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung (DNK 2015). Die EU-Kommission sieht den Nachhaltigkeitskodex als geeigneten Standard zur Erfüllung der Berichtspflicht gewürdigt (DNK 2015, 3). Auch nach Ansicht des Rates für Nachhaltige Entwicklung erfüllen Anwender mit dem DNK die EU-Berichtspflicht zu nichtfinanziellen und die Diversität betreffenden Informationen (DNK 2015,3). Darüber hinaus haben sich einige Branchenverbände bereits für die Anwendung des DNK als Rahmenwerk für die EU-Berichtspflicht ausgesprochen (BVE

⁶² Anders der DGB, der eine Orientierung an den Arbeitnehmerbezogenen Kennziffern des GRI 4 vorschlägt. Vgl. DGB Stellungnahme vom 27.05.2013, 5

Pressemitteilung vom 21.01.2015).⁶³ Hierfür spricht bereits seine weite Verbreitung in Deutschland (Datenbank DNK) und seine internationale Anschlussfähigkeit. Der DNK bietet darüber hinaus einen Berichterstattungsrahmen zu nichtfinanziellen Leistungen für Organisationen und Unternehmen jeder Größe, Rechtsform, Branche und jedes Standortes. Um den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zu erfüllen, erstellen Anwender/innen eine Entsprechenserklärung zu den 20 DNK-Kriterien und zu ergänzenden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Haben die Unternehmen bereits einen anderen Standard angewandt, können sie die erlangte Informationsbasis im Rahmen der Entsprechenserklärung nutzen, um zusätzlichen Aufwand zu vermeiden. Zur Verfügung stehen hierfür unter anderem folgende Standards (DNK 2015, 16)⁶⁴: Global Reporting Initiative, GRI, G4 sowie GRI 3.1 (bis 31.12.2015 gültig), UN Global Compact (Fortschrittsbericht, Communication on Progress), OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD 2011), ISO Norm 26000, EMAS sowie das Carbon Disclosure Project (CDP).

Neben dem Standard werden verschiedene Leitfäden zur Verfügung gestellt (z.B. DNK Leitfaden KMU).

Inhaltlich umfasst der DNK 20 Kriterien zu den Bereichen Strategie, Prozessmanagement, Umwelt, Gesellschaft. Der Bereich Gesellschaft enthält unter anderem Kriterien zu: Arbeitnehmerrechten (Kriterium 14: Einhaltung nationaler und internationaler Standards, Beteiligung)“ (DNK 2015, 13) und zur Chancengleichheit (Kriterium 15: Angaben u.a. zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, angemessener Bezahlung und Vereinbarung von Familie und Beruf) (DNK 2015, 13). Der Bereich Strategie enthält unter anderem Aussagen zur Wertschöpfungskette (Kriterium 4: Angabe unter anderem dazu, bis zu welcher Tiefe der Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden) (DNK 2015, 10). Im Bereich Prozessmanagement sollen unter anderem Aussagen zur Beteiligung von Anspruchsgruppen getroffen werden (Kriterium 9: Angaben unter anderem dazu, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.) (DNK 2015, 11). Unter inhaltlichen Aspekten lassen sich die hier relevanten Fragen nach den Rahmenbedingungen der

⁶³. Bisher haben allerdings nur 5 Unternehmen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie eine DNK-Entsprechenserklärung abgegeben (vgl. Datenbank DNK)

⁶⁴ Vgl. dort auch weitere Argumente zur Anwendung des DNK

Erwerbstätigkeit in der Liefer- und Wertschöpfungskette durchaus subsumieren. Zu den 4 Bereichen sind nach aufgrund GRI- und EFFAS⁶⁵ bestimmten Leistungsindikatoren Angaben zu machen. Die Indikatoren sind jedoch sehr allgemein gehalten, beschränken sich auf Arbeitnehmer/innen und schließen Soloselbständige/ Werkvertragsarbeiter/innen nicht ein. Die Unternehmen können allerdings nach dem „Comply or explain“-Prinzip Informationen über einzelne Indikatoren weglassen, sofern sie – ihrer Meinung nach - nicht wesentlich sind, die Daten nicht verfügbar sind oder andere nachvollziehbare Gründe genannt werden können, warum nicht offengelegt wird.⁶⁶ Dies führt dazu, dass Unternehmen konkrete und vor allem ihr Image schädigende Informationen zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen - die Bedingungen der Soloselbständigen/ Werkvertragsarbeiter/innen werden ohnehin nicht thematisiert - vermeiden können.⁶⁷

Der DNK eignet sich – wie auf internationaler Ebene der GRI-Berichtsrahmen - zwar formal als Rahmenwerk für die Berichterstattung. Um auch die Voraussetzung eines materiellen Vergleichsmaßstabs zu gewährleisten, wäre allerdings ein Standard mit inhaltlichen Empfehlungen ergänzend heranzuziehen; wie z.B. bei einer Entsprechenserklärung auf Basis der OECD-Leitsätze (OECD 2011). Bei einer Entsprechenserklärung auf Basis von GRI als Berichtsrahmen hingegen fehlte es an einem materiellen Vergleichsmaßstab. Eine Entsprechenserklärung auf der Grundlage von EMAS wiederum würde den inhaltlichen Vorgaben der EU-Richtlinie zur Berichtspflicht über Sozial- und Arbeitnehmerbelange genügen (Art. 19a Abs.1 S.1/ 29a Abs.1 S.1. RL 2014/95/EU).

⁶⁵ Der EFFAS-Standard enthält ein System zentraler Leistungsindikatoren mit Fokus auf die Finanzwirtschaft, die europaweit gültig sind – auf freiwilliger Basis.

⁶⁶ Der RNE führt dies als eines der Argumente an, die für eine Berichterstattung nach dem DNK sprechen.

⁶⁷ Vgl. z.B. (Coca Cola Nachhaltigkeitsbericht/ DNK-Erklärung 2013). Die ausgewählten Kennzahlen zum Thema Arbeitsplatz enthalten keinerlei Informationen zur Vergütung und zum Einsatz von Leiharbeitnehmern/innen und Werkvertragsarbeitern/innen. Bei den Angaben zu den Arbeitspraktiken der Zulieferer/innen wird auf die (Coca Cola Leitprinzipien für Zulieferer 2011) verwiesen, die inhaltlich nicht über die ILO Kernarbeitsnormen hinausgehen. Dies entspricht auch den Ergebnissen des IÖW/future Ranking (2011). Ergebnisse, 28 (Großunternehmen)/ IÖW/future Ranking (2011). Kurzfassung 12 (KMU)

2.1.8 Gemeinwohl- Bilanz

Zu denken wäre aber auch an die Akzeptanz anderer Standards, auch wenn diese bisher weder den Bekanntheits- noch den Verbreitungsgrad anderer Standards erreicht haben. Als Beispiel sollen hier die Bilanzierungskriterien der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ)⁶⁸ dienen. Seit ihrem Start 2010 hat die GWÖ zahlreiche Unterstützer/innen gewonnen, darunter 1769 Unternehmen weltweit (GWÖ 2015). Die Gemeinwohlbilanz als „Herzstück“ der Gemeinwohlökonomie hat die Funktion, unternehmerischen Erfolg in einer neuen Bedeutung zu messen: Am Beitrag, den ein Unternehmen zum Gemeinwohl leistet. (GWÖ 2015). Anwenden können die GWÖ-Bilanz Unternehmen jeder Größe, jeder Branche und unabhängig ihres räumlichen Wirkungsbereichs.

Die methodische Erfassung erfolgt mittels Gemeinwohlpunkten (1-1000 Punkte) für proaktives Verhalten nach derzeit 17 Indikatoren. Hierdurch wird eine nachvollziehbare, plausible und konsistente Einschätzung ermöglicht. Bewertet werden Leistungen, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen und eine positive (Pluspunkte) bzw. eine negative (Minuspunkte) gesellschaftliche Relevanz haben. Die Bewertung erfolgt durch externe Auditoren/innen. Das Messinstrument ist eine Matrix (GWÖ- Matrix 4.1). Die Indikatoren wurden in Arbeitsgruppen entwickelt, denen ehrenamtlich tätige Privatpersonen, Vertreter/innen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft angehören und werden regelmäßig mit Blick auf ihre Praxistauglichkeit evaluiert, präzisiert und an veränderte Rahmenbedingungen angepasst (GWÖ 2015).

Folgende Indikatoren (GWÖ 2015) sind für den Bereich der Erwerbstätigkeit in der Liefer- und Wertschöpfungskette relevant (vgl. GWÖ 2015):

(Teil C): „Mitarbeiter inklusive Eigentümer“: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung (z.B. faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-

⁶⁸ Die Idee der Gemeinwohl-Ökonomie ist es, in einem demokratischen, partizipativen und ergebnisoffenen Prozess ein Wirtschaftssystem zu etablieren, in dem das Gemeinwohl an oberster Stelle steht. Die Gemeinwohl-Ökonomie wurde von Christian Felber gemeinsam mit österreichischen Unternehmen entwickelt. Grundlegend sowie zu Vision, Geschichte und Eckpunkten (Felber 2012).

Balance/flexible Arbeitszeiten); gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit (z.B. Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle); gerechte Verteilung des Einkommens (innerbetriebliche Einkommensspreizung, Mindesteinkommen) sowie innerbetriebliche Demokratie und Transparenz

(Teil A): „Lieferanten“, unter anderem: Berücksichtigung sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen

(Teil D): „Kunden, Produkte, Dienstleistungen und Mitunternehmer“ unter anderem: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards (z.B. Kooperation mit Mitwerbern/innen und Partnern/innen der Wertschöpfungskette, aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards)

(Teil E): „Gesellschaftliches Umfeld (...)“, unter anderem: Beitrag zum Gemeinwesen; gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung (z.B. einbezogener Berührungsgruppen)

(Teil N): Negativkriterien (GWÖ 2015) z.B.: Verletzung der Menschenwürde (z.B. Verletzung der ILO-Arbeitsrechte/-normen/Menschenrechte, Kooperation mit Unternehmen, die die Menschenwürde verletzen); unsolidarisches Verhalten (z.B. Dumpingpreise); sozial ungerechtes Verhalten (z.B. arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens, Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerung trotz Gewinn, Umgehung der Steuerpflicht); undemokratisches Verhalten (z.B. Verhinderung eines Betriebsrats, exzessive Einkommensspreizung).

Niveau und Konkretisierungsgrad des materiellen Maßstabs der GWÖ-Kriterien sind damit insgesamt sehr hoch. Für die Frage der Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit weisen die Indikatoren in Bezug auf die Arbeitnehmerbelange zahlreiche Vorgaben auf, insbesondere hinsichtlich der Vergütung, der Arbeitszeitgestaltung und der Mitbestimmung im Unternehmen. Die Negativkriterien ermöglichen dabei eine klare Bewertung von Fehlverhalten. Soziale Belange in der Liefer- und Wertschöpfungskette finden ebenfalls Berücksichtigung. Konkrete Kriterien zur Bewertung der Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit von Soloselbstständigen/ Werkvertragsarbeitern/innen in der Liefer- und Wertschöpfungskette fehlen allerdings auch hier. Anhaltspunkte etwa über Indikatoren z.B. zu Beiträgen zum Gemeinwesen und zur Einbeziehung von Berührungsgruppen sind insoweit nicht aussagekräftig.

Im Vergleich zu den zuvor betrachteten Standards/ Rahmenwerken ist zunächst festzustellen, dass die Gemeinwohl-Bilanz im Gegensatz zum DNK/ GRI einen konkreten materiellen Schutzstandard fest schreibt und nicht nur einen Berichtsrahmen darstellt, der (auch) unkonkrete Informationen zulässt bzw. den Unternehmen ermöglicht, auf bestimmte (unangenehme) Informationen ganz zu verzichten. Die Bewertung durch Punkte ermöglicht zudem einen branchenübergreifenden und größenunabhängigen Vergleich zwischen den Unternehmen. Durch die klar strukturierte Aufführung von Indikatoren eignet sich die Gemeinwohl-Bilanz auch formal als Rahmenwerk im Sinne eines Berichtsrahmens. Ebenso käme jedoch eine Kombination mit dem Berichtsrahmen des DNK in Betracht; vorausgesetzt der GWÖ-Bilanzrahmen würde als möglicher Basis-Standard für eine DNK-Entsprechenserklärung Eingang finden.

Eine Berichterstattung der Unternehmen zu nichtfinanziellen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit entsprechend der EU-Richtlinie (RL 2014/95/EU) auf Grundlage der Gemeinwohl-Bilanz als Rahmenwerk (gegebenen Falls, aber nicht notwendig in Ergänzung zu GRI oder DNK als Berichtsrahmen) könnte die Transparenz und Vergleichbarkeit (RL 2014/95/EU, Erw.21) der Berichte enorm befördern.

Allerdings handelt es sich – im Gegensatz zu den OECD-Leitsätzen (OECD 2011) als materiellem Standard sowie zu den GRI bzw. DNK-Berichtsrahmen – bei der GWÖ-Bilanz (bisher) nicht um einen national bzw. international anerkannten Standard. Die Anschlussfähigkeit an die anerkannten Berichtsrahmen ist jedoch gegeben, da die Berichterstattung nach GRI (wie auch nach EMAS) in die Bewertung innerhalb der GWÖ-Bilanz einfließt. Im Gegensatz zu den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen (OECD 2011) ist die Gemeinwohl-Bilanz auch als Instrument für kleine und mittelständische Unternehmen anwendbar, die nicht Teil einer Liefer- und Wertschöpfungskette großer Unternehmen sind und schließt damit eine Lücke. Eine schnelle Verbreitung und Anerkennung der Gemeinwohl-Bilanz ist deshalb wünschenswert.

Fazit und Ausblick

Für die Belange der Erwerbstätigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette ist die EU-Richtlinie zur Berichtspflicht von bestimmten großen Unternehmen über nichtfinanzielle Aspekte ihrer Geschäftstätigkeit (RL 2014/95/EU) von unterschiedlich großer Bedeutung. Für die „Outsider“ in der Liefer- und Wertschöpfungskette, die Soloselbständigen/Werkvertragsarbeiter/innen ist auch durch eine Berichtspflicht der Unternehmen keine Beförderung von CSR-Aktivitäten zu ihren Gunsten zu erwarten, da sie als „Outsider“ nicht von den Regelungen erfasst sind. Das ist bedauerlich, da gerade diese Gruppe Erwerbstätiger zur Sicherung von Mindeststandards auf freiwillige Maßnahmen der Unternehmen angewiesen ist. Für die Arbeitnehmer/innen des betreffenden großen Unternehmens sowie der sonstigen Unternehmen in der Liefer- und Wertschöpfungskette hingegen bietet eine Berichtspflicht der Unternehmen über Sozial- und Arbeitnehmerbelange die Chance, dass sich die Unternehmen verstärkt mit ihren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auseinandersetzen und (weitergehende) diesbezügliche CSR-Maßnahmen und damit Verbesserungen über das gesetzliche, tarifliche und betriebliche verbindlich festgelegte Maß hinaus veranlasst werden.

Ob allerdings die gewünschte Transparenz und Vergleichbarkeit (RL 2014/95/EU, Erw.21) der CSR-Berichte durch die Richtlinie tatsächlich erreicht werden kann, hängt ganz entschieden davon ab, welche Entwicklungen die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht⁶⁹ bezüglich der Konkretisierung der Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie der Verpflichtung auch der sonstigen Unternehmen der Liefer- und Wertschöpfungskette mit sich bringt. Hierbei spielen insbesondere auch Vorgaben zu den der Berichterstattung zugrunde zu legenden Rahmenwerken - materielle Standards und formale Berichtsrahmen - eine zentrale Rolle.

Dass Unternehmen auch jetzt bereits – ohne zur Offenlegung von Informationen zu Sozial- und Arbeitnehmerbelangen gesetzlich verpflicht-

⁶⁹ Zu den generellen Entwicklungsoptionen und Erwartungen an die Umsetzung in deutsches Recht allgemein vgl. den Beitrag von Christian Schrader in diesem Band. Ein Entwurf für die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie zur Offenlegung nicht-finanzieller Kennzahlen soll noch in diesem Jahr vorliegen. Daran schließt sich eine öffentliche Konsultation an. Vgl. RNE Pressemitteilung vom 29.01.2015

tet zu sein – ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den Erwerbstätigen in der Liefer- und Wertschöpfungskette nachkommen, zeigen die positiven Beispiele zahlreicher großer und kleinerer Unternehmen. Und einige Unternehmen zeigen auch, dass sie sich bei der Erstellung ihrer CSR/ Nachhaltigkeitsberichte nicht nur an einem Berichtsrahmen orientieren, der ihnen formale Vorgaben bezüglich der Berichtspunkte liefert (z.B. GRI/ DNK), sondern dass sie darüber hinaus bereit sind, der Öffentlichkeit auch konkrete vergleichbare Informationen zu liefern.

Als großes Unternehmen kann beispielhaft die Otto-Group GmbH & Co.KG (CSR Group CSR-Report 2013, z.B. Mitarbeiter/innen, 64)⁷⁰, als mittleres Unternehmen die Bionade GmbH (Bionade Verantwortlichkeitsbericht 2013, z.B. Mitarbeiter/innen, 38)⁷¹ benannt werden. Als Vorreiter kleiner Unternehmen ist z.B. die Märkisches Landbrot GmbH⁷² anzuführen. Neben einer Berichterstattung zur Ökologie nach EMAS-Grundsätzen⁷³ legt das Unternehmen umfangreiche Informationen zu Sozial- und Arbeitnehmerbelangen offen (ML „Soziales“) und berichtet nicht nur nach dem Berichtsrahmen GRI⁷⁴ bzw. inzwischen nach DNK (ML DNK 2014), sondern veröffentlicht darüber hinaus zweijährig eine Gemeinwohl-Bilanz (ML GWÖ- Bilanz (2015))⁷⁵ und schafft damit neben Transparenz auch Vergleichbarkeit. Um zu zeigen, dass eine GWÖ-Bilanz vollständig den Vorgaben der gesetzlichen Be-

⁷⁰ Vgl. den Beitrag von Johannes Merck in diesem Band

⁷¹ Vgl. den Beitrag von Michael Garvs in diesem Band

⁷² Das in Berlin ansässige Unternehmen, welches ökologische Brot- und Backwaren nach Demeter-Grundsätzen herstellt beschäftigt derzeit 49 Mitarbeiter/innen. Es ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes des Backhandwerks (Bäcker- und Konditoren-Landesverband Berlin und Brandenburg e. V.) und hat seit 1993 einen Betriebsrat.

⁷³ Märkisches Landbrot ist EMAS-zertifiziert, vgl. ML Ökologie

⁷⁴ Das Unternehmen hatte zunächst einen Bericht anhand des GRI- Berichtsrahmens erstellt; Berichtsebene A, für Soziales (vgl. ML GRI).

⁷⁵ Der erste GWÖ-Bericht wurde 2012 auditiert. (652/1000 Punkten)- Märkisches Landbrot GmbH war damit der erste Betrieb in Berlin mit einer zertifizierten GWÖ-Bilanz. Der 2. Bericht für den Berichtszeitraum 2012 bis 2014 wurde am 25.02.2015 auditiert (689/1000 Punkten) (vgl. ML- GWÖ- Bilanz (2015))

Als regional agierendes Unternehmen vertreibt Märkisches Landbrot seine Produkte im regionalen Biofachhandel und bezieht seine Rohstoffe – soweit möglich – von regionalen Erzeugern/innen. Da es weder selbst multinationales Unternehmen noch Teil einer Liefer- und Wertschöpfungskette eines multinationalen Unternehmens ist, sind die OECD-Leitsätze als materieller Standard zur Berichterstattung über Sozial- und Arbeitnehmerbelange nicht relevant.

richtspflicht nach der CSR-Richtlinie (RL 2014/95/EU) entspricht, hat das Unternehmen kürzlich eine diesbezüglich Entsprechenserklärung abgegeben (vgl. ML GWÖ- Bilanz (2015), Anhang).⁷⁶

Verbesserungswürdig sind die Berichte aller drei Unternehmen - wie die der meisten Unternehmen (vgl. IÖW/future Ranking (2011) Ergebnisse, S.28; IÖW/ Kurzfassung, S. 12)- in Bezug auf die Belange der Erwerbstätigkeit in der Liefer- und Wertschöpfungskette. Insbesondere schweigen sie zu den Rahmenbedingungen der sonstigen Erwerbstätigen (Solo-selbständige/ Werkvertragsarbeiter/innen) in der Liefer- und Wertschöpfungskette. Daraus lässt sich schließen, dass diesbezüglich auch bei den CSR-Aktivitäten der Unternehmen selbst noch Potential vorhanden ist.

Die Berichtspflicht gem. der Richtlinie (RL 2014/95/EU) zwingt die Unternehmen nicht dazu, dieses Potential auszunutzen. Entweder, weil sie vom Geltungsbereich nicht erfasst und/oder weil die geforderten Informationen zu Sozial- und Arbeitnehmerbelangen in der Richtlinie nicht konkretisiert und mit Blick auf die tatsächlich herrschenden Erwerbstätigkeitsstrukturen nicht weit genug gefasst sind. Es ist aber zu hoffen, dass alle Unternehmen – unabhängig davon, wie die Umsetzung im Einzelnen aussehen wird – durch die gesetzliche Festschreibung der Offenlegungspflicht zumindest dazu veranlasst werden, sich mit den Belangen aller in der Liefer- und Wertschöpfungskette Erwerbstätigen (intensiver) auseinanderzusetzen und ihre CSR-Aktivitäten (stärker) hierauf zu fokussieren. Es gilt:

„Es gibt immer einen Anfang für das Bessere“⁷⁷

⁷⁶. Die Entsprechenserklärung wurde als Anlage zum GWÖ-Bericht veröffentlicht. Märkisches Landbrot ist damit eines der ersten Unternehmen, welches diese Entsprechenserklärung abgegeben hat. Die TAZ Berlin z.B. hat dies ebenfalls angekündigt. Weitere GWÖ-Unternehmen werden sicherlich folgen.

⁷⁷ Motto von Märkisches Landbrot GmbH, vgl. www.landbrot.de (Selbstdarstellung)

Quellen

- AEntG*: Arbeitnehmer-Entsendegesetz- (AEntG) vom 26.02.1996, Neufassung April 2009 (BGBl. I S. 799), letzte Änderung durch Art. 6 G vom 11.08.2014, in Kraft zum 16.08.2014, BGBl. vom 15.08.2014, Teil I, S.1348, 1356
- Änderung AÜG 2011*: Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung vom 28. April 2011, BGBl. Teil I Nr. 18 Seite 642
- AÜG* Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S.158) Letzte Änderung durch Art. 7 G vom 11.08.2014, BGBl. vom 15.08.2014, Teil I, S.1348, 1349
- Begründung Gesetzesentwurf Missbrauch Werkverträge 2013*: Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen und zur Verhinderung der Umgehung von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, BR Drucks. 18/14 vom 28.10.2013
- Beile 2005*: Beile, Judith, in: Hans-Böckler-Stiftung/ Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) Dokumentation des Workshops Corporate Social Responsibility- Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen, Berlin, 25.01.2005, S.32-33
- Betriebsratspraxis24.de*: Online-Informationsdienst Betriebsratspraxis24.de, <http://www.betriebsratspraxis24.de/top-themen/archiv/erster-tarifvertrag-fuer-werkvertragsarbeiter/> abgerufen am 18.03.2015
- Beuter/ Lenssen 2013*: Hans-Böckler –Stiftung/ bsb GmbH Köln (Hrsg.). Beuter, Kai/ Lenssen, Christoph: „Betriebsvereinbarungsregelungen zur onsite-Werkvertragsarbeit unter Berücksichtigung von Arbeits- und Gesundheitsschutz“ (Vereinbarungsbausteine), abrufbar unter: www.bsb-seite.de
- Bionade Verantwortlichkeitsbericht 2013*: Bionade GmbH (Hrsg.) Verantwortlichkeitsbericht für die Jahre 2011, 2012, 2013 (Stand 01.12.2013), Ostheim an der Rhön, http://www.bionade.de/sites/default/files/Bionade_VB_11_12_13_Online.pdf, abgerufen am 24.03.2015
- BMAS Pressemitteilung 10.03.2015*: Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 10.03.2015, abrufbar unter: <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/g7-internationale-stakeholder-konferenz.html>, abgerufen am 19.03.2015
- Botsch 2005*: Botsch, Andreas, in: Hans-Böckler-Stiftung/ Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) Dokumentation des Workshops Corporate Social Responsibility- Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen, Berlin, 25.01.2005, S.34-35
- Burckhardt 2013*: Burckhardt, Gisela: Mangelnden Schutz der Betroffenen in ausgewählten Produktionsländern, in: Burckhardt, Gisela (Hrsg.), Corporate Social Responsibility- Mythen und Maßnahmen, Springer Gabler 2. Aufl. Bonn 2013, S. 57 ff
- BVE Pressemitteilung vom 21.01.2015*: Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie (BVE), Pressemitteilung vom 21.01.2015, abrufbar unter: <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/presseinformationen/pressemitteilungen/dnk-bve-21-01-2015/>, abgerufen am 27.02.2015

- Coca Cola Leitprinzipien für Zulieferer (2011)*: Coca Cola GmbH (Hrsg.), Leitprinzipien für Zulieferer (2011), <http://nachhaltigkeitsbericht.coca-cola.de/governance#lieferanteneberpr%C3%BCfung-mit-umfassenden-audits>, abgerufen am 21.03.2015
- Coca Cola Nachhaltigkeitsbericht/ DNK Erklärung 2013*: Coca Cola GmbH (Hrsg.) Nachhaltigkeitsbericht , <http://nachhaltigkeitsbericht.coca-cola.de/> abgerufen am 21.03.2015 sowie die DNK-Entsprechenserklärung 2013 nach GRI 3.1: <http://datenbank.deutscher-nachhaltigkeitsko-dex.de/DNKProfil/DNKHome.aspx?CompanyID=7244&lang=de&year=2013&layout=dnk>, abgerufen am 21.03.2015
- Datenbank DNK-Unternehmen*: Datenbank DNK-Unternehmen in Deutschland/ Filter „Nahrung- und Genussmittel“: <http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de/datenbank/dnk-datenbank.html>, abgerufen am 21.03.2015
- Däubler, FS Buchner* Däubler, Wolfgang, Festschrift für Herbert Buchner, C.H. Beck München 2009
- Deinert 2013*: Deinert, Olaf, Internationales Arbeitsrecht, Mohr Siebeck, Tübingen 2013
- derwesten.de v. 09.09.2013*: WAZ „Ver.di-Chef Bsirske will die Werkverträge bekämpfen“ <http://www.derwesten.de/wirtschaft/verdi-chef-bsirske-will-werkvertraege-bekaempfen-id8415264.html> abgerufen am 27.02.2015
- DBG Diskurs 2012*: DGB Bundesvorstand (Hrsg.) Diskurs: Prekäre Beschäftigung- Herausforderung für die Gewerkschaften, Berlin, 2012, abrufbar unter: https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DBG21353.pdf, abgerufen am 24.03.2015
- DGB Position 2009*: DGB Bundesvorstand (Hrsg.) DGB Position: „Verbindliche Regeln, die für alle gelten!“ Zehn-Punkte-Papier des DGB zu Corporate Social Responsibility (CSR), Berlin, April 2009 , abrufbar unter: http://www.dgb.de/themen/++co++article-mediapool-b2f21852c6f4cd3009eb281a0e189cb3?k%3Alist=Mitbestimmung&k%3Alist=CSR&display_page=1&tab=Alle, abgerufen am 24.03.2015
- DGB Positionspapier 2012*: Positionspapier des DGB Bundesvorstandes gegen die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen v. 02.10.2012: http://www.boeckler.de/pdf/v_2012_11_26_buntenbach_positionspapier.pdf
- DGB Standpunkt Nr. 03/2011*: DGB Bundesvorstand (Hrsg.): Standpunkt Nr. 03/2011: Die neuen Guidelines für multinationale Unternehmen- eine Bestandsaufnahme aus gewerkschaftlicher Sicht, abrufbar unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++b25c03ee-f8a6-11e0-502f-00188b4dc422/@/@dossier.html>, abgerufen am 25.03.2015
- DGB Stellungnahme v. 13.02.2012*: DGB Bundesvorstand (Hrsg.) Stellungnahme des DGB zur CSR-Mitteilung der EU-Kommission vom 25.10.2011, Berlin, 13.02.2012, <http://www.dgb.de/themen/++co++5c9abce4-5723-11e1-7098-00188b4dc422/@/@dossier.html>, abgerufen am 24.03.2015
- DGB Stellungnahme v. 27.05.2013*: DGB Bundesvorstand (Hrsg.): Stellungnahme des Gewerkschaftsbundes zum Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie des Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 68/660/EWG und 83/349/ EWG des Rates im Hinblick auf die Offenlegung nichtfinanzieller und die

- Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Gesellschaften und Konzerne, Berlin, 27.05.2013, <http://www.dgb.de/themen/++co++468f6c70-c9cc-11e2-bf45-00188b4dc422/@/@dossier.html>, abgerufen am 24.03.2015
- DGB Themen v. 02.04.2014: DGB, Bezirk Baden Württemberg, Themen vom 02.04.2014: „Billiger geht immer: Werkverträge in der Ernährungsindustrie“, 02.04.2012, <http://bw.dgb.de/themen/++co++af429596-f775-11e1-a3a4-00188b4dc422> abgerufen am 28.02.2015
- DGB Themen v. 28.10.2014: Neumann, Simone M. „Betriebsräte sollen über Werkverträge mitbestimmen“ DGB Themen vom 28.10.2014 <http://www.dgb.de/themen?k:list=Werkvertrag> abgerufen am 27.02.2015
- DNK 2015: RNE (Hrsg.) Deutscher Nachhaltigkeitskodex, 2. Komplett überarbeitete Fassung Januar 2015, RNE, Texte Nr. 47 2015, http://www.nachhaltigkeitsrat.de/uploads/media/RNE_Der_Deutsche_Nachhaltigkeitskodex_DNK_texte_Nr_47_Januar_2015.pdf
- DNK Leitfaden KMU: RNE/ Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) Leitfaden zum deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für mittelständische Unternehmen, Gütersloh 2014 http://www.nachhaltigkeitsrat.de/uploads/media/DNK_Leitfaden.pdf, abgerufen am 06.03.2015
- Doelfs 2012: Doelfs, Guntram, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): „Werkverträge, 1,02 € pro Schwein“, Magazin Mitbestimmung Ausgabe 12/2012; http://www.boeckler.de/41784_41843.htm, abgerufen am 16.03.2015
- Ellguth/ Kohaut 2014: Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) WSI Mitteilungen 4/2014
- EBRG : Gesetz über Europäische Betriebsräte (Europäische Betriebsräte-Gesetz) vom 28.10.1996, Fassung v. 07.12.2011, veröffentlicht im Bundesgesetzblatt G 5702 vom 17.06.2011, Teil I, Nr. 28)
- EU-Konsultationen 2014: European Commission (Hrsg.): The Corporate Social Responsibility Strategy of the European Commission: Results of the Public Consultation. Carried out between 30 April and 15 August 2014, Brüssel, November 2014: <http://www.npi.cz/soubory/dokumenty/report-public-consultation-csr-final-14-12-08-pdf1418652721.pdf>, abgerufen am 28.03.2015
- faz.net v. 15.04.2013: Grossarth, Jan „Das billige Fleisch hat einen Preis“ faz.net v. 15.04.2013, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/lebensmittel/arbeitsbedingungen-auf-schlachthoefen-das-billige-fleisch-hat-einen-preis-12148647-p2.html> abgerufen am 27.02.2015
- Felber (2012): Christian Felber: Die Gemeinwohl-Ökonomie, 2.Aufl. Deuticke im Paul Zsolnay Verlag Wien 2012
- Franz 2013: Franz, Wolfgang: Arbeitsmarktökonomik, Springer Gabler, Berlin Heidelberg 8.Aufl., 2013
- focus.de v. 06.08.2012: jr/ots „Lohn-Skandal bei Rewe- Werkverträge torpedieren den Leiharbeiter-Mindestlohn“ focus.de v. 06.08.2012, http://www.focus.de/finanzen/news/arbeitsmarkt/lohn-skandal-bei-rewe-werkvertraege-torpedieren-den-leiharbeiter-mindestlohn_aid_794498.html abgerufen am 28.02.2015

- Freemann 1984: Freemann, Edward, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Boston, Pitman 1984
- Gemeins. Verständnis: Nationales CSR-Forum: Gemeinsames Verständnis von Corporate Social Responsibility in Deutschland, 28.04.2009, S.1 abrufbar unter: [http://www.csr-in-deutsch-land.de/fileadmin/user_upload/Downloads/ueber_csr/was_ist_csr/Nationales_CSR-Forum - Gemeinsames Verstaendnis von CSR .pdf](http://www.csr-in-deutsch-land.de/fileadmin/user_upload/Downloads/ueber_csr/was_ist_csr/Nationales_CSR-Forum_-_Gemeinsames_Verstaendnis_von_CSR_.pdf), abgerufen am 24.03.2015
- Gesetzesentwurf Missbrauch Werkverträge 2013: „Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen und zur Verhinderung der Umgehung von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen“ 20.09.2013, BR Drucks. 18/14 vom 28.10.2013
- Global Compact: UN Global Compact, vgl. <https://www.unglobalcompact.org/languages/german/>, abgerufen am 06.03.2015
- GRI 2014: Global Reporting Initiative (GRI 2014): Berichterstattungsgrundsätze und Standardangaben <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G4-Part-One.pdf>, abgerufen am 17.03.2015
- GRI Leitfaden 2013: GRI (Hrsg.): Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung Umsetzungsanleitung German. G 4 part two., 2013: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G4-Part-Two.pdf>, abgerufen am 25.03.2015
- GWÖ (2015): Gemeinwohl- Ökonomie 2015: Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft <http://www.gemeinwohl-oekonomie.de/> abgerufen am 21.03.2015
- GWÖ-Matrix 4.1.: GWÖ, derzeit aktuelle (gültig seit 04.03.2013) Matrix 4.1. <http://balance.ecogood.org/matrix-4-1-de/matrix-4-1-de>
- handelsblatt.com v. 07.08.2012: dpa „Arbeitsbedingungen: Rewe widerspricht Scheinwerkvertrags-Vorwurf“ handelsblatt.com vom 07.08.2012 <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/arbeitsbedingungen-rewe-widerspricht-scheinwerkvertrags-vorwurf/6972372.html> abgerufen am 28.02.2015
- handelsblatt.com v. 15.05.2013: bog „Millionendeal mit Staatsanwaltschaft: Kaufland zahlt wegen umstrittener Werkverträge“ handelsblatt.com v. 15.05.2013 <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/millionendeal-mit-staatsanwaltschaft-kaufland-zahlt-wegen-umstrittener-werkvertraege/8211958.html> abgerufen am 27.02.2015
- handelsblatt.com v. 21.05.2014: bog „Discounter- Netto zahlt Millionen für illegale Werkverträge“ handelsblatt.com vom 21.05.2014 <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/discounter-netto-zahlt-millionen-fuer-illegale-werkvertraege/9926364.html> abgerufen am 27.02.2015
- Hamann, in: AÜG 2010: Hamann, Wolfgang in: Schüren, Peter Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 4.Aufl. C.H. Beck München 2010, zu § 1 AÜG
- Haipeter 2013: Thomas Haipeter, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Magazin Mitbestimmung Ausgabe 10/2013: „Schwächelnde Gegenspieler“ http://www.boeckler.de/44324_44346.htm, abgerufen am 16.03.2015

- Hans-Böckler-Stiftung/ DGB Dok. 2005:* Hans-Böckler-Stiftung/ Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) Dokumentation des Workshops Corporate Social Responsibility- Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen, Berlin, 25.01.2005
- Hauser-Dietz/ Wilke 2004:* Hauser-Dietz, Axel/ Wilke, Peter: Corporate Social Responsibility: Befragung von Betriebsratsspitzen von DAX-30- Unternehmen zu den Handlungsfeldern für Arbeitnehmervertretungen, Hamburg 2004
- HDE Pressemitteilung v. 23.07.2014* Handelsverband Deutschland e.V. (HDE), Pressemitteilung v. 23.07.2014, <http://www.einzelhandel.de/index.php/presse/aktuellemeldungen/item/124405-werkvertr%C3%A4ge-neue-regulierungen-%C3%BCberfl%C3%BCssig> abgerufen am 27.02.2015, 18.40 Uhr.
- Heidemann 2005:* Heidemann, Winfried, in: Hans-Böckler-Stiftung/ Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) Dokumentation des Workshops Corporate Social Responsibility- Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen, Berlin, 25.01.2005, S.14-17
- Hensche/ Heuschmid in: Däubler TVG 2012:* Hensche, Detlef / Heuschmid, Johannes, in: Däubler, Wolfgang (Hrsg.) Tarifvertragsgesetz, 3.Aufl. 2012, zu § 1 TVG Rn 924 ff; zu diesbzgl. Meinungsverschieden vgl. zu § 1 TVG Rn 899 ff)
- Hexel, 2005:* Hexel, Dietmar, in: Hans-Böckler-Stiftung/ Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Dokumentation des Workshops Corporate Social Responsibility- Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen, Berlin, 25.01.2005, S.3
- IAA Trilaterale Erklärung 2006:* Internationales Arbeitsamt (IAA), Dreigliedrige Grundsatzzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO von 1997 (zuletzt überarbeitet 2006- MNE-Erklärung der ILO, vgl., Genf, 4.Aufl. 2006, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_179118.pdf, abgerufen am 21.03.2015
- IG-Metall NRW 2013 Dossier Werkverträge:* IG-Metall (Hrsg.) Dossier Werkverträge 2013 der IG-Metall NRW, <http://www.fokus-werkvertraege.de/w/files/igm031/studien/dossier-werkvertraege.pdf>, abgerufen am 24.03.2015
- ILO Empfehl. ILO (Hrsg.) Empfehlungen (Überblick):* <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1210:0:NO> abgerufen am 17.03.2015
- ILO Empfehl. 169:* ILO (Hrsg.), Empfehlung 169 (R 169), Empfehlung betreffend Employment Policy vom 06.04.1084, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO, abgerufen am 17.03.2015
- ILO Empfehl. 198:* ILO (Hrsg.), Empfehlung 198 (R 198), Empfehlung betreffend Employment Relationship vom 15.06.2006 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO
- ILO (1998):* ILO (Hrsg.) Grundsatzzerklärung der ILO 1998: Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, Genf, 18.06.1998, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/normativeinstrument/wcms_193727.pdf, abgerufen am 21.03.2013
- ILO Kernarbeitsnormen:* ILO – Kernarbeitsnormen,

- <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--en/index.htm> abgerufen am 17.03.2015
- IÖW/future Ranking (2011) Ergebnisse:* Institut für ökologische Wirtschaftsforschung und future e.V. (Hrsg.): Das IÖW/future-Ranking der Nachhaltigkeitsberichte 2011: Ergebnisse und Trends, Berlin Münster 2012, http://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de/data/ranking/user_upload/pdf/IOEW-future-Ranking_2011_Grossunternehmen_Ergebnisbericht.pdf, abgerufen am 27.02.2015
- IÖW/future Ranking (2011) Kurzfassung:* Institut für ökologische Wirtschaftsforschung und future e.V. (Hrsg.): Das IÖW/future-Ranking der Nachhaltigkeitsberichte 2011: Kurzfassung der Ergebnisse, Berlin Münster 2012, abrufbar unter: http://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de/data/ranking/user_upload/pdf/IOEW-future-Ranking_2011_Kurzfassung_der_Ergebnisse.pdf, abgerufen am 27.02.2015
- ISO Norm 26000:* International Organization for Standardization (ISO): ISO/ DIS 26000 (D) Leitfaden gesellschaftlicher Verantwortung, 2009, aktuelle Version: (ISO 26000: 2010): Guidance on social responsibility
- ISO Norm 2600 (Überblicke) BMAS (Hrsg.):* Die DIN ISO 26 000 "Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen- Ein Überblick. Bonn, 2011, abrufbar unter: [https://www.csr-in-land.de/fileadmin/user_upload/Downloads/ueber_csr/Die DIN ISO 26000 Leitfaden zur gesellschaftlichen Vera.pdf](https://www.csr-in-land.de/fileadmin/user_upload/Downloads/ueber_csr/Die_DIN_ISO_26000_Leitfaden_zur_gesellschaftlichen_Vera.pdf), abgerufen am 24.03.2015
- KOM (2001) 366 endg.:* Europäische Rahmenbedingungen für soziale Verantwortung von Unternehmen. Kommission der Europäischen Gemeinschaften. KOM (2001) 366 endgültig, Brüssel, 18.07.2001, S.30
- KOM (2011) 681 endg.:* Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine neue EU-Strategie (2011-2014) für soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR), KOM (2011) 681 endgültig, Brüssel, 25.10.2011, S.30
- Krause 2012:* Krause, Rüdiger: Tarifverträge zur Begrenzung der Leiharbeit und zur Durchsetzung des Equal-Pay-Grundsatzes, Rechtsgutachten erstattet im Auftrag des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht (HSI), 2.Aufl. Juni 2012, http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data_hsi/Veroeffentlichungen/HSI_Schriftenreihe/Ruediger_Krause.pdf, abgerufen am 28.02.2015
- Küttner/Röller/Seidel/Voelze 2014:* Küttner/Röller/Seidel/Voelze in: Küttner, Personalhandbuch, 21. Auflage 2014, Beck München, Stichwort „Scheinselbständigkeit“
- Lindbeck/ Snower 2001:* Lindbeck, Assar/ Snower, Dennis.]: Insiders versus Outsiders, Journal of Economics Perspectives 15, 2001, S. 165-188
- Loew/Clausen 2010:* Loew, Thomas/ Clausen, Jens: Wettbewerbsvorteile durch CSR, Metastudie, Institute 4 Sustainability, Berlin Hannover 2010, S. 18 ff, <http://www.4sustainability.de/fileadmin/redakteur/bilder/Publikationen/Loew-Clausen-2010-Wettbewerbsvorteile-durch-CSR-Gutachten-fuerBMAS.pdf>, abgerufen am 27.02.2015
- ML DNK 2014:* Märkisches Landbrot GmbH (Hrsg.): Entsprechenserklärung nach DNK, Berichtstandard GRI 3.1 (Datenbank DNK) <http://datenbank.deutscher->

- RL 2014/95/EU : Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22.10.2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angaben nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen, veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Union L 330 vom 15.11.2014
- RL 96/71/ EG : (Entsenderichtlinie) Richtlinie des Europäischen Parlaments RL 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern vom 16.12.1996, ABl. EG L 18 vom 21. 01. 1997 S. 1 – 6
- RL 2008/104/EG: (Leiharbeitsrichtlinie) Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates RL 2008/104/EG vom 19.11.2008 über Leiharbeit, veröffentlicht im ABl. EU L 327 vom 5.12.2008
- RNE *Pressemitteilung v. 29.01.2015*: Rat für Nachhaltige Entwicklung, Pressemitteilung vom 29.01.2015, <http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de/dnk/aktuelles-und-presseinfos/nachricht/artikel/transparenz-zu-nachhaltigkeit-soll-selbstverstaendlich-werden.html>, abgerufen am 23.03.2015
- RNE 2007: Rat für nachhaltige Entwicklung (Hrsg.) 2007: Verantwortliche Unternehmen – verantwortliche Gesellschaft? Neue Perspektiven der Kooperation für CSR. Dokumentation, Multi-Stakeholder-Forum des Rates für nachhaltige Entwicklung, Deutsches Technikmuseum, Berlin am 27./28. 09. 2007 Berlin, http://www.nachhaltigkeitsrat.de/fileadmin/user_upload/dokumente/projekte/csr/Dokumentation_Multistakeholderforum_des_RNE_September_2007.pdf, abgerufen am 26.03.2015
- SA 8000: Social Accountability International (SAI) (Hrsg.) :Social Accountability 8000, (SAI 2014), New York 2014, http://sai-intl.org/data/n_0001/resources/live/SA8000%20Standard%202014.pdf, abgerufen am 06.03.2015
- Schneider (2012)*: Schneider, Andreas: Reifegradmodell CSR- eine Begriffsklärung und abgrenzung, in: Schneider, Andreas (Hrsg.) Corporate Social Responsibility, (S.17-38), Berlin Springer 2012
- Siebenhüter 2013*: Siebenhüter, Sandra: „Werkverträge in Bayern- das neue Lohndumpinginstrument“, Report DGB Bayern, München August 2013: <http://bayern.dgb.de/themen/++co++baba127a-f902-11e2-b5e9-00188b4dc422>, abgerufen am 28.02.2015
- Seybold 2005*: Seyboth, Marie, in: Hans-Böckler-Stiftung/ Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) Dokumentation des Workshops Corporate Social Responsibility- Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen, Berlin, 25.01.2005, S. 4-5
- spiegel.de v. 07.03.2013*: Kutzim, Julian „Schwarzbuch Werkverträge: Billiger geht immer“ [spiegel.de](http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ngg-veroeffentlich-schwarzbuch-werkvertraege-a-887349.html) vom 07.03.2013, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ngg-veroeffentlich-schwarzbuch-werkvertraege-a-887349.html>, abgerufen am 28.02.2015
- spiegel.de v. 18.11.2013* Dettmer, Markus, Hawranek, Dietmar; Lill, Tobias; Tietz, Janko,; Mittendrin und nicht dabei“ [spiegel.de](http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-121741521.html) v. 18.11.2013, <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-121741521.html>, abgerufen am 27.02.2015
- sueddeutsche.de v. 15.11.2010*: Öchsner, Thomas „Sauerei Schlachthof“ [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de) vom 15.11.2010

- <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/fleischindustrie-raubtierkapitalismus-im-schlachthof-1.1023737>, abgerufen am 27.02.2015
- tagesspiegel.de v. 18.03.2012:* Mielke, Jahel „Arbeitsbedingungen im Handel- Wachsender Abstand“, *tagesspiegel.de v. 18.03.2012*
- <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/arbeitsbedingungen-im-handel-wachsender-abstand/6340292.html>, abgerufen am 27.02.2015
- Tarifautonomiestärkungsgesetz:* Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz), und Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz, MiLoG), BGBl. 2014 Teil I, Nr. 39, Bonn 15.08.2014
- Thorns/ Klein: OECD-Leitsätze.* BDA/ VON-NCW (Hrsg.) Winand Quaedvlieg (VNO-NCW), Matthias Thorns (BDA), Frauke Klein (BDA) (Autoren): OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (in der Neufassung 2011). Eine Einführung für Unternehmen (November 2011), [http://www.csrgermany.de/www/csr cms_relaunch.nsf/id/leitfaden-oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen-eine-einfuehrung-fuer-unternehmen-v/\\$file/Leitfaden_OECD_Leitsaetze.pdf](http://www.csrgermany.de/www/csr cms_relaunch.nsf/id/leitfaden-oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen-eine-einfuehrung-fuer-unternehmen-v/$file/Leitfaden_OECD_Leitsaetze.pdf), abgerufen am 25.03.2015
- Thüsing, in: Richardi BetrVG 2014:* Thüsing, Gregor, in: Richardi, Reinhard, Kommentar zum BetrVG, 14. Auflage 2014, C.H. Beck München zu § 80 BetrVG
- TV Allgemeinverbindlich 2014:* BMAS (Hrsg.) Übersicht: Geltende allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne nach Branchen (Stand August 2014), http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2014/07/2014-07-30-fleischwirtschaft.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- TV Allgemeinverbindlich 2015:* BMAS (Hrsg.) Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (Stand 1. Januar 2015), http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf;jsessionid=BB9FC7C8B30784042FE70A5B6EC768EB?__blob=publicationFile, abgerufen am 22.03.2015
- TV Entgelt Einzelhandel 2014:* Tarifvertrag Entgelt für Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer (HBB/ver.di- Landesbezirk Berlin-Brandenburg), gültig seit 01.07.2014; vgl. Gemeinsames Tarifregister Berlin-Brandenburg, abrufbar unter http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/kurzuebersichten_berlin.pdf?start&ts=1423128507&file=kurzuebersichten_berlin.pdf, abgerufen am 20.03.2015
- TV Mindestlohn Fleischwirtschaft:* Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestbedingungen der Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland vom 13.01.2014, Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft vom 30.07.2014, BAnz AT 31.07.2014 V 1.
- TV Mindestlohn Landwirtschaft 2014:* Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestentgelt für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestentgelt) vom 29.08.2014, vom 18. Dezember 2014, BAnz. AT 19.12.2014 V1
- TV Mindestlohn Zeitarbeit 2013:* iGZ/ BAP und Tarifgemeinschaft DGB (Hrsg.): Tarifvertrag zur Regelung von Mindestentgelten in der Zeitarbeit vom 17.09.2013 (; <http://www.dgb.de/themen/++co++cf65a22e-35bb-11df-7c29-00188b4dc422>,

- abgerufen am 24.03.2015 sowie 2.Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung, BAnz AT v. 26.03.2014 V 1.
- TV Zeitarbeit 2013*: iGZ/ DGB-Tarifgemeinschaft (Hrsg.): Tarifverträge Zeitarbeit. iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft 2013-2016, <http://www.igz-zeitarbeit.de/system/files/2014/druckversionigztarif-hauptbroschuerejan2014.pdf>, abgerufen am 24.03.2015
- TV Zeitarbeit Branchenzuschläge 2013*: Übersicht zu den vereinbarten Branchenzuschlägen, in bmf v. 09.02. 2013, <http://bremerfeierabend.blogspot.eu/2013/02/09/equal-pay-und-was-ist-der-brauchenzuschlag/>, abgerufen am 27.02.2015
- UN Leitprinzipien (2011)*: Global Compact Netzwerk (DGCN) (Hrsg. Deutsche Version) Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Umsetzung des Rahmenprogramms „Protect, Respect and Remedy“ der Vereinten Nationen., 2.Aufl. Berlin Juni 2014 http://www.globalcompact.de/sites/default/files/themen/publikation/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte_2._auflage.pdf, abgerufen am 22.03.2015
- Waas, 2012*: Waas, Bernd, Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag – Abgrenzung und Identifikation im deutschen und in ausländischen Rechtsordnungen, Hans-Böckler-Stiftung 2012, abrufbar unter: <http://www.boeckler.de/pdf/fof/S-2011-477-3-1.pdf>
- Wank, in: Erf. Komm. 2015*: Wank, Rolf in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15.Aufl. 2015, zu § 1 AÜG
- Weick 1985*: Weick, Karl E.: Der Prozess des Organisierens. Suhrkamp, Frankfurt am Main 1985
- Vitols 2011*: Vitols, Katrin: Nachhaltigkeit- Unternehmensverantwortung- Mitbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf, edition sigma Berlin 2011
- Voland 2015*: Voland, Thomas: Unternehmen und Menschenrechte- vom Soft Law zur Rechtspflicht, in: Betriebsberater (BB), 2015, S. 67 ff
- zeit.de v. 28.02.2012*: Etscheit, Georg „Die Mäster“ zeit.de vom 28.02.2012, <http://www.zeit.de/2012/09/Fleisch-Schlachten/komplettansicht>, abgerufen am 27.02.2015

Die „CSR-Richtlinie“ – Signal für die Sozialwirtschaft!?

*Prof. Dr. Bettina Stoll, Hochschule Fulda, Leitungsmitglied des CeSSt –
Centre of Research for Society and Sustainability der Hochschule Fulda.*

Einleitung

Die sogenannte „CSR-Richtlinie“ des Europäischen Parlaments und des Rates wurde im November 2014 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht. Mit der Richtlinie sind Unternehmen zukünftig gehalten, sich zu ihren Auswirkungen auf die Gesellschaft zu äußern. Dies soll über die jährliche Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung erfolgen, „die mindestens Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung enthält“ (aus Rn. 6: Richtlinie 2014|95|EU).

Die „CSR-Richtlinie“ setzt einen weiteren Akzent in der bereits langjährigen Bedeutungszunahme des Themas „soziale bzw. gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility/ CSR). Insbesondere beginnend mit dem „Grünbuch Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ (2001) und nachfolgend z.B. durch die Mitteilung der Europäischen Kommission zur „EU-Strategie für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ (2011) gestärkt, ist die Corporate Social Responsibility als gesellschafts- und wirtschaftspolitisches Thema der heutigen Zeit nicht mehr wegzudenken. Definiert wurde CSR im Grünbuch als ein Konzept, „das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren. Sozial verantwortlich handeln heißt nicht nur, die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, sondern über die bloße Gesetzeskonformität hinaus ‚mehr‘ investieren in Humankapital, in die Umwelt und in die Beziehungen zu anderen Stakeholdern.“ (Europäische Kommission/GD Beschäftigung und Soziales 2001, S. 8).

Mit der Mitteilung von 2011 formuliert die Europäische Kommission eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen mit einer neuen Definition von CSR, diese umfasst jetzt „die

Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“ (Europäische Kommission 2011, S. 7). Die CSR-Strategie speziell für Deutschland wurde von der Bundesregierung 2010 in einem „CSR-Aktionsplan“ (BMAS 2010) festgehalten.

Corporate Social Responsibility umfasst zwei Dimensionen, zum einen eine interne, innerbetriebliche Dimension, die alle Unternehmensaktivitäten im Güter-/Dienstleistungserstellungsprozess umfasst. Mit anderen Worten, es geht um die Wertschöpfungskette des Unternehmens und die daraus resultierenden Auswirkungen auf Menschen bzw. die Gesellschaft (z.B. durch die Art der Einstellungspraktiken, Umgang mit MitarbeiterInnen, Emissionen, Lieferkettenmanagement) (vgl. Riess 2010, S. 589). Die zweite Dimension wird dann tangiert, wenn „Unternehmen bisweilen wie Bürger (handeln), um konkrete Probleme ihres gesellschaftlichen Umfeldes zu lösen – etwa in sozialen oder kulturellen Projekten“ (Riess 2010, S. 589). Im Kontext dieser Definition wird häufig auch von Corporate Citizenship¹ gesprochen (vgl. Stoll 2009, S. 60 f., Lang/Dresewski 2010, S. 401 f., Habisch/Schwarz 2014, S. 114).

Sowohl durch die interne als auch die externe Verantwortungsübernahme ergeben sich teilweise gleiche Zielsetzungen von Unternehmen bzw. CSR und von sozialen Dienstleistungen. Ziele der Sozialen Arbeit wie die Abwendung von Schaden von Menschen und der Gemeinschaft, die Förderung der persönlichen Entwicklung, der sozialen Kompetenzen und des Sozialverhaltens von Menschen, die Knüpfung von Netzwerken zwischen Organisationen oder die sozialpolitische Einflussnahme (vgl. Bieker 2011, S. 13), sind Ziele die auch im Rahmen von CSR in Erscheinung treten. Damit ergeben sich auch Schnittmengen in den konkreten Themen, Handlungen und Maßnahmen zwischen den Unternehmen der Profitwirtschaft und sozialwirtschaftlichen Organisationen (z.B. in dem Bemühen, Menschen mit Behinderung bei der Herstellung von technisch anspruchsvollen und hochwertigen Produkten in die gesamte Prozesskette zu integrieren (Möbelmanufaktur AMS); im Kampf gegen Armut und bestehende gesellschaftliche Probleme durch die Initiierung und Förderung sozialer Geschäftsmodelle (Danone GmbH); durch den persönlichen Einsatz von UnternehmensmitarbeiterInnen für sozial Benachteiligte und Kranke (AXA Konzern AG), (vgl. zu den Bei-

¹ Es kann und soll an dieser Stelle nicht auf die kaum mehr zu fassenden, teils sich widersprechenden Abgrenzungs-, Verbindungs-, Unter-/Überordnungsversuche von Corporate Social Responsibility und Corporate Citizenship eingegangen werden. Für diese Arbeit wird die genannte Abgrenzung zugrunde gelegt.

spielen CSR Germany). Zur Erreichung der Ziele, zur Umsetzung der Ideen und für eine hohe Ergebnisqualität bedarf es in der Regel der Organisationen der Sozialwirtschaft. Partnerschaften bzw. soziale Kooperationen (vgl. Lang/Dresewski 2010, S. 402) zwischen privat- und sozialwirtschaftlichen Unternehmen sind bzw. werden notwendig.

Obwohl CSR in einem engen Zusammenhang mit der Sozialwirtschaft steht, wurde die „CSR-Richtlinie“ bisher nahezu nur aus Sicht der Privatwirtschaft² diskutiert und beurteilt. Durch die vorhandenen angesprochenen thematischen Schnittmengen ist es jedoch auch geboten zu fragen, was eine „CSR-Richtlinie“ für die Sozialwirtschaft bzw. deren Organisationen bedeutet bzw. bedeuten kann. Diese Frage nach der Relevanz der CSR-Richtlinie und nach deren möglichen Signalen für die Sozialwirtschaft wird mit dieser Ausarbeitung aufgegriffen. Es wird darüber hinaus im Ansatz dargestellt, wie die Sozialwirtschaft die thematisierten Signale zu ihren Gunsten verwerten kann und welche Voraussetzungen und Kompetenzen diesbezüglich den Einrichtungen der Sozialwirtschaft dienlich sein können.

Dabei umfasst die Begrifflichkeit „Sozialwirtschaft“ im Folgenden in einem engen Sinn die „Produzenten sozialer und gesundheitsbezogener Dienstleistungen“ (Grunwald 2014, S. 36). Sozialwirtschaftliche Organisationen (nachstehend auch synonym als soziale Organisationen/Einrichtungen, sozialwirtschaftliche Unternehmen bezeichnet) werden entsprechend als Institutionen definiert, die fremde Bedarfe decken bzw. die soziale Dienstleistungen erbringen (vgl. Arnold/Maelicke 2014, S. 11). Typische Handlungsfelder dieser sozialen Dienstleistungen bzw. Sozialer Arbeit sind dabei „Kindheit, Jugend, Familie“, Arbeitsmarktintegration, Wohnen- und Wohnungslosigkeit, Migration, Gesundheit, Alter- und Pflegebedürftigkeit, abweichendes Verhalten/Resozialisierung (vgl. Bieker/Floercke 2011, Horcher 2014, S. 302 ff.).

1. Die „CSR-Richtlinie“

Am 15.11.2014 wurde die „CSR-Richtlinie“ des Europäischen Parlaments und des Rates, die sich auf die „Angabe nichtfinanzieller und die

2 bzw. von anderweitigen Not-for-Profit-Organisationen wie CorA, triple innova oder dem Deutschen Gewerkschaftsbund.

Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen“ bezieht (Richtlinie 2014/95/EU), im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht. 20 Tage später trat sie in Kraft. Bis zum 6. Dezember 2016 haben die Mitgliedstaaten der EU, also auch Deutschland, nun Zeit die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft zu setzen, um der Richtlinie nachzukommen (vgl. Richtlinie 2014|95|EU, L 330/8).

Die Richtlinie entstand durch eine Aufforderung des Europäischen Parlaments an die Kommission,

„einen Gesetzgebungsvorschlag für die Angabe nichtfinanzieller Informationen durch Unternehmen vorzulegen, der ein hohes Maß an Handlungsflexibilität zulässt, um den vielschichtigen Aspekten der sozialen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) sowie der Vielfalt der von den Unternehmen umgesetzten CSR-Konzepte Rechnung zu tragen, die mit einem hinreichenden Grad an Vergleichbarkeit einhergehen, um den Anforderungen von Investoren und anderen Interessenträgern gerecht zu werden sowie dem Bedürfnis zu entsprechen, den Verbrauchern leichten Zugang zu Informationen über die Auswirkungen von Unternehmen auf die Gesellschaft zu verschaffen.“ (aus Rn. 3: Richtlinie 2014|95|EU)

Unternehmen sind nun also gehalten, eine nichtfinanzielle Erklärung zu erstellen, „die mindestens Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung enthält“ (aus Rn. 6: Richtlinie 2014|95|EU). Ebenfalls sollten Angaben zu Due-Diligence³-Prozessen gemacht werden (ebd.), das Diversitätskonzept des Unternehmens (in Zusammenhang mit den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen) soll offen gelegt werden (aus Rn. 19, a.a.O.).

Zu den Sozial- und Arbeitnehmerbelangen gehören inhaltlich nach der Richtlinie z.B. Angaben zur Geschlechtergleichstellung, zu den Arbeitsbedingungen, zum sozialen Dialog⁴, zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zum Dialog mit lokalen Gemeinschaften und/oder zur Sicherstellung des Schutzes und der Entwicklung dieser Ge-

³ Ist von „Due Diligence“ (Sorgfaltspflicht, Informationsoffenlegung, Unternehmensbewertung) die Rede, geht es im Allgemeinen um die Analyse, Prüfung und Bewertung eines Unternehmens durch einen Käufer/Investor, bevor ein (ggf. zu riskanter) Geschäftsabschluss erfolgt.

⁴ Es kann davon ausgegangen werden, dass „sozialer Dialog“ in diesem Kontext darauf Bezug nimmt, inwiefern den MitarbeiterInnen in den Unternehmen Möglichkeiten geboten werden, mehr oder weniger formalisiert, mittelbar oder unmittelbar an wichtigen Entscheidungen in der Unternehmenspolitik mitzuwirken.

meinschaften. In Bezug auf die Menschenrechte werden z.B. Angaben zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen angesprochen (ebd.).

Die nichtfinanzielle Erklärung unterliegt dabei der Prüfpflicht, wobei durch Abschlussprüfer und Prüfungsgesellschaften nur geprüft werden soll, ob die Erklärung oder der gesonderte Bericht vorgelegt wurde (aus Rn. 16: Richtlinie 2014|95|EU). Grundlegend soll die Pflicht zur Offenlegung einer nichtfinanziellen Erklärung nur für große Unternehmen, die Unternehmen von öffentlichem Interesse sind, und Unternehmen von öffentlichem Interesse, die Mutterunternehmen einer großen Gruppe sind, gelten. In jedem Fall soll Bedingung sein, dass die Unternehmen mehr als 500 MitarbeiterInnen beschäftigen. Es wird den Mitgliedstaaten aber anheim gestellt, die entsprechenden Informationen auch von anderen Unternehmen und Gruppen zu verlangen (aus Rn. 14: a.a.O.).

Es ist anzunehmen – und de facto auch bereits Praxis – dass nicht nur die in der Richtlinie angesprochenen Unternehmen (also z.B. Banken, Versicherungen, börsennotierte Unternehmen) über nichtfinanzielle Aspekte ihres Geschäftsgebarens berichten (werden). Nicht nur die großen Unternehmen, die scheinbar nicht von öffentlichem Interesse sind, kommen damit dem Interesse ihrer Stakeholder nach entsprechenden Informationen nach. Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden, z.B. über ihre Einbindung in die Lieferantenkette oder durch ihre spürbare Präsenz im Sozialraum vor Ort, zunehmend in die „Erklärungsnot“ involviert (sein) (s. z.B. die unter „CSR-Reporting.Net“ oder unter „www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de“ gelisteten Berichte).

2. Signalwirkungen der „CSR-Richtlinie“

2.1 Befürchtungen (im Vorfeld)

Im Vorfeld der Debatte um die Entwicklung und Existenzberechtigung einer CSR-Richtlinie, die Berichtspflichten impliziert, wurden unter anderem von Seiten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und den drei weiteren Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bundesverband der Deutschen Industrie und Zentralverband der Deutschen

Wirtschaft) vehement Bedenken geäußert (vgl. DIHK 2013). Befürchtet wurde/wird, dass mit der Berichtspflicht z.B. hochsensible unternehmensinterne Daten veröffentlicht werden müssen, dass die Berichtspflicht zu einem erheblichen bürokratischen Aufwand führt und dass ein Mehr an CSR-Engagement nicht über diese Art der Regulierung zu erreichen ist (ebd.). Vielmehr wird in den vom DIHK herausgegebenen Ergebnissen einer Online-Umfrage bei Unternehmen⁵/IHK-Unternehmensbarometer 2012, (DIHK Berlin/Brüssel 2012) kommuniziert, dass mehr als jedes fünfte Unternehmen (22 Prozent) bei „neuen Berichtspflichten“ sogar sein CSR-Engagement reduzieren würde (36 Prozent können nicht einschätzen, ob sie in der Konsequenz ihr Engagement reduzieren würden) (a.a.O., S. 15). Deutlich wird allerdings nicht, ob mit der auf eine Reduktion hinweisenden Antwort sozusagen eine vorausseilende „schreckende“ Reaktion gegen eine Neuerung gezeigt werden sollte, deren Auswirkungen und Bedeutung für die eigene Praxis noch schwer einzuschätzen war/ist und mit der eine, sicher auch verständliche, Mahnung gegen befürchtete weitere Belastungen, Bürokratisierung und Einmischung kund getan wird.

Ebenfalls nicht deutlich wird mit dem Ergebnis, *inwiefern* das CSR-Engagement reduziert werden würde/wird. Würden/werden sich nun bereits CSR-strukturierte Unternehmen in einen gesellschaftlichen und geschäftlichen Degenerationsprozess versetzen? Möchten Unternehmen, welche die Geschäftserfolg-relevanten Implikationen der CSR erkannt haben, auf diese Effekte in Zukunft verzichten? Soll das „Spendenbudget“ um die Summe reduziert werden, welche die Erstellung und Prüfung der Erklärung kostet? Beenden die Unternehmen erfolgreiche, beidseitig gewinnbringende Kooperationen, z.B. mit Partnern aus der Sozialwirtschaft, weil es eine CSR-Berichtspflicht gibt, oder...?

Es ist wenig bekannt, ob es und inwiefern es von Seiten der Sozialwirtschaft, z.B. von Organisationen, die bereits CSR-Kooperationen führen oder es sich in Zukunft vorstellen können, von Verbänden oder Trägern Befürchtungen gab/gibt, dass die CSR-Richtlinie CSR in Zukunft eher behindern und reduzieren könnte. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass die Richtlinie an den Stellen, an denen sie im Vorfeld Beachtung gefunden hat, eher als Signal für einen Bedeutungszuwachs der

⁵ Nach Angaben des DIHK sind Grundlage der Auswertung „knapp 2000 Antworten, welche sich auf die Wirtschaftszweige Industrie (29 Prozent), Bauwirtschaft (4 Prozent), Handel (20 Prozent) und Dienstleistungen (47 Prozent) beziehen (vgl. DIHK 2012, S. 2).

CSR wahrgenommen wurde und wird (s. Abschn. 2.3) und als Zeichen dafür, dass die Kooperationsbereitschaft der privatwirtschaftlichen Unternehmen mit sozialwirtschaftlichen Unternehmen zu Gunsten der gemeinsamen Gestaltung von gesellschaftlichen Herausforderungen zunehmen wird bzw. muss. Darüber hinaus ist denkbar, dass die Organisationen der Sozialwirtschaft in der Richtlinie ein Signal sehen, sich vermehrt selber als Institutionen zu begreifen, die sich der Trias aus Sozialem, Ökologie und Ökonomie zu stellen haben (s. Abschn. 2.3), sich also als „Zielgruppe“ der CSR-Richtlinie sehen.

Insgesamt kann die Annahme in den Raum gestellt werden, dass ein Effekt der CSR-Richtlinie in privatwirtschaftlichen Unternehmen (statt einer pauschalen Reduktion) vielmehr sein wird, dass die jeweilige CSR in den Unternehmen stärker systematisiert und strategischer ausgerichtet wird. Überlegungen dazu, dass bzw. was und wie über die gesellschaftlichen Auswirkungen des Unternehmens berichtet werden soll, können dazu führen, dass die Sinnhaftigkeit und das Wirkungsmaß bestimmter Maßnahmen oder des bisherigen mehr oder weniger vorhandenen „CSR-Konzepts“ des Unternehmens auf den Prüfstand gestellt wird und eine Neuausrichtung erfolgt.

Die Richtlinie mit den entsprechenden Berichtspflichten ist nun verabschiedet (wenn auch gegenüber den Anfangsüberlegungen in einer verschlankten Form, KMU sind z.B. zumindest theoretisch von der Berichtspflicht ausgenommen). Wie sich die Richtlinie letztlich tatsächlich auf die CSR auswirken wird, bleibt zunächst offen, zumal noch unklar ist, wie Deutschland die Richtlinie formal ausgestalten und umsetzen wird (das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz⁶ ist an dieser Stelle in der Ausgestaltungspflicht⁷). Aber mindestens genauso nachvollziehbar wie die Befürchtung, dass sie CSR behindern könnte, ist die Hoffnung, dass sie in der Praxis zu einer Vertiefung der CSR-Diskussion und des Engagements führt und CSR immer selbstverständ-

⁶ die Richtlinie bezieht sich auf die Lageberichterstattung der Unternehmen und führt damit zu Änderungen im Handelsgesetzbuch (HGB).

⁷ ... und das BMJV betont, dass sich „die Bundesregierung“ in den Verhandlungen für ein Konzept eingesetzt [hat], das sich auf die Unternehmen konzentriert, bei denen CSR-Berichterstattung Sinn macht und bei denen zusätzliche Belastungen für die Unternehmen gerechtfertigt sind. Dazu gehören insbesondere die großen börsennotierten Unternehmen, die häufig international aktiv sind und bei denen insbesondere auch Investoren an einer CSR-Berichterstattung interessiert sind. Zudem sollten die Unternehmen in der Lage sein, ihre Berichtspflichten in möglichst flexibler Form und ohne unverhältnismäßige Vorgaben zu erfüllen.“ (BMJV 2014, S. 2)

licher zu einem Konzept professioneller unternehmerischer Existenz wird. Welche mittelbaren und unmittelbaren Signale setzt nun die Richtlinie in diesem Kontext für die Sozialwirtschaft?

2.2 Mittelbare Signale der Richtlinie für CSR in der Sozialwirtschaft

Es ergeben sich über die Richtlinie Effekte bezüglich CSR, die zunächst *mittelbar Signale* an Organisationen der Sozialwirtschaft senden und welche diese dann im Weiteren verwerten können (s. Abschn. 2.3). Zu den mittelbaren Signalen gehören folgende Aspekte:

- Über die als Treiber der CSR gedachten Instrumente, wie die CSR-Richtlinie, wird deutlich, dass CSR ein Thema ist, welches auch in Zukunft in vieler Munde sein wird (CSR als gesamtgesellschaftliches Zukunftsthema).
- Von der Richtlinie angesprochene Unternehmen, müssen sich systematischer und substantieller denn je mit „ihrer“ CSR auseinandersetzen. Angemessene Informationen über die Auswirkungen von Aktivitäten in bestimmten Bereichen können nur dann in Berichte fließen, wenn dem Konzept der CSR und den entsprechenden Maßnahmen eine entsprechende Systematik und Qualität zu Grunde liegt (qualitative Dimension).
- Die CSR-Richtlinie wird eine „Sogwirkung“ entfalten, die auch die nicht direkt von ihr angesprochenen Unternehmenskategorien involvieren wird (z.B. kleine und mittlere Unternehmen). Damit wird die Anzahl der (auch wissentlich)⁸ mit CSR befassten Unternehmen steigen (quantitative Dimension).
- Die nichtfinanzielle Erklärung wird (im positiven Sinne – also zugunsten der CSR-kompetenten und engagierten Unternehmen) für mehr Transparenz über die Substanz der CSR der Privatwirtschaft sorgen. Die (Mindest-)Anforderungen in Bezug auf den Umfang und thematischen Inhalt (aus Rn. 5: Richtlinie 2014|95|EU) der Informationen über CSR sollten vom Gesetzgeber so gestaltet werden, dass mit diesen Anforderungen deutlich wird, ob Unternehmen lediglich soziales und ökologisches „Greenwashing“ betreiben. Im Re-

⁸ Es steht außer Frage, dass es bereits jetzt in großem Ausmaß kleine und mittlere Unternehmen sind, die wissentlich oder unwissentlich sozialverantwortlich agieren. Häufig sind es gerade auch KMU, die sich in CSR-Kooperationen begeben (teils aber nicht vertraut sind mit dem Begriff „Corporate Social Responsibility“).

sultat sollte dieses nicht mehr möglich sein (Exklusion von Trittbrettfahrern und Blendern). Gleichzeitig nimmt mit allgemeingültigen (Mindest-)Anforderungen die Vergleichbarkeit der Unternehmen und derer CSR zu (Signal für Transparenz, Glaubwürdigkeit und Vergleichbarkeit).

- Laut Richtlinie (aus Rn. 17: Richtlinie 2014/95/EU) möchte die Kommission unverbindliche Leitlinien verfassen, die die Angabe nichtfinanzieller Informationen durch Unternehmen erleichtern sollen. Optimalerweise führt dies dazu, dass die Leitlinien so gestaltet sind, dass sie bereits die Ausgestaltung der CSR erleichtern (nicht vorgeben), indem sie auch inhaltlich eine flexible Handlungsrichtschnur und -orientierung bieten und die im Eigeninteresse des Unternehmens liegende Wirkungskontrolle der Maßnahmen bzw. des Gesamtkonzeptes unterstützen. Die nichtfinanzielle Erklärung sollte damit kein weiterer außerordentlicher Aufwand sein, sondern sich an den Kriterien orientieren und aus diesen fließen können, welche die Ziele und Wirkungen⁹ der CSR dokumentieren (Erleichterung des Engagements).
- Indem die verschiedenen Stakeholder von Unternehmen leicht zugängliche Informationen über die Auswirkungen des Unternehmens auf die Gesellschaft erhalten, werden Themen, die unter CSR subsumiert und angegangen werden, bekannter und verständlicher. Die Anschlussfähigkeit der diversen Stakeholder an Maßnahmen von Unternehmen wird einfacher (indem z.B. VerbraucherInnen erkennen¹⁰, was ihr Beitrag zur CSR (z.B. nachhaltiger Konsum) ist); indem z.B. Not-for-Profit-Organisationen erkennen, bei welchen Themen sie unbedingter und auch für die eigenen Ziele notwendige Handlungspartner der Unternehmen sein können bzw. sollten (gesamtgesellschaftliche Themen- und Anschlusstransparenz).

2.3 Unmittelbare Signale der Richtlinie für CSR in der Sozialwirtschaft

Welche Signale setzt die CSR-Richtlinie in Ableitung aus den mittelbaren Signalen nun *unmittelbar* für die sozialen Organisationen?

⁹ vgl. zur Wirkungsmessung von CSR z.B. Bertelsmann-Stiftung 2010, Schöberl 2012, S. 523 ff.

¹⁰ Ob auf das Erkennen auch das Tun folgt, bleibt offen.

Ein erstes Signal der CSR-Richtlinie bzw. der CSR allgemein ist, dass die Sozialwirtschaft umfassender denn je den generellen Bedeutungszuwachs der CSR und den Gleichklang zwischen den sozialwirtschaftlichen Zielsetzungen und der CSR wahrnehmen und verwerten kann. Nach Ergebnissen des 3. SMP-Marktbarometers¹¹ haben 30,26 Prozent (n=195) der Befragten (Führungskräfte aus der Sozialwirtschaft) bisher keine wesentlichen Aktivitäten im Bereich der CSR realisiert, bei weiteren 30,77 Prozent findet CSR nur punktuell statt (z.B. „durch Spenden zum Sommerfest“). 15,38 Prozent der Befragten waren 2010 nach den Ergebnissen dabei, sich an das Thema heranzutasten, 7,89 Prozent gaben an, dass der jeweilige Träger/Spitzenverband Ansätze und Programme entwickelt hat, die genutzt werden und 15,90 Prozent der Einrichtungen haben selber CSR-Ansätze entwickelt, mit denen sie aktiv an Wirtschaftsunternehmen herantreten (SMP/Wohlfahrt intern 2010, S. 11). Auch wenn davon ausgegangen werden kann, dass CSR-Kooperationen nicht für alle Einrichtungen und Themen von gleicher Bedeutung und Sinnhaftigkeit sind, können nach diesen Ergebnissen noch zahlreiche sozialwirtschaftliche Einrichtungen ihre CSR-Anschlussfähigkeit prüfen und erweitern.

Es gibt Beispiele für Organisationen in denen dieses Signal bereits bewusst und differenziert verwertet wird. So nimmt „Der Paritätische Baden-Württemberg“ z.B. die CSR-Richtlinie als Ausdruck des Bedeutungszuwachses der CSR wahr und sieht gleichzeitig eine zunehmende Relevanz des Themas CSR für den Verband (vgl. Der Paritätische Baden-Württemberg 2014, S. 3). Der Paritätische formuliert in einem CSR-Strategiepapier von 2014, dass CSR in den nächsten Jahren von zentralem Interesse und großer Bedeutung für den Verband ist,

„weil sich damit die im Interesse seiner Mitglieder wahrgenommene Aufgabe einer breiten Unterstützungsstruktur für Bürgerschaftliches Engagement im Verband und über den Verband hinaus adäquater in den erforderlichen bi- und trisektoralen Vernetzungen einer aktiven Bürgerschaft erfüllen lässt.“ (Der Paritätische Baden Württemberg 2014, S. 3)

¹¹ An der Befragung teilgenommen haben 202 Führungskräfte aus der Sozialwirtschaft. Davon gehören 88% der freigemeinnützigen, 6% der kommunalen, 3% der privaten und 3% einer sonstigen Anbietergruppe an. Bei 31% der Befragten ist die Behindertenhilfe, bei 27% die Altenhilfe, bei 11% die Kinder- und Jugendhilfe das dominierende Marktsegment, bei 10% sind es mehrere gleichbedeutende Segmente, bei weiteren 10% sonstige (z.B. Bildungswesen, Berufsförderung), bei 8% die Notfallrettung/Krankentransport/Fahrdienste und bei 3% die Krankenhilfe/Rehabilitation (vgl. SMP/Wohlfahrt intern 2010 S. 18 ff.).

Die „Caritas“ formuliert in diesem Zusammenhang unter dem Stichwort „Corporate Social Responsibility“: „Mit dem Ziel der Stiftung von Solidarität in unserer Gesellschaft, sucht die Caritas den Dialog und die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft zur gemeinsamen Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen“ (Caritas 2013). Die „Diakonie“ (2013) bezieht sich in „10 Thesen zur Weiterentwicklung von Freiwilligem Engagement“ in der achten These auf CSR:

„Corporate Social Responsibility und dessen Aspekte gewinnen zunehmend an Bedeutung. Bislang gibt es wenige Kooperationen von diakonischen Einrichtungen mit Unternehmen der Wirtschaft. Die bestehenden Kooperationen wurden jedoch als sehr lohnend bewertet. Gerade nachhaltige, langfristige Kooperationen mit Unternehmen erweisen sich als gewinnbringend für alle Beteiligten. Bedarf besteht weiterhin an entsprechender Information und Vernetzung.“

Es scheint also von CSR ein Signal auszugehen, welches (sowohl in der privatwirtschaftlichen als auch in der sozialwirtschaftlichen Sphäre) eine generelle, verstärkte, umfassendere und bewusstere Bereitschaft zur Kooperation erzeugt und das damit zur – wenn auch herausfordernden – Annäherung zweier Parallelwelten (vgl. Braun 2010, S. 38) beiträgt .

Sowohl die interne Dimension als auch die externe Dimension der CSR (Verantwortung nach innen in das Unternehmen und nach außen in die Gesellschaft) bilden mit Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit (Sozialwirtschaft) bzw. der sozialen Organisationen zahlreiche Schnittmengen. So kann z.B. die Art der Einstellungspolitik eines Unternehmens eng in Verbindung damit stehen, wie soziale Organisationen, die sich im Feld der Arbeitsmarktintegration bewegen (z.B. mit der Zielgruppe „benachteiligte Jugendliche“, „Menschen mit Behinderung“ oder MigrantInnen/Flüchtlinge¹²), ihre originären Handlungsziele erreichen können. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement bildet Schnittmengen mit sozialen Organisationen, welche sich mit der Gesundheit ihrer KlientInnen/Kunden befassen (z.B. für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, in der Arbeit mit behinderten oder psychisch kranken Menschen). Ist das Feld „Alter und Pflegebedürftigkeit“ Handlungskontext einer sozialen Organisation, so kann es für diese relevant sein, wie Unternehmen – auch über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus – das Thema Familienpflegezeit behandeln. Ist die Mission einer sozialen Organisation die Bildung ihrer KlientInnen/Kunden, kann sich hier ein ge-

¹² So liegt es z.B. sehr aktuell in einem gegenseitigen ausgeprägten Interesse von sozialen Organisationen und Wirtschaft Flüchtlinge möglichst schnell und erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

meinsames Interesse von Unternehmen und sozialen Organisation auf-tun.

Mit den aus der CSR-Richtlinie resultierenden Erklärungen werden diese tatsächlichen und potenziellen thematischen Schnittmengen noch deutlicher werden. Es gibt von Seiten der sozialen Organisationen unterschiedliche Wege, thematische Übereinstimmungen zu erkennen und entsprechende Partnerschaften zu initiieren. Hier können zum einen Institutionen genannt werden, die mit unterschiedlichen Schwerpunkten Engagement-fördernden Charakter besitzen (Freiwilligenagenturen, spezialisierte Bürgerstiftungen, Vereine, Netzwerke, Internetportale) (vgl. Nährlich/Biedermann 2008, S. 424). So wird etwa bei der und für die Diakonie Deutschland als Ansprechpartner für CSR-Projekte eine externe Agentur genannt (vgl. Diakonie Deutschland o.J.). Wenn auch sicher von Größe und Komplexität der sozialen Organisation abhängig, kann es in Zukunft (in der CSR immer stärker auch strategischen Charakter erhält) indiziert sein, dass vor allem auch umfassende interne Zuständigkeiten für CSR vorhanden sind. So hat z.B. die Caritas 2011 damit begonnen, ein eigenes CSR-Kompetenzzentrum aufzubauen (vgl. Caritas 2011, S. 3). Mit diesem wird u.a. darauf abgezielt die strategische Passung von unternehmerischem CSR-Engagement und sozialem Handlungsfeld/Projekt herzustellen (vgl. Caritas 2011a). Beim Deutschen Roten Kreuz werden Unternehmen, mit dem Verweis auf die Bedeutungszunahme von CSR für Unternehmen, ermuntert, Kontakt zur internen Ansprechperson aufzunehmen. Es wird auf die vielfältigen Möglichkeiten der Kooperation hingewiesen, „die sich auch modular kombinieren lassen, um daraus ein stimmiges Gesamtkonzept zu entwickeln und eine möglichst breite Wirkung zu entfalten“ (DRK o.J. a).

Für die Gestaltung der Schnittmengen von Seiten der sozialen Organisationen ist des Weiteren von Bedeutung, dass davon auszugehen ist, dass sowohl in der Summe *mehr* Unternehmen mit Kooperationsinteresse zur Verfügung stehen werden als auch Unternehmen, die ein Interesse an einer *qualitativen*, substanziellen Partnerschaft haben und die zudem auf die Wirkungen sozialer Kooperationen achten. Es muss nahezu im strategischen Interesse der sozialen Organisationen liegen, dieses quantitative und qualitative Potenzial an CSR-Partnern zu nutzen, um die prinzipiellen Ziele der Erbringung sozialer Dienstleistungen (sozialpolitische Einflussnahme, Vermeidung sozialer Benachteiligung, Ressourcenaktivierung, Schadensabwendung von Mensch und Gemein-

schaft u.Ä.) zu verwirklichen, aber auch zur Bearbeitung einzelner, konkreter, organisationspezifischer Aufgaben.

In diesem Sinne wäre es schädlich davon auszugehen, dass Kooperationen mit Unternehmen zu einem Autonomieverlust für die sozialwirtschaftlichen Einrichtungen führen. Ebenso wenig darf den Unternehmen unterstellt werden (vgl. Münscher/Then 2008, S. 16 f.), dass sie die Nonprofit-Partner bzw. deren Handeln umfassend steuern möchten. Auch suboptimal ist es, wenn Soziale Einrichtungen gegenüber CSR-Kooperationen reserviert sind, weil etwa vermeintliche Unzulänglichkeiten in der Organisation aufgedeckt werden könnten. Es würde an dieser Stelle die Erkenntnis und das professionelle (Selbst-)Bewusstsein fehlen, dass über CSR-Kooperationen „Dienstleister“ gewonnen werden können, wertvolle Dienstleister und Partner, die sonst teuer eingekauft werden müssten und deren Nutzung völlig legitim und an vielen Stellen auch geboten ist (auch Unternehmen bedienen sich Organisationsberatungsexperten, Finanzberatern, Rechtsberatern, stehen z.B. bezüglich ihrer Beschäftigten mit Behinderung in Kontakt mit Integrationsämtern, bedienen sich interner oder externer Betrieblichen Sozialarbeit¹³ usw.). Für einen souveränen Umgang mit CSR von sozialwirtschaftlicher Seite steht z.B. der Mittelstandspreis für soziale Verantwortung (Baden-Württemberg). Dieser wird nicht etwa von Wirtschaftsverbänden, Kammern o.Ä. ausgelobt, sondern von *Caritas*, *Diakonie* und dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft. Bewerbungsvoraussetzung ist, dass die Unternehmen Wohlfahrtsverbände, soziale Organisationen oder Einrichtungen unterstützen oder mit ihnen gemeinsam ein soziales Projekt realisieren (vgl. Geschäftsstelle des Mittelstandspreises 2014, S. 2). Dieser professionell-souveräne Ansatz wird ebenfalls im Leitbild des Deutschen Roten Kreuzes (DRK o.J.) deutlich. Es wird in einer Leitlinie formuliert, dass das DRK zur Erfüllung seiner Aufgaben mit allen Institutionen und Organisationen aus Staat und Gesellschaft kooperieren wird, „die uns in Erfüllung der selbstgesteckten Ziele und Aufgaben

¹³ „Betriebliche Sozialarbeit meint die ethisch begründeten (sozial-)pädagogischen Interventionen speziell ausgebildeter Fachkräfte, mit deren Hilfe Unternehmen einem Teil ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden...“ (Stoll 2013a, S. 23). Als Zielgruppen der Betrieblichen Sozialarbeit gelten die Beschäftigten des Betriebes (und ggf. ihre Angehörigen), die Führungskräfte und der Betrieb als Organisation mit seinen Einheiten. Entsprechend beziehen sich die Interventionen auf die Bereiche Lebenssituation, Arbeitsplatz und Führung. Daraus resultierende Aufgaben sind: Beratung, Information, Aufklärung und Schulung, organisationsbezogene Maßnahmen (z.B. Teamentwicklung), interne und externe Öffentlichkeitsarbeit (vgl. a.a.O., S. 21).

behilflich sein können und/oder vergleichbare Zielsetzungen haben. Wir bewahren dabei unsere Unabhängigkeit“ (ebd.).

Es muss für CSR-Kooperationen immer klar sein, dass für das Kerngeschäft der jeweiligen sozial- bzw. privatwirtschaftlichen Unternehmen gilt: „Schuster bleib (und du darfst) bei deinen Leisten (bleiben)!¹⁴. Das heißt, auch Deprofessionalisierungstendenzen in den beiden Sphären müssen nicht befürchtet werden (etwa weil angenommen werden müsste, dass z.B. MitarbeiterInnen aus profitwirtschaftlichen Unternehmen sich in der sozialpädagogischen Beratungsarbeit mit KlientInnen versuchen möchten oder sozialpädagogische ExpertInnen die Entwicklung von technischen Produkten übernehmen). Es steht völlig außer Frage, dass das Kerngeschäft und Expertentum der jeweiligen Sphären nicht ad absurdum geführt werden darf, aber auf beiden Seiten gesehen werden muss, wo die Kompetenz des anderen für den *Gesamt*-Unternehmenserfolg hilfreich ist. So ist es z.B. originärer Auftrag sozialwirtschaftlicher Organisationen, bestimmte Handlungspartner einzubeziehen, weil damit erst die eigentlichen Handlungsziele erreicht werden können (wie könnte z.B. eine soziale Organisation sonst ihrem Inklusionsauftrag¹⁵ folgen; wie könnte sonst von Sozialraumorientierung¹⁶ gesprochen werden?).

Das Signal, dass es ein „Mehr“ an CSR, an Kooperationsbereitschaft, an Transparenz über potenzielle Handlungsmöglichkeiten geben wird, lässt sich auch dahingehend verwerten, dass soziale Organisationen auch weiterhin den unmittelbar greifbaren Nutzen von CSR-Kooperationen sehen bzw. zu sehen beginnen und in ihr Management einbeziehen. Ver-

¹⁴ "Nonprofit-Organisationen sind vielfach die geborenen Partner für gesellschaftlich engagierte Unternehmen, da diese [die Unternehmen; Anmerkung der Autorin] grundsätzlich nicht über ausreichende Fachkompetenz, Erfahrung und Vernetzung in sozialen ... oder anderen gesellschaftlichen Bereichen verfügen und auch nicht zu verfügen brauchen" (Nährlich 2010, S. 607).

¹⁵ Es sind nicht nur Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, die sich bereits explizit mit CSR und deren Möglichkeiten zur eigenen Aufgabenerfüllung auseinandersetzen. So setzen z.B. die „Rurtalwerkstätten – Lebenshilfe Düren“ nachdrücklich auf CSR und diesbezügliche Kooperationen mit Unternehmen, um so die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung bestmöglich zu gestalten. Es wird den potenziellen Partnern ausführlich dargestellt, warum Inklusion bzw. die berufliche Integration ein attraktives CSR-Thema ist (vgl. Rurtalwerkstätten – Lebenshilfe Düren o.J.)

¹⁶ Sozialraumorientierung kann als ein Konzept der Sozialen Arbeit verstanden werden, „das in der Analyse den Blick auf grundlegende sozialräumliche, d.h. strukturelle Verursachung von Hilfenotwendigkeit lenkt und das zugleich praktische Handlungsperspektiven bietet, die konsequenterweise an den Ressourcen eines Sozialraums und der dort lebenden Menschen ansetzen“ (Schönig 2011, S. 405). Ein Problem im Sozialraum kann z.B. der Mangel an Arbeitsplätzen sein (ebd.).

schiedentlich wird z.B. CSR mittlerweile im Kontext der Finanzierungsmöglichkeiten („Privates Geld für soziale Organisationen“)¹⁷ von sozialwirtschaftlichen Organisationen aufgeführt (vgl. z.B. Brinkmann 2010, S. 220). Mit Lang/Dresewski (2010, S. 407) können drei Nutzenkategorien unterschieden werden:

- die „ressourcen-orientierte Soziale Kooperation“, die sich auf Spenden und Sponsern von Geld- und Sachmitteln, Einsatz von Zeit, Unternehmenslogistik und auf Kontakte/Einfluss bezieht. Im Vordergrund stehen zusätzliche Ressourcen, welche die Organisation für die Verbesserung oder Absicherung ihrer Arbeit erhalten kann (Fundraising-Haltung).
- Die „kompetenz-orientierte Soziale Kooperation“ bezieht sich auf die Professionalisierung der Organisation/ihrer Mitglieder im Sinne zusätzlicher Kompetenzen. Das Handlungsvermögen der Organisation soll/kann erhöht werden (z.B. Pro Bono-Leistungen, Know-How-Transfer) (capacity building).
- Drittens werden „adressatenorientierte Soziale Kooperationen“ angesprochen, bei denen die Beziehungsqualität der Menschen und informelles Lernen im Mittelpunkt steht. Es geht um direkte Kontakte zwischen UnternehmensmitarbeiterInnen und Adressaten (KlientInnen/Kunden) der Organisation (vgl. Lang/Dresewski 2010, S. 407, Damm/Lang 2001, S. 49).

Ist an dieser Stelle nun gleich zu befürchten, dass eine soziale Organisation durch diese Art von Nutzen, der sich an vielen Stellen auch ökonomisch positiv auf die Situation/den Bestand der sozialen Organisationen niederschlägt, in „ungewollte Abhängigkeiten“ zu seinem(n) Kooperationspartner(n) gerät (vgl. Münscher/Then/2008, S. 17)? Speziell die finanzielle Abhängigkeit sozialer Organisationen liegt nicht in der CSR verankert, sondern in der generellen Finanzierungsstruktur der Sozialwirtschaft (öffentliche und nicht-öffentliche Finanzierung (z.B. über Spenden), Subjekt-/Objektfinanzierung u.Ä.). Diese Abhängigkeit (von gesetzlichen Fördervorgaben, von der Finanzierungskultur privater Träger, von der Situation öffentlicher Haushalte) zu gestalten, ist klassische Herausforderung in sozialen Organisationen. Es ist Teil der sozialwirtschaftlichen Professionalität, der den sozialen Einrichtungen inne-

¹⁷ Eine generell verkürzte Betrachtung der CSR als „Finanzierungsmöglichkeit“ würde jedoch nicht deren Implikationen und ihrem Bedeutungshorizont entsprechen.

wohnenden Sachzielorientierung (statt Profitorientierung) zu entsprechen, ohne ökonomischen Zwängen zu erliegen bzw. diese außen vor zu lassen. Integriert eine soziale Organisation CSR bzw. CSR-Kooperationen zu ihrem Nutzen in ihre Leistungserstellung, ist sie sich bewusst, welche Ressourcen ihr dadurch entstehen und welche Ressourcen wegfallen, falls die Partnerschaften wieder enden. Es liegt in der Sozialmanagement-Kompetenz der Einrichtungen für Alternativen zu sorgen. Abgesehen davon, stellt sich die Frage nach einem finanziellen Autonomieverlust mit folgender Erkenntnis nochmals neu: „Vielmehr wird deutlich, dass Corporate Citizenship-Aktivitäten von Unternehmen sich auf die staatliche Förderung ihrer Kooperationspartner stützen und sie mit ihren zusätzlichen Projekten auf deren fachlich ausgewiesene und finanzierte Leistungen aufbauen...“ (Lang/Dresewski 2010, S. 405). Inwiefern nun und in welchem Ausmaß tatsächlich CSR (im Sinne privaten Geldes für soziale Organisationen) als Finanzierungsmöglichkeit betrachtet werden kann, ist abhängig von der jeweiligen sozialen Einrichtung und der Gestaltung der CSR-Kooperation dort.

Weiterhin treffen soziale Organisationen nun auch auf Unternehmen die bereit sind CSR substanziell(er), d.h. z.B. auch langfristig(er) und gehaltvoll(er), zu betreiben. Einerseits ist dies das Signal, dass gerade auch auf Seiten der sozialen Organisationen auf eine entsprechende operative Handlungskompetenz in der Anbahnung, Umsetzung und Pflege von CSR-Kooperationen und Maßnahmen Wert gelegt werden sollte (s. Abschn. 3.2). Andererseits ändert sich die Qualität der Partnerschaften unter Umständen bzw. das Kontinuum möglicher Kooperationsformen erweitert sich. Denkbar ist eine Zunahme von Kooperationen im Sinne „integrativer“ Partnerschaften (in Abgrenzung zu philanthropischen und transaktionalen Partnerschaften) (vgl. Austin 2001, S. 3; zu Kooperationsformen vgl. z.B. auch Damm/Lang 2001, S. 40, Habisch/Schwarz 2012, S. 114 f.). Diese zeichnen sich z.B. dadurch aus, dass die Partnerschaft durch ein stärkeres Wir-Gefühl gekennzeichnet ist, Werte und „Missionen“ geteilt werden, enge Beziehungen zwischen MitarbeiterInnen der beiden Organisationen existieren und die Zusammenarbeit als aktiver Lernprozess verstanden wird (ebd.).

Interessant wird auch sein, inwiefern die Sogwirkung der CSR-Richtlinie bzw. der CSR-Diskussion allgemein noch „Halt“ macht vor „Corporations“ (im Sinne von Körperschaften) wie Not-for-Profit-Organisationen, also auch vor Einrichtungen der Sozialwirtschaft. Ist die umfassende CSR-Diskussion ein Zeichen an den Wohlfahrtsbereich selbst,

die eigene Unternehmung ebenfalls an CSR auszurichten? Betrachtet man Corporate Social Responsibility als die Umsetzung der zunächst weltumspannenden Idee der Nachhaltigkeit bzw. des Nachhaltigkeitsdreiecks (Ökonomie, Soziales, Umwelt) auf unternehmerischer bzw. Körperschaftlicher Ebene (vgl. Stoll 2009, S. 60), wird deutlich, dass auch die Sozialwirtschaft diesem Dreieck unterworfen ist. Wohlfahrts-träger wie z.B. die Caritas, Der Paritätische oder die Arbeiterwohlfahrt beziehen diese Überlegung bereits explizit in ihre Geschäftstätigkeit ein, es kann angenommen werden, dass sie damit auch in gewisser Weise Vorreiter in der Sozialwirtschaft sind: So soll etwa bei der Caritas CSR „nicht als willkommene Eingangstür für verbandliche Fundraising-bemühungen“ definiert werden, sondern die glaubwürdige CSR-Partnerschaft verlange es auch den Blick nach innen in das Unternehmen Caritas selbst zu richten. „Als Arbeitgeber für bundesweit 500 000 Mitarbeiter(innen) spielt nachhaltiges Wirtschaften unter der Berücksichtigung von Ökonomie, Ökologie und Soziales für die Caritas eine zentrale Rolle“ (Caritas 2013). Der Paritätische „will im Bereich der ‚Corporate Social Responsibility‘ von Unternehmen [...] in den eigenen (Tochter-)Sozialunternehmen ... die Grundprinzipien der CSR in die jeweilige Geschäftspolitik mit übernehmen und dort ebenfalls gesellschaftliche Verantwortung ausweisen und übernehmen“ (Der Paritätische Baden-Württemberg 2014, S. 4). Die Arbeiterwohlfahrt (AWO) postuliert in ihren Leitsätzen, dass sie in „sozialer, wirtschaftlicher, ökologischer und internationaler Verantwortung handelt (vgl. AWO Bundesverband 2009, S. 11). Eine von der AWO 2012 gegründete Integrationsfirma formuliert in ihrer Vision: „Wir sind das erste gemeinnützige Dienstleistungsunternehmen mit dem Anspruch, unser Tun und Handeln nach CSR-Kriterien auszurichten“¹⁸ (AWO Integis o.J.). Auch die Mission bezieht sich konkret und ausschließlich auf die Wahrnehmung einer durch CSR bestimmten Unternehmensführung (ebd.).

Sieht sich eine soziale Organisation in ihrer Geschäftspolitik selbst der CSR verpflichtet und sich damit als Zielgruppe der CSR-Richtlinie, führt dies in weiterer Konsequenz auch dazu, dass auch durch die sozialen Organisationen eine entsprechende Berichterstattung, eine „Erklärung“ zur CSR erfolgt. Das Thema Berichterstattung an sich ist auch in der Sozialwirtschaft kein überraschendes Thema mehr. Transparenzer-

¹⁸ Ob es der AWO-Tochter rein aus chronologischer Sicht möglich ist/war diese Vision des „ersten“ CSR-ausgerichteten gemeinnützigen Dienstleistungsunternehmens zu realisieren, muss an dieser Stelle offenbleiben.

wartungen gegenüber gemeinnützigen Organisationen nehmen zu (vgl. z.B. Aktive Bürgerschaft 2010, S. 3 f.), entsprechend gibt es inzwischen verschiedene Berichtsansätze mittels derer die Organisationen über sich selbst, ihr Wirken und ihre Auswirkungen berichten (keiner der Ansätze ist jedoch verpflichtend, es gibt bisher keine gesetzliche Transparenzpflicht). Dabei lassen sich drei Ansätze unterscheiden, deren Fokus primär jeweils ein anderer ist: 1. Erzielung von Transparenz, 2. Nachweis von Wirkungen und Erfolgen und 3. eine tatsächliche an der Trias „Ökologie, Soziales und Umwelt“ orientierte Berichterstattung (zu Beispielen und Erläuterungen von Berichtsansätzen vgl. Gebauer 2014, S. 136 ff.). Berichte, die zunächst allgemein Transparenz schaffen sollen (und auch Wirkungsberichte), können „müssen“ aber nach dem jetzigen Entwicklungsstand keine Angaben zur sozialen und ökologischen Dimension enthalten. So sind z.B. die Sozial- und Umweltberichtserstattung in den „Transparenzstandards für Caritas und Diakonie“ „Kann-Module“ (Wirtschafts- und Spendenbericht etwa sind „Soll-Module“) (vgl. Caritas/Diakonie 2010, S. 15 f.). Gebauer (2014, S. 145 f.) sieht generell einen Nachholbedarf bei einer umfassenden Nachhaltigkeitsberichterstattung,

„denn solange die zivilgesellschaftlichen Organisationen ihre eigenen sozialen und ökologischen Auswirkungen und Verantwortlichkeiten nicht für die Öffentlichkeit darstellen, haben es Unternehmen – zu Recht – leicht, den Transparenzball, ... direkt zurück zu spielen“.

Als guter Ansatz einer triadischen, damit CSR-orientierten Berichterstattung kann der 1. Nachhaltigkeitsbericht (zwölf Seiten) der Malteser Werke (ein der Caritas zugehöriger Rechtsträger) erwähnt werden (MW Malteser Werke 2013).

3. Voraussetzungen und CSR-Kompetenzen zur Verwertung der Signale

Es muss davon ausgegangen werden, dass ganz unterschiedliche Sichtweisen, Voraussetzungen und Handlungskompetenzen bezüglich CSR bei den einzelnen Trägern, Verbänden und Einrichtungen der Sozialwirtschaft vorhanden sind. Abgesehen von Organisationen, denen CSR kein Begriff ist, gibt es Organisationen, die CSR-Kooperationen bisher

eher scheuen, weil sie diese, ob ihrer eigenen Unsicherheit, als vermeintliche Einmischung betrachten. Unter Umständen wird ein Autonomieverlust oder eine professionelle und ressourcenspezifische Überlastung befürchtet oder es herrscht eine generelle Begegnungsunlust mit profitwirtschaftlichen Unternehmen und deren MitarbeiterInnen. Auf der anderen Seite gibt es Organisationen die CSR als Chance und als Bestandteil ihres professionellen Handelns begreifen, die offensiv Kooperationen suchen und CSR „sogar“ als Bestandteil der eigenen Geschäftspolitik begreifen und im Sinne der CSR selbst triadische gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und ausweisen.

Grundsätzlich ist es im Sinne einer professionell agierenden Sozialwirtschaft wünschenswert, dass alle ihre Organisationen auch CSR betreffend so agieren können, dass sie CSR sowohl strategisch als auch operativ integrieren können. Welcher Voraussetzungen/Kompetenzen bedarf es hierfür?

3.1 Voraussetzungen einer strategisch verstandenen CSR in der Sozialwirtschaft

Ob eine Einrichtung der Sozialwirtschaft CSR strategisch versteht, zeigt sich auf zwei Ebenen. Auf der einen Ebene sieht sich die Sozialwirtschaft in diesem Fall selbst als Zielgruppe der CSR(-Richtlinie). Der triadische Ansatz der CSR soll nicht nur die Geschäftspolitik der profitorientierten Unternehmen durchdringen und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft auf den Prüfstand stellen und dokumentieren, sondern auch das eigene Unternehmen und dessen Auswirkungen (z.B. Caritas, Der Paritätische Baden-Württemberg, AWO (Integis)).

Auf einer zweiten Ebene ist es von strategischer Bedeutung, dass sich die Sozialwirtschaft grundlegend und mit Bezug zu dem jeweiligen Kerngeschäft der Einrichtung als Kooperationspartner für Maßnahmen erkennt, die aus der CSR profitorientierter Unternehmen resultieren. Zweck der Kooperationen ist es dabei, gesamtgesellschaftlich nach den Prinzipien „Gemeinsam sind wir stark“ und das „Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ zu agieren bzw. auf der Seite der Sozialwirtschaft auch gemäß originär sozialpädagogischer Orientierungen (Inklusion, Sozialraumorientierung etc.) handeln zu können.

Sowohl für die strategische CSR erster als auch zweiter Ebene ist dabei Voraussetzung, dass CSR die gesamte Organisation (also ggf. Töchterunternehmen, alle Organisationsebenen, leitende und operativ tätige Fachkräfte) durchdringt. Genau wie in privatwirtschaftlichen Unternehmen ist nach der „richtigen“ organisatorischen Einbindung der CSR zu fragen (abhängig von der Größe und Struktur der Unternehmen werden sich unterschiedliche Lösungen anbieten). Auch hier ist zu überlegen, ob es eine gute Voraussetzung ist und den richtigen Eindruck vermittelt, wenn CSR beispielsweise an die Marketing-/Kommunikationsabteilung gebunden ist, zum Fundraising gehört oder doch besser Stabsstelle, ein mit VertreterInnen der obersten Führungsebenen besetztes Fachkomitee o.Ä. sein sollte.

Strategisch wichtig ist auch, dass personelle und finanzielle Ressourcen für CSR sowohl auf erster als auch auf zweiter Ebene eingeplant und sichergestellt werden. Der vielfache Nutzen von CSR-Kooperationen ist sinnvoll im Sozialmanagement der sozialwirtschaftlichen Unternehmen zu integrieren, der notwendige Nutzen für profitwirtschaftliche Unternehmen wird respektiert und mitgedacht. Dies ist umso erfolgversprechender, je stimmiger das Passungsverhältnis zwischen Sozial- und privatwirtschaftlichem Unternehmen ist. Dabei zeigt sich dieses nach Nährlich/Biedermann (2008, S. 425 f.) in kompatiblen Merkmalen bezüglich der Unternehmensphilosophie/-kultur, der Struktur und der Strategie der Unternehmen (vgl. auch Nährlich 2010, S. 607).

Zudem muss die eigene Kooperationsbereitschaft ausgeprägt sein. Im Idealfall werden Maßnahmen ergriffen, die Kooperationspartner anziehen bzw. es wird aktiv auf passende Wirtschaftspartner zugegangen. Dabei wissen die sozialwirtschaftlichen Unternehmen erstens um ihre Themen, die für die CSR anschlussfähig sind. Es wird Wert auf langfristige Kooperationen gelegt, die auch im zeitlichen Horizont ein Optimum an Wirkungen ermöglicht (z.B. Bildung von Sozialem Kapital, auch für die Wirtschaftsunternehmen, vgl. Stoll 2009, S. 224 ff.). Was den Nutzen der CSR/CSR-Kooperationen anbelangt, so gilt sowohl für „die Gesellschaft“/die Bezugsgruppen der CSR-Kooperation, als auch für die Unternehmen der Sozial- und Privatwirtschaft das Prinzip der kurz- und langfristigen Wirkungsorientierung und -kontrolle – und dessen Bedeutung nimmt im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung nur weiter zu. Der Einsatz von strategischen Managementinstrumenten, denen gleichzeitig eine Controllingfunktion innewohnt, kann an dieser Stelle sehr sinnvoll sein. So ist z.B. die Balanced Scorecard (BSC) ein generell

für Organisationen der Sozialwirtschaft geeignetes Managementinstrument (vgl. Stoll 2013, S. 135 ff.), in welches zudem die CSR-Perspektive gut integriert werden kann bzw. welches die Steuerung der Einrichtung aus einer CSR-Perspektive erlaubt (vgl. Stoll 2004, S. 33 f.).

3.2 Operative Voraussetzungen und Aktivitäten

Für die operative Umsetzung der strategischen CSR-Ausrichtung(en) sind wiederum spezielle Voraussetzungen und Aktivitäten notwendig. Versteht sich ein *sozialwirtschaftliches Unternehmen selbst als Zielgruppe der CSR(-Richtlinie)*, so kann es sich in der Entwicklung eines CSR-Konzeptes an den bereits vorhandenen Standards und Richtlinien orientieren, die auch der Privatwirtschaft als Orientierung dienen. Hierzu gehören z.B. der Global Compact der Vereinten Nationen, die Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für multinationale Unternehmen, die Norm der Internationalen Organisation für Normung ISO 26000, die Trilaterale Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu multinationalen Unternehmen und zur Sozialpolitik, die Global Reporting Initiative, AccountAbility-1000 oder der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (vgl. für einen Überblick z.B. ["CSR-in-Deutschland.de"/BMAS](http://CSR-in-Deutschland.de/BMAS)). Im Allgemeinen wurden mittlerweile zahlreiche Leitfäden zur Umsetzung von CSR entwickelt. Wie auch in der Profitwirtschaft werden sich auch für die Sozialwirtschaft unterschiedliche Herausforderungen für Unternehmen unterschiedlicher Größe ergeben. Auch diesbezüglich können die gemeinnützigen Organisationen bereits auf vorhandene Ressourcen wie KMU-spezifische Leitfäden, Instrumente, Beratungskonzepte oder Weiterbildungen zurückgreifen (s. z.B. der Instrumentenkatalog zur verantwortlichen Unternehmensführung von UPJ 2014; www.respect.at; www.csrgermany.de).

Die Rahmenwerke sind in der Regel so weit gefasst, dass sie per se auch in Einrichtungen der Sozialwirtschaft Anwendung finden können, die ISO 26000 bezieht sich explizit nicht nur auf profitorientierte Wirtschaftsunternehmen, sondern „provides guidance for all types of organization“ (International Organisation of Standardization 2014, S. 6). Die Global Reporting Initiative (GRI) stellt ein „reporting template“ zur Verfügung, welches sich speziell auf Nichtregierungsorganisationen (NGO) bezieht (vgl. GRI o.J.). Unter Umständen wird sich im Weiteren allgemein herauskristallisieren, dass die Schwerpunkte/Kriterien, auf die

im Kontext der Balance des Nachhaltigkeitsdreiecks ein besonderes Augenmerk gelegt werden muss, in Teilen andere sein werden als die in der Profitwirtschaft: Evtl. zeigt sich in der Einfachheit oder Schwierigkeit der Umsetzung einzelner Kriterien in den verschiedenen Bereichen (Ökonomie, Soziales, Ökologie) und in der Gestaltung ihres Zusammenhanges der jeweils herrschende primäre Kontext der Institutionen (Sachzielorientierung in den sozialwirtschaftlichen, Gewinnorientierung in den privatwirtschaftlichen Unternehmen). Darüber hinaus kann es, wie auch in der Privatwirtschaft, nicht selten in der Gesetzgebung verankerte „Stolpersteine“ geben, welche die Umsetzung von CSR erschweren bzw. wodurch bestimmten Maßnahmen Grenzen gesetzt werden (solche Stolpersteine können in der Sozialwirtschaft z.B. durch den Gemeinnützigkeitsstatus von Einrichtungen der Sozialwirtschaft bedingt sein¹⁹). Auf diese Besonderheiten ist zu achten. Gegebenenfalls muss auf Anpassungen in der Gesetzgebung gedrängt werden, wo es möglich, sinnvoll und notwendig ist.

In der konkreten Umsetzung von CSR-Kooperationen lassen sich mehrere Kategorien an notwendigen operativen Voraussetzungen und Aktivitäten zusammenfassen. Zum einen geht es um ein grundlegendes „*Mindset*“, welches in der Umsetzung von CSR-Kooperationen hilfreich ist. Nährlich/Biedermann (2008, S. 427 f.) sprechen in diesem Kontext z.B. von Respekt (im Sinne eines offenen auf die jeweils andere „Seite“ Zugehens, keine Seite möchte die andere „über den Tisch ziehen“), von Realismus (im Sinne eines pragmatischen Ressourceneinsatzes, realistischer Maßnahmenplanung und Wirkungserwartung) sowie von Vertrauen (Vertrauen in die Partnerschaft). Hilfreich ist zudem ein auf beiden Seiten vorhandener Gestaltungswille. Ein Gestaltungswille in dem Sinne, dass ein Antrieb vorhanden ist, thematische und persönliche Herausforderungen zu meistern, Leistungen, Verhältnisse und Beziehungen sozialverantwortlich und ggf. neu und innovativ zu gestalten bzw. zu entwickeln und entsprechende Ziele gemeinsam zu erreichen.

In der „*Vorbereitung der eigenen Organisation auf die CSR-Kooperation*“ ist es hilfreich, wenn das sozialwirtschaftliche Unternehmen auf ein geschärftes Profil (vgl. Damm/Lang 2004, S. 4) zurückgreifen kann (Mission/-Vision, Leitbild, Handlungsfelder, Leistungsangebot, Organisation, MitarbeiterInnen) und diese zu verschiedenen Gelegenheiten kommuni-

¹⁹ der gefährdet sein kann, wenn sich eine Einrichtung für Zwecke einsetzt, die nicht in ihrer Satzung enthalten sind, selbst wenn es ebenfalls gemeinwohlorientierte/gemeinnützige Zwecke sind.

zieren kann. CSR-fähige Themen müssen herausgearbeitet (unter Umständen auch in Abgrenzung zu anderen sozialwirtschaftlichen Organisationen), die Ziele der CSR-Kooperation formuliert sein. Der erwartete Nutzen für das eigene und das Partnerunternehmen muss darstell- und kommunizierbar sein. Soweit vorab möglich, filtert die Einrichtung bereits potenziell hilfreiche Handlungsformate der Kooperation heraus (ProBono-Leistungen, Know-How-Transfer, Kooperative Innovation bzw. Problemlösung, Bereitstellung von Unternehmenslogistik, Materialüberlassung usw., vgl. Lang/Dresewski 2010, S. 407), es bleibt hierbei aber eine kooperationspezifische Flexibilität vorhanden. Bezüglich der konkreten „Partnerschaften“ ist es sinnvoll, wenn die Einrichtung Kriterien bestimmt, nach denen sie ihre Partner auswählt, z.B. welche Werte, Denkhaltungen und Verhaltensweisen werden von dem Partnerunternehmen erwartet? Welche unternehmensinterne Struktur des gesellschaftlichen Engagements wird bei dem Unternehmen erwartet (d.h. wie ist das Engagement in die Unternehmensstruktur eingebettet und wie wird das Engagement durch die Struktur unterstützt²⁰)? Oft – in größeren Unternehmen häufiger als in KMU – dient das gesellschaftliche Engagement bewusst der Umsetzung strategischer Ziele²¹, weshalb sich die Frage stellt, welche der Ziele des Unternehmens das soziale Unternehmen bereit ist mitzutragen (in Anlehnung an Nährlich/Biedermann 2008, S. 425 f.)? Des Weiteren setzt das sozialwirtschaftliche Unternehmen nun hier seine Strategien für die Partnersuche ein, d.h. es durchforstet z.B. seine bereits bestehenden Netzwerke und Kontakte und geht auf diese zu, sucht und findet über die Marktplatzmethode²² neue Kooperationen, spricht Unternehmen persönlich/telefonisch an etc. (vgl. auch Damm/Lang 2004, S. 4)

²⁰ Die Einbindung des Engagements in und durch die Struktur des Unternehmens gibt Einblick, wie „ernst“, wie langfristig, wie kerngeschäft-verbunden die CSR bzw. das Engagement ist (z.B. Anbindung der CSR an die Kommunikationsabteilung, CSR wird über Stiftung gesteuert usw.).

²¹ Nährlich/Biedermann (2008, S. 426) nennen hier z.B. die Differenzierung im Wettbewerb, Unterstützung eines neuen Markteintritts, personalpolitische Ziele oder den Erhalt der Geschäftstätigkeit zur Produktion gesellschaftlich umstrittener Produkte.

²² Die Marktplatzmethode „hat zum Ziel, niedrigschwellig und effektiv ‚neue gesellschaftliche Kooperationen‘ zwischen privaten, öffentlichen und gemeinnützigen Organisationen im lokalen Umfeld anzubahnen. Mit ihrer Hilfe wird in Kommunen und Regionen ein Raum geschaffen, in dem sich Vertreter der Wirtschaft und dem zivilgesellschaftlichen Bereich kennenlernen und gemeinsame Projekte vereinbaren können. Dabei handelt es sich nicht um einen passiven Spendentransfer – Geld ist vielmehr tabu –, sondern um einen ‚Gabentausch‘ von nicht-monetärem Engagement wie Know-How, Arbeitskraft oder Sachmittel.“ (Bertelsmann-Stiftung 2009, S. 4)

In der konkreten „*Gestaltung von CSR-Kooperationen*“ trifft das sozialwirtschaftliche Unternehmen wiederum auf einige Herausforderungen. Braun (2010, S. 38) mahnt im Kontext von Kooperationen unterschiedlicher Akteure an, dass ein Management erforderlich ist, „um typische Kooperationsprobleme unterschiedlicher Organisationen mit ihren jeweils eigenen Sachzwängen, Anforderungsprofilen und Zielsetzungen überwinden zu können.“ Hier kann es sehr hilfreich sein, wenn Umsetzende über Projektmanagement-Kompetenzen verfügen. Nicht selten sind CSR-Vorhaben solche Vorhaben, denen Projektcharakter innewohnt. Projektmanagement umfasst die Steuerung des Vorhabens auf der Inhaltsebene (Projektauftrag, Ziel, Konzept der Auftragsbearbeitung), der Lenkungebene (Projektorganisation), der Beziehungsebene (Qualität der Teamarbeit, Problem-/Konfliktlösung) und der Selbstdarstellungsebene (Außendarstellung des Projekts, Informationspolitik) (vgl. Krewer/Fernández 2012, S. 56). Wenn diese Ebenen mit Sachverstand gestaltet werden und keine der Ebenen vernachlässigt wird, können CSR-Kooperationen mit den verbundenen Vorhaben erfolgreich realisiert werden. Da CSR-Kooperationen einzelne (Einmal-)Projekte überdauern sollten, ist im Weiteren die Pflege der Partnerschaft bzw. Beziehung wichtig auch über evtl. Kooperationspausen hinaus.

Ganz im Sinne der CSR-Richtlinie liegt die „*wirkungsorientierte Planung, Wirkungskontrolle, und Berichterstattung*“ über die CSR(-Kooperationen). Sowohl sozialwirtschaftliche als auch privatwirtschaftliche Unternehmen werden immer ein Interesse daran haben, überprüfen zu können ob Maßnahmen Wirkungen zeigen. Nicht umsonst sind in privatwirtschaftlichen Unternehmen Controlling (und Evaluation) und in sozialwirtschaftlichen Unternehmen Evaluation (und Controlling) wichtige Managementaufgaben. Die CSR-Richtlinie verursacht nicht erst, aber verstärkt das Interesse daran, ob CSR-Maßnahmen Wirkungen für die Unternehmen beider Sphären, für die Zielgruppen und weitere Stakeholder erzeugen. In diesem Kontext ist es bedeutsam, dass für CSR-Kooperationen bereits in der Planungsphase überlegt wird, welche Wirkungen erzeugt werden sollen (Input, Output, Outcome, Impact), wie diese überprüft werden können und wie über sie – im Rahmen nicht-finanzieller Erklärungen – berichtet und Transparenz geschaffen werden kann. Unterstützung bei dieser Aufgabe bietet z.B. der von der Bertelsmann-Stiftung gemeinsam mit Unternehmen erarbeitete Leitfaden „Corporate Citizenship planen und messen mit der iooi-Methode“ (2010), der sich vornehmlich an Unternehmen, aber auch an gemeinnützige Or-

ganisationen und Mittlerorganisationen richtet (vgl. Riess 2012, S. 2). Erfasst werden der Input (Aufwendungen), der Output (Aktivitäten und Leistungen, die mit dem Aufwand erreicht werden), der Outcome (die in der Zielgruppe erreichten Ergebnisse und Wirkungen) und der Impact (Wirkungen die längerfristig für gesellschaftliche Belange erzielt werden) (a.a.O., S. 3 f.).

Von Seiten der sozialwirtschaftlichen Unternehmen/für die Soziale Arbeit finden sich Überlegungen im Kontext der Planung und Messung der Wirkungen Sozialer Arbeit allgemein z.B. unter den Stichworten NPO-Controlling, Social Return on Investment (SROI), Balanced Scorecard (vgl. z.B. Halfar 2014, S. 9 ff., Stoll 2013). Auch bezüglich der Berichterstattung über Wirkungen der Organisationen gibt es bereits Instrumente, z.B. der Social Reporting Standard (SRS) (Social Reporting Initiative o.J.) oder das „Kursbuch Wirkungen“ (vgl. Phineo AG 2013, S. 180 ff.).

An sich sind soziale Organisationen mit der Wirkungsmessung bezüglich schwer fassbarer und quantifizierbarer sozialer, gesellschaftlicher Maßnahmen vertraut(er) als privatwirtschaftliche Unternehmen²³. Um beiden Unternehmensformen (wenn es um CSR-Kooperationen geht) bzw. der Sache insgesamt gerecht zu werden, ist es sicher zielführend in Zukunft Kompetenzen und Voraussetzungen zu schaffen, die eine integrierte Wirkungskontrolle ermöglichen (wie wirken gemeinsame CSR-Maßnahmen sowohl für profit- als auch für sozialwirtschaftliche Unternehmen). Hierzu dürfte es ergiebig sein, die Zusammenhänge zwischen einem Instrument wie des „iooi“ zu Überlegungen und Erkenntnissen zum wirkungsorientierten NPO-Controlling, dem Social Return on Investment (inkl. bereits vorhandener sozialer qualitativer Erfolgsdaten/-kennzahlen) deutlich zu machen und so zusammenzuführen, dass ein Instrument vorhanden ist, welches sowohl den sozialwirtschaftlichen Unternehmen als auch den privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie der CSR-Kooperation und ihrer Wirkung an sich dienlich ist. Im Weiteren geht es dann – insbesondere im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung – um eine sinnvolle Verknüpfung der Messkriterien und -ergebnisse mit den diversen Rahmenwerken zur Berichterstattung (s. auch erster Absatz in diesem Abschnitt).

²³ Wenn auch die Schwierigkeit der Wirkungsmessung in der Sozialen Arbeit für diese konstituierend ist, lang bekannt und ebenso lang beklagt wird, ist der Umgang mit und das Wissen um entsprechende Messinstrumente in der Managementpraxis Sozialer Organisationen noch nicht sehr ausgereift.

Da sich bestimmte sozialwirtschaftliche Unternehmen ebenfalls klar an der CSR-Trias (Ökonomie, Soziales, Ökologie) ausrichten möchten, wird generell zu überprüfen sein, ob es für sozialwirtschaftliche Unternehmen optimierter/angepasster Leitfäden zur Berichterstattung bedarf. Diese Anpassungen könnten notwendigerweise sowohl darin bestehen, dass wirkungsorientierte Berichte der Sozialwirtschaft nicht (mehr) die ökologische und soziale Dimension vernachlässigen, als auch die Besonderheiten der Sozialwirtschaft im Nachhaltigkeitsdreieck und bei der Berichterstattung darüber beachtet werden (welche Fakten sind aus sozialwirtschaftlicher Sicht in den Kategorien Ökonomie, Soziales und Ökologie besonders interessant).

Fazit

An dieser Stelle kann konstatiert werden, dass die „CSR-Richtlinie“ ohne Zweifel ein bzw. mehrere Signal(e) für die Sozialwirtschaft setzt. Grundlegend ist sie ein starkes Zeichen für eine weitere Bedeutungszunahme und eine Ausdehnung der CSR. Für die Sozialwirtschaft kann dies zum einen insbesondere bedeuten, dass sich ihre Organisationen zunehmend selbst als sozialwirtschaftliche Unternehmen sehen, die der Trias aus Ökonomie, Ökologie und Sozialem folgen und sie damit selbst zur „Zielgruppe“ der CSR(-Richtlinie) werden. Zum anderen wird es immer wahrscheinlicher, dass Kooperationen zwischen Profitunternehmen und sozialen Organisationen, die aus der CSR der privatwirtschaftlichen Unternehmen resultieren, in strategischer und operativer Hinsicht bewusster Eingang in die Arbeit der sozialwirtschaftlichen Organisationen finden. Dabei sind CSR-Kooperationen nicht als sozialromantisches Schauspiel zu verstehen, sondern als ein wirkungsorientiertes Arbeitsprinzip, welches sowohl den Nutzen sozialwirtschaftlicher Organisationen als auch den Nutzen der privatwirtschaftlichen Unternehmen für die Gesellschaft potenziert.

Bisher sind wissenschaftliche Auseinandersetzungen, Informationen, Instrumente und Leitfäden u.Ä. zur CSR insgesamt bzw. bezüglich der Gestaltung von CSR-Kooperationen zwar nicht nur aber stark auf privatwirtschaftliche Unternehmen ausgerichtet. In Zukunft sollte verstärkt die Perspektive der sozialwirtschaftlichen Unternehmen eingenommen werden und diese gezielter entweder in der Ausgestaltung der eigenen Organisation als gesellschaftlich verantwortlich handelndes sozialwirt-

schaftliches Unternehmen und/oder in der strategischen und der operativen Gestaltung von CSR(-Kooperationen) unterstützt werden. Dabei gilt es zum einen verstärkt zu erkennen und auszuhandeln, was *CSR in der Sozialwirtschaft* bedeutet, welche:

- wirtschaftlichen (z.B. effektiver und effizienter Umgang mit Finanzmitteln, Verwendung sozialwirtschaftsadäquater Managementinstrumente),
- sozialen (z.B. gesundheitsfördernde Maßnahmen für die MitarbeiterInnen, Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Lobbying für soziale Anliegen, die über das Kerngeschäft der eigenen Organisation hinausgehen, Work-Life-Balance) und
- ökologischen Voraussetzungen (z.B. sparsamer Umgang mit natürlichen Ressourcen, Abfallvermeidung, Verwendung regional erzeugter Produkte)

müssen in den sozialwirtschaftlichen Unternehmen geschaffen sein, dass sie als gesellschaftlich verantwortliche Körperschaften bezeichnet und wahrgenommen werden können. Zum anderen ist bezüglich *CSR-Kooperationen* zu überlegen und herauszuarbeiten, was sozialwirtschaftliche Verbände, Träger und Einrichtungen noch benötigen, um CSR-Kooperationen für sich zu entdecken und nutzen zu können.

Quellen

- Aktive Bürgerschaft (Hg.) (2012): Handlungsfreiheit gemeinnütziger Organisationen stärken und zu gesellschaftlicher Transparenz verpflichten. Positionspapier. Internet-URL: http://www.aktive-buergerschaft.de/fp_files/VAB_Positionspapier_Handlungsfreiheit_und_Transparenz.pdf
- Arnold, Ulli/Bernd Maelicke (2014): Vorwort zur 1. Auflage. In: Arnold, Ulli/Klaus Grunwald/Bernd Maelicke (Hg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft. 4. Aufl. Baden-Baden: Nomos, S. 11–13.
- Austin, James E. (2001): Connecting With Nonprofits. Harvard Business School-Working Knowledge. Internet URL: <http://hbswk.hbs.edu/item/2489.html> (Abruf: 04.01.2015).
- AWO Bundesverband e.V. (2009): Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt. Schriftenreihe Theorie und Praxis 2009. Berlin. Internet-URL: http://www.awo.org/fileadmin/user_upload/documents_Awo/Die_Arbeiterwohlfahrt/Grundsatzprogramm_Layout_neu_09.pdf (Abruf: 06.01.2015).
- AWO Integris (o.J.): Wir über uns. Internet-URL: http://www.integris-ggmbh.de/index.php?option=com_content&view=article&id=63&Itemid=53 (Abruf: 06.01.2015).

- Bertelsmann-Stiftung (2009): Gute Geschäfte - Marktplatz für Unternehmen und Gemeinnützige. Teil I -Ergebnisse einer Evaluation im Auftrag der Bertelsmann Stiftung; Teil II, Wissenschaftliche Abhandlung zur Marktplatz-Methode. Gütersloh.
- Bertelsmann-Stiftung (2010): Corporate Citizenship planen und messen mit der iooi-Methode. Ein Leitfaden für das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen. Gütersloh.
- Bieker, Rudolf (2011): Trägerstrukturen in der Sozialen Arbeit – ein Überblick. In: Bieker, Rudolf, Peter Floercke (Hg.): Träger, Arbeitsfelder und Zielgruppen der Sozialen Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer.
- BMAS (2010): Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) – Aktionsplan CSR – der Bundesregierung. Stand November 2010. Berlin.
- BMJV (2014): CSR-Berichtspflichten – EU-Richtlinie verabschiedet. Internet-URL: http://www.bmju.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2014/20140929_Unternehmenstransparenz.html (Abruf: 09.01.2015).
- Braun, Sebastian (2010): Monitor Engagement. BMFSFJ (Hg.). Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland. Zwischen Tradition und Innovation. Unter Mitarbeit von Carina Böttcher, Marcel Pillath, Doreen Reymann. Berlin.
- Brinkmann, Volker (2010): Sozialwirtschaft. Grundlagen, Modelle, Übungen. Wiesbaden: Gabler.
- Caritas (2011): Das CSR-Kompetenzzentrum der Caritas in Deutschland. CSR-Kompetenzzentrum – Geschäftsbericht. Auszug aus dem Geschäftsbericht des CSR-Kompetenzzentrums für das erste Halbjahr 2011. Internet-URL: <http://www.caritas.de/csr> (Abruf: 25.12.2014).
- Caritas (2011a): CSR-Kompetenzzentrum. Unser Angebot für Unternehmen. Internet-URL: <http://www.caritas.de/spendeundengagement/engagieren/unternehmen/unser-angebot-fuer-unternehmen> (Abruf: 25.12.2014).
- Caritas (2013): Corporate Social Responsibility – Corporate Social Responsibility (k)ein Thema für die Caritas?! Beschreibung zum Workshop 1.3. Internet-URL: <http://www.caritas.de/fuerprofis/caritaskongress/programm/-workshops/corporatesocialresponsibility> (Abruf: 26.12.2014).
- Caritas/Diakonie (2010): Tansparenzstandards für Caritas und Diakonie. Internet-URL: <http://www.caritas.de/fuerprofis/presse/stellungnahmen/11-30-2010-transparenzstandards-von-caritas-und-diakonie> (Abruf: 31.01.2015).
- Damm, Diethelm/Reinhard Lang (2001): Handbuch Unternehmenskooperation. Erfahrungen mit Corporate Citizenship in Deutschland. Brennpunkt-Dokumentation zu Selbsthilfe und Bürgerengagement. Bonn: Stiftung Mitarbeit.
- Damm, Diethelm/Reinhard Lang (2004): Zehen Schritte zur Unternehmenskooperation. Arbeitspapier der Bundesinitiative „Unternehmen Partner der Jugend“. Internet-URL: http://www.upj.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/Publikationen/-upj_10_schritte.pdf (Abruf: 11.01.2015).
- Der Paritätische Baden-Württemberg (2014): Der Paritätische Baden Württemberg und „Corporate Social Responsibility – unternehmerisches gesellschaftliches Engagement“. Strategische Eckpunkte zur Kooperation des Verbandes mit Unternehmen im Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements. Internet-URL: http://www.paritaet-bw.de/paritaet-bw/bw-net/content/e153/e175/e19479/e32983/PARI-TAETBW_Positionspapier_CSR_End20140731.pdf (Abruf: 29.12.2014).
- Diakonie Deutschland (o.J.): Corporate Social Responsibility. Internet-URL: <http://www.diakonie.de/corporate-social-responsibility-9509.html> (Abruf: 25.12.2014).
- Diakonie Deutschland (2013): Auf den Punkt gebracht: 10 Thesen zur Weiterentwicklung von Freiwilligem Engagement. Journal. Internet-URL: <http://www.diakonie.de/10-thesen-zur-weiterentwicklung-von-freiwilligem-engagement-13223.html> (Abruf: 22.01.2015).

- DIHK (2013): CSR und Diversity: Berichterstattungszwang ist der falsche Weg. Pressemitteilung vom 17.04.2013. Internet-URL: <http://www.dihk.de/presse/meldungen/2013-04-17-verbaende-csr> (Abruf: 02.01.2015).
- DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) (2012): Gesellschaft gewinnt durch unternehmerische Verantwortung. Ergebnisse des IHK-Unternehmensbarometers. Internet-URL: <http://www.dihk.de/-/presse/-meldung/2012-08-28-unternehmensbarometer-csr> (Abruf: 29.12.2014)
- DRK (o.J.): Leitsatz und Leitbild des Deutschen Roten Kreuzes. Internet-URL: <http://www.drk.de/ueber-uns/auftrag/leitlinien.html> (Abruf: 22.01.2015).
- DRK (o.J. a): Kooperationen. Internet-URL: <http://www.drk.de/spenden/unternehmen/kooperationsmoeglichkeiten/kooperationen.html> (Abruf 22.01.2015).
- Europäische Kommission/GD Beschäftigung & Soziales (2001): Grünbuch: Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2011): Mitteilung der Kommission vom 25.10.2011: Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR).
- Gebauer, Jana (2014): Nachhaltigkeitsberichterstattung zivilgesellschaftlicher Organisationen – Betrachtungen zu einem ‚emerging topic‘. In: Fifka, Matthias (Hg.): CSR und Reporting. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler. S. 133-148.
- Geschäftsstelle des Mittelstandspreises DICV Rottenburg-Stuttgart e.V. (Hg.) (2014): Leistung - Engagement - Anerkennung. Mittelstandspreis für soziale Verantwortung in Baden-Württemberg.
- GRI (o.J.): GRI Level C reporting template for NGOs. Internet URL: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.globalreporting.org%2Fresource%2F%2FGRI-NGOSS-Reporting-Tools-And-Tips.xls> (Abruf: 31.01.2015).
- Grunwald, Klaus (2014): Sozialwirtschaft. In: Arnold, Ulli/Klaus Grunwald/Bernd Maelicke (Hg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft. 4. Aufl. Baden-Baden: Nomos, S. 33-63.
- Habisch, André/Christoph Schwarz (2012): CSR als Investition in Human- und Sozialkapital. In: Schneider, Andreas/ René Schmidpeter (Hg.): Corporate Social Responsibility. Verantwortungsvolle Unternehmensführung in Theorie und Praxis. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 113-133.
- Halfar, Bernd (2013): Die Wirkung Sozialer Arbeit ist messbar. In: Neue Caritas. Bd. 114, Heft 7. S. 9-13.
- Horcher, Georg (2014): Handlungsfelder sozialer Dienstleistungen und Sozialer Arbeit. In: Arnold, Ulli/Klaus Grunwald/Bernd Maelicke (Hg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft. 4. Aufl. Baden-Baden: Nomos. S. 320-395.
- International Organisation of Standardization (2014): Discovering ISO 26000. Internet-URL: http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf (Abruf: 31.01.2015).
- Krewer, Ann Marie/Ester Ochoa Fernández (2011): Projektmanagement in der Sozialen Arbeit. In: Vomberg, Edeltraud/Rudolf Bieker (Hg.): Management in der Sozialen Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer. S. 52-70.
- Lang, Reinhard/Felix Dresewski (2010): Zur Entwicklung des Social Case zwischen Unternehmen und Nonprofit-Organisationen. In: Backhaus-Maul, Holger/Christiane Biedermann/Stefan Nährlich/Judith Polterauer (Hg.): Corporate Citizenship in Deutschland. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. Bilanz und Perspektiven. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 401-422.
- Münscher, Robert/Volker Then (2008): Sind CSR-Kooperationen für NPOs erstrebenswert? In: Deutscher Fundraising-Verband (Hg.): Mit dem Dritten lebt's sich länger. 15 Jahre Fundraising Verband. Berlin. S. 16-17.
- MW Malteser Werke (2013): 1. Nachhaltigkeitsbericht der MW Malteser Werke gemeinnützige GmbH. Köln. Internet-URL: <http://www.malteser-werke-ggmbh.de/>

- fileadmin/Files_sites/Fachbereiche/Werke/Startseite/Nachhaltigkeitsbericht_MW_Malte ser_Werke_2013_final_klein_fuer_www2.pdf (Abruf: 31.01.2015).
- Nährlich, Stefan/Christiane Biedermann (2008): Gemeinnützige Organisationen als Partner. In: Habisch, André/René Schmidpeter, Martin Neureuter (Hg.): Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager. Berlin [u.a.]: Springer, S. 419-430.
- Nährlich, Stefan (2010): Euphorie des Aufbruchs und Suche nach gesellschaftlicher Wirkung. In: Backhaus-Maul, Holger/Christiane Biedermann/Stefan Nährlich [u.a.] (Hg.): Corporate Citizenship in Deutschland. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. Bilanz und Perspektiven. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 601-611.
- Richtlinie 2014/95|EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34|EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte Unternehmen und Gruppe (ABl. vom 15.11.2014, L330/1-L330/9).
- Riess, Birgit (2010): Unternehmensengagement - ein Beitrag zur gesellschaftlichen Selbststeuerung zwischen Markt und Staat. In: Backhaus-Maul, Holger/Christiane Biedermann/Stefan Nährlich [u.a.] (Hg.): Corporate Citizenship in Deutschland. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. Bilanz und Perspektiven. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 588-600.
- Riess, Birgit (2012): Corporate Citizenship planen und messen mit der iooi-Methode. eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 4/2012 vom 02.03.2014.
- Rurtalwerkstätten-Lebenshilfe Düren gemeinnützige GmbH (o.J.): Corporate Social Responsibility. Internet-URL: <http://www.rurtalwerkstaetten.de/rtw/rurtalwerkstaetten/csr.php> (Abruf: 29.12.2014).
- Schöberl, Maximilian (2012): CSR - Unternehmen und Gesellschaft im Wechselspiel - am Beispiel der BMW Group. In: Schneider, Andreas/René Schmidpeter (Hg.): Corporate Social Responsibility. Verantwortungsvolle Unternehmensführung in Theorie und Praxis. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Schönig, Werner (2011): Sozialraumorientierte Soziale Arbeit. In: Bieker, Rudolf/Peter Foercke (Hg.): Träger, Arbeitsfelder und Zielgruppen der Sozialen Arbeit. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- SMP/Wohlfahrt Intern 2010: 3. SMP-Marktbarometer. Internet-URL: http://www.-sozial-management-partner.de/pdf/SMP-Marktbarometer_Ergebnisse_Jun10.pdf (Abruf: 30.12.2014).
- Social Reporting Initiative (o.J.): Social Reporting Standard. Internet-URL: <http://www.social-reporting-standard.de/> (Abruf: 31.01.2015).
- Stoll, Bettina (2004): Soziale Verantwortung in und durch Kleine und Mittlere Unternehmen: Das COSORE-Konzept zur geschäftintegrierten und nutzenorientierten Umsetzung. In: Stiftung&Sponsoring 1. S. 32-34.
- Stoll, Bettina (2009): Sozial und ökonomisch handeln. Corporate Social Responsibility kleiner und mittlerer Unternehmen. Frankfurt am Main [u.a.]: Campus.
- Stoll, Bettina (2013): Die Balanced Scorecard für Soziale Organisationen. Qualität und Management durch strategische Steuerung. 2. Aufl. Regensburg: Walhalla.
- Stoll, Bettina (2013a): Betriebliche Sozialarbeit. Aufgaben und Bedeutung, praktische Umsetzung. 2. Aufl. Regensburg: Walhalla.
- UPJ e.V. (Hg.) (2014): CSR.Transfer - Verantwortliche Unternehmensführung regional voranbringen. Instrumentenkatalog. Instrumente zur regionalen Verbreitung von verantwortlicher Unternehmensführung im Mittelstand. Berlin. Internet-URL: http://www.upj.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/Projekte/csr_transfer_instrumentenkatalog_2014_2_auf.pdf (Abruf: 09.01.2014).

Genannte Homepages:

- www.csrgermany.de
- www.csr-in-deutschland.de
- www.csr-reporting.net
- www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de
- www.respect.at

Corporate Social Responsibility (CSR)
Die EU-Richtlinie und die Praxis -
Unternehmensverantwortung von der Freiwilligkeit zur
Verbindlichkeit
Tagung: Freitag, 21. November 2014

Abschlussdiskussion

14:30 Uhr

Teilnehmer/innen:

- Thomas Knoll-Biermann, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
- Oliver Schollmeyer, Bundesverband der Deutschen Industrie
- Johanna Kusch, Germanwatch, CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung
- Dr. Alexander Beck, AÖL-Assoziation ökologischer Lebensmittelhersteller
- Christine Neumann, CSR Europe

Moderation: Thomas Hütsch, Hessischer Rundfunk, Abteilungsleiter Fernsehen Wirtschaft

Hütsch: Herzlich Willkommen auch nochmal von meiner Seite, wir haben jetzt Zeit, darüber zu diskutieren, was die EU-Richtlinie, die jetzt verabschiedet wurde, momentan bedeutet und wohin sie führt. Wenn ich den Titel der Veranstaltung betrachte: „Von der Freiwilligkeit zur Verbindlichkeit“, dann scheint mir die Hochschule sehr mutig zu sein, denn ob die Verbindlichkeit in dieser Richtlinie schon so zu erkennen ist, das wird sicherlich eine der Fragen sein, die wir jetzt beantworten. Beantworten sollen dies Oliver Schollmeyer vom Bundesverband der Deutschen Industrie, Christine Neumann, CSR Europe (führendes europäi-

ches Unternehmensnetzwerk im Bereich CSR), Herr Thomas Knoll-Biermann vom Bundesministerium für Justiz und Verbraucherfragen, Johanna Kusch von Germanwatch und Dr. Alexander Beck von der Assoziation ökologischer Lebensmittelhersteller.

Mit dieser Fachtagung ist fast eine Punktladung gelungen, denn diese Richtlinie ist erst wenige Wochen alt und wurde vor wenigen Tagen erst veröffentlicht. Herr Schollmeyer, an Sie als Erster die Frage: Was sagen Sie für die deutsche Industrie-Was ist für Sie bei dieser Richtlinie die größte Herausforderung?

Schollmeyer: Vorab zur Einführung: Der BDI als Dachverband ist keine Organisation, die Unternehmen als Mitglieder hat, sondern Verbände. Deshalb dauert es mitunter lange, bis wir zu einer Einschätzung kommen. Und die Beschäftigung mit dieser Thematik ist mir nicht leicht gefallen, weil wir uns sonst eher mit technischen Sachverhalten beschäftigen und das ist jetzt eine Sache, die fast metaphysisch darüber schwebt und die stellenweise sehr schlecht greifbar ist.

Der BDI hat sich 2013 zu dem Vorhaben in Brüssel dahingehend geäußert, dass man für die deutsche Industrie- die sich, in Sachen CSR-Bilanz nicht verstecken muss - das Engagement begrüßt, dass man jetzt aber eine CSR-Berichtspflicht für nicht unbedingt förderlich hält. Zum einen weil es ein – aus unserer Sicht – weiteres Eindringen von bürokratischen Regulierungen in die unternehmerische Welt darstellt. Und ich ganz persönlich sehe hier auch die unternehmerische Kreativität herausgefordert oder überfordert, besonders wenn ich die Beiträge von heute nochmal Revue passieren lasse. Ich sage immer, ich bin froh, dass die kleinen und mittelständischen Unternehmen von der Regulierung nicht betroffen sind. Ich könnte mir vorstellen, dass - wenn die Berichtspflicht dann mal kommt -es dann keinen Spaß mehr macht, das noch so zu tun, d.h. mit dem Engagement, wie man es vorher getan hat. Daher halten wir eine Berichtspflicht auf einer betriebspsychologischen Ebene für nicht unbedingt zielführend.

Ansonsten zur Berichtspflichtrichtlinie selbst: Es kommt mir so vor, als habe man versucht, einen Ferrari dadurch schneller zu machen, dass

man einen Fuchsschwanz an die Antenne bindet. Ein Unternehmen wird nicht unbedingt dadurch nachhaltiger, besser oder effizienter, dass man eine Berichtspflichtrichtlinie einführt. Aber ich muss auch gestehen, es gab Lobbyismus in Straßburg und Brüssel und der hat unter anderem dazu geführt, dass es nun die KMU nicht in dem Maße betrifft. Aber ob das jetzt sinnvoll ist, ist eine andere Frage. Ich glaube, die können wir hier nicht diskutieren. Plausibel will es mir durchaus erscheinen – wenn ich mich dem anschließe, was Prof. Dr. Rehbinder heute Morgen gesagt hat – dass diese Einteilung in große und kleine Unternehmen und bei 499 Beschäftigten ist Schluss und alle darüber hinaus müssen berichten; nicht recht nachvollziehbar ist. Macht das Sinn? Ich glaube eher nicht. Aber bevor ich mich als Vertreter des BDI hier hinsetzen kann und so etwas sagen kann, muss ich erst ein Meinungsbild herstellen. Dabei lasse ich es erstmal.

Hütsch: Viel Skepsis klang da an. Herr Beck, bei Ihnen könnte das möglicherweise schon etwas anders klingen. Ich habe erfahren, dass bei Ihnen auch sehr große Lebensmittelhersteller organisiert sind. Ich hatte schon ein bisschen Angst, dass die Zahl der 500 Beschäftigten möglicherweise bei vielen gar nicht erreicht wird, aber da liegen Sie mit vielen Unternehmen drüber. Sehen Sie mehr auf der Habenseite oder mehr auf der Sollseite, wenn sie sich derzeit diese Richtlinie anschauen?

Beck: Vielleicht muss ich dazu ganz kurz erklären, was meine Organisation ausmacht. Also, ich komme aus der Lebensmittelbranche, die war heute schon etwas überrepräsentiert hier oben, ich fühle mich also sozusagen bestätigt. Es ist so, dass die 84 Unternehmen bei uns- mittelständische und große Unternehmen dieses Wirtschaftsbereiches - sich vor etwa 25 Jahren zusammengefunden haben. Und zwar aus folgendem Grund: Damals war die Frage des Umweltmanagements eine sehr zentrale Angelegenheit, die man damals noch sehr stark unter Ökobilanzgesichtspunkten- auch privat- vorangetrieben hat. Später kam dann die Öko-Audit-Verordnung. Und heute kennen wir das als EMAS-Verordnung auf EU-Ebene. Aber damals war es so, dass sich die Unternehmen sozusagen verpflichtet gefühlt haben-und zwar aus einem sehr einfachen Grund- und das ist heute noch nicht gesagt worden: Und zwar weil Unternehmen einen erheblichen Einfluss haben auf soziale und auf

Umweltgesichtspunkte und manchmal sogar einen erheblich negativen Einfluss. Den Gründern dieser Organisation war das völlig klar. Sie haben gesagt: An der Stelle sind wir gesellschaftlich gefordert, unsere Unternehmen zukunftsfähig zu machen, indem wir nämlich zu einer Branchenentwicklung beitragen, die man heute unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu entwickeln hat. Damals sagte man noch „Öko“. Ich darf dazu noch sagen, dass es wahrscheinlich keine Branche gibt, die näher dran ist als die Landwirtschaftsbranche. Der BDI hat ja noch ganz andere Branchen, die er vereinigt. Aber ich möchte Ihnen einen Zusammenhang aufzeigen, der heute schon mal genannt wurde, nämlich: Die Landwirtschaft ist der größte Verursacher des Artensterbens. Wenn Sie ein bisschen wissenschaftlich interessiert sind, konnten Sie vor drei Jahren eine Studie aus Schweden lesen von Johan Rockström. Sie heißt „Planetary Boundaries: Exploring the Safe Operating Space for Humanity“. Diese Studie wurde von den anerkanntesten naturwissenschaftlichen Forschern dieser Welt verfasst. Wir reden viel über Klima. Aber das ist eigentlich im Verhältnis zu dem, was unsere Umweltbelange betrifft, nur ein kleiner Faktor. Es gibt einen viel größeren Faktor und der heißt Biodiversitätsverlust. Und es gibt nichts, was in Bezug auf Fragen der Biodiversität mehr davon abhängt als die Landwirtschaft. Dieser Industriebereich sägt an dem Ast, auf dem er sitzt, nämlich auf der biologischen Vielfalt.

Hütsch: Frau Neumann: Ihr Job ist es, sich um verantwortliche Unternehmensführung zu kümmern und dafür europaweit ein Netzwerk zu schaffen. Hilft die Richtlinie dabei?

Neumann: Vielleicht noch einmal zur Erklärung: CSR Europe ist ein Netzwerk mit 70 multinationalen Unternehmen als Mitgliedern und 40 nationalen Partnerorganisationen, auch in nicht EU-Mitgliedsstaaten. Dadurch erreichen wir mehr als 10 000 Firmen - nicht nur die großen, die davon betroffen sind, sondern auch die kleinen. Für CSR Europe ist diese CSR-Berichterstattung ein Meilenstein, weil wir es auch als Weg sehen, die CSR-Aktivitäten nach außen zu tragen, um das CSR-Management besser zu gestalten. Im Englischen würde man sagen: „*It's a means for better CSR performance or integrated management*“. Aus diesem Grund finden wir, dass die Richtlinie ein erster Schritt in die richtige

Richtung ist. Und dadurch, dass sie im Moment auch noch sehr flexibel gehalten ist von der Kommission, gibt es für die Firmen auch noch viele Möglichkeiten, das mit ihren Möglichkeiten zu gestalten. In meinen Augen ist es ein guter Schritt.

Hütsch: Frau Kusch, Sie sind bei Germanwatch tätig. Vielleicht geht alles aus Ihrer Sicht doch noch nicht weit genug, eben weil zu viel Freiwilligkeit darin ist. Haben Sie eher ein positives Zwischenfazit für diese Richtlinie oder sind da noch zu viele Fragezeichen?

Kusch: Kurz noch zu meiner Person: Ich bin Referentin bei Germanwatch aber zugleich koordiniere ich auch die Arbeitsgemeinschaft „Offenlegung“ beim CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung. Das ist ein zivilgesellschaftliches Netzwerk mit mehr als 50 zivilgesellschaftlichen Organisationen, die zum Thema Unternehmensverantwortung arbeiten. Darunter z.B. Oxfam, Verdi und Greenpeace.

Die Antwort auf Ihre Frage ist in einfachen Worten: Es ist noch nicht alles erreicht, aber es ist der erste Schritt. Wir haben den Prozess ziemlich lange begleitet, auch mit dem europäischen Netzwerk European Coalition for Corporate Justice. Und es waren schwere Auseinandersetzungen. Es ist festgelegt worden, dass nur große börsennotierte Unternehmen davon betroffen sind, ab einer MitarbeiterInnenzahl von 500, was aber ursprünglich nicht so im Kommissionsvorschlag stand. Dafür ist jetzt aufgenommen worden, dass die Beschreibung der Risiken entlang der Wertschöpfungskette erfolgen muss. Das ist aus zivilgesellschaftlicher Sicht mit größter Genugtuung gesehen worden, denn da sehen wir große Spielräume für die weitere verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Hütsch: Herr Knoll-Biermann, Sie sollten die Richtlinie mit am besten kennen. Sie haben sie federführend mit ausgearbeitet für das Bundesjustizministerium und das Ministerium für Verbraucherfragen. War es ein beschwerlicherer Weg als bei anderen Richtlinien?

Knoll-Biermann: Ich möchte voranschicken, dass das Justizministerium zwar für die Richtlinie zuständig ist, dass es aber als allgemein verantwortungsvolle Unternehmensführung breiter angelegt ist. Das Justizmi-

nisterium betreut das Bürgerliche Gesetzbuch, die Zivilprozessordnung, das Strafrecht und auch das Handelsrecht. Das Justizministerium war deshalb Teil des Prozesses, weil die nichtfinanzielle Berichterstattung im Bilanzrecht vorgesehen ist und das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz federführend für das Bilanzrecht in Deutschland und auch für die Verhandlung bilanzrechtlicher Richtlinien ist.

Ich möchte auch kurz auf die Kritik an der Lesbarkeit der Richtlinie eingehen. Die neue Richtlinie ist wahrscheinlich deshalb so schwer zu lesen, weil es eine Änderungsrichtlinie ist und keine vollständig neue Richtlinie. Man hat ein bereits bestehendes Werk – nämlich die Bilanzrichtlinie aus 2013 – punktuell ergänzt. Alle Begrifflichkeiten aus der Änderungsrichtlinie, der sogenannten CSR-Richtlinie, sind aus der Basisrichtlinie (der Bilanzrichtlinie) abgeleitet.

Ich war in die Verhandlungen für beide Richtlinien eingebunden. Diese Verhandlungen laufen auf europäischer Ebene etwa wie folgt ab: Die Kommission macht einen Vorschlag. Rat und Europäisches Parlament positionieren sich dazu und suchen gegebenenfalls einen Kompromiss. Das ist in diesem Fall auch passiert. So wie die Richtlinie jetzt formuliert ist, ist sie das Ergebnis der Diskussion vieler verschiedener Interessen. Deshalb sind auch die Regelungen des ursprünglichen Kommissionsvorschlags verändert worden. In diesem Zusammenhang noch eine Klarstellung: 500 MitarbeiterInnen als Schwellenwert stand auch bereits im ursprünglichen Vorschlag der Kommission. Ich gebe aber zu, dass andere Fragen in der Diskussion hinzugekommen sind. Beispielsweise ist der Kreis auf die Unternehmen von öffentlichem Interesse im Sinne der Bilanzrichtlinie beschränkt worden.

Ob diese Richtlinie schwerer oder leichter zu verhandeln war, kann ich nicht beantworten. Denn in jedem Paket, das die Kommission auf den Tisch legt, sind regelmäßig sowohl technische Fragen und als auch politische Diskussionspunkte enthalten, die dazu führen, dass man unterschiedliche Meinungen hat und einen Weg dafür suchen muss. Auch in diesem Fall war es notwendig, dass sich die Bundesregierung jeweils dazu positioniert. Und im Ergebnis hat Deutschland diese Richtlinie auch mitgetragen. Das, was jetzt ansteht, ist der Umsetzungsprozess, den

wir auf nationaler Ebene auch zu begleiten haben. Bis zum 6. Dezember 2016 muss dann alles abgeschlossen sein.

Hütsch: Schaffen wir es, diese Richtlinien rechtzeitig hinzukriegen?

Knoll-Biermann: Das ist zu schaffen mit der Hilfe und dem guten Willen aller dazu notwendig Beteiligten.

Hütsch: Eine Richtlinie ist ja nur so gut, wie sie am Ende auch umgesetzt wird. Und bei dieser scheint das ein besonders wichtiger Punkt zu sein, weil viel zwischen den Zeilen und nicht in den Zeilen selbst steht. Frau Neumann, können wir mit der neuen Richtlinie die Grundsatzdiskussion abschließen, ob es lang oder mittelfristig möglich ist, Wachstum zu generieren oder ist es ein Bremsklotz? Sie haben mit Unternehmen zu tun, die sich diese Frage täglich stellen. Sagt man da, das bringt uns am Ende sogar einen Vorteil oder ist es umgekehrt?

Neumann: Die Unternehmen, die davon betroffen sind, aber auch die, die nicht betroffen sind, sehen das im Moment noch nicht als Gefahr. Sie sehen es als Mittel, besser zu zeigen, was sie alles schon erreicht haben. Ein Kollege von mir sagt immer: „*It shouldn't be compulsory window-dressing*“. Es soll nicht nur ein Bericht im Sinne eines Berichts sein, sondern es soll wirklich darstellen, was die Firma geleistet hat. Von den kleinen und mittelständischen Unternehmen wird es aber erst mal als Hürde angesehen, weil sie das bisher noch nicht strategisch angegangen sind.

Hütsch: Bleiben wir nochmal bei den großen Unternehmen, für die es jetzt gilt. Herr Schollmeyer: Man könnte ja auch sagen: Haben wir nicht momentan andere Probleme? Europa steht wirtschaftlich immer noch auf der Kippe. Wird es denn am Ende ein Vorteil sein, der Wachstum mehr generiert als ein Bremsklotz? Bei Ihnen ist ja schon viel Skepsis angeklungen. Finden Sie, dass es für Europa vielleicht der falsche Zeitpunkt war?

Schollmeyer: Diese Frage stellen wir uns so nicht. Ich habe meine Mühe damit, das, was in den volkswirtschaftlichen Abteilungen läuft, mitzubekommen. Und das ist ein ganz praktisches Problem, was viele Unter-

nehmen haben. In vielen großen Unternehmen gibt es eine Stabsstelle Nachhaltigkeit/CSR. Aber ich habe das schon einmal erlebt beim Prozess zur ISO 26000: Dann gibt es vor allem bei sehr großen Unternehmen eine Stabsstelle "Normung" und eine Stabsstelle "CSR", und am Ende kommunizieren die gar nicht miteinander. Von daher-ob das jetzt zur richtigen Zeit kommt, ja oder nein - Ich denke, es gibt immer widrige Umstände. Und ich finde, dass man nicht das eine- nämlich eine schwierige wirtschaftliche Gesamtsituation - gegen eine andere allzu sehr abwägen sollte. Es gibt ja auch Stimmen, die sagen, dass es ihnen in Deutschland gut geht. Der Arbeitsmarkt ist relativ robust, ebenso die private Nachfrage. Ich sehe kein großes Problem. Warum sollte man ein solches Projekt nicht angehen? Aber um noch mal auf das Beispiel mit dem Ferrari zurück zu kommen: Die Art, wie das dann gestaltet ist in der Richtlinie selbst, konterkariert das, was vorne in den Motiven steht, in der Begründung. Da ging es ja um mehr Transparenz, um Vergleichbarkeit. Und für den Verbraucher soll eine Möglichkeit geschaffen werden, das zu durchblicken. Aber dann hätte man ein Instrument an die Hand geben sollen, mit dem die Unternehmen einen Berichtsstandard haben. Es gibt ja verschiedene Berichtsstandards. Aber wie man so einen Bericht erstellt, da gibt es ja die verschiedensten Ansätze, z.B. der Fließtext auf der Website oder irgendetwas anderes. Wenn man aber die Ziele hätte ernsthaft verfolgen wollen, die dort postuliert sind, dann hätte man den Unternehmen im Sinne eines Rechtsanwenders auch was an die Hand geben müssen.

Dazu mal ein kleines bisschen Eigenwerbung: Wir haben das mal versucht, zusammen mit einem Unternehmensnetzwerk. Das ist ein Leitfaden, der in 7 Schritten einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt. Und wir mussten uns während der Anfertigung immer mal wieder überlegen: Moment mal, ist das nicht zu kompliziert? Ein Nachhaltigkeitsbericht ist eine schwierige Sache. Das braucht viel Vorbereitung, das ist kostenintensiv, zeitintensiv und man muss mit einer großen Exaktheit und Organisiertheit an die Sache rangehen. Ich habe hier zwei Exemplare liegen. Die können Sie sich gern mal ansehen. Kann man aber auch runterladen.

Hütsch: Frau Kusch: Das müsste Ihnen doch aus dem Herzen sprechen, wenn der BDI sagt, man hätte eigentlich noch einen Schritt weiter

gehen sollen. Da sind wir schon beim Stichwort -Verbindlichkeit dieser Richtlinie. Wie lesen Sie die denn, so wie sie jetzt vorliegt? Ist es da am Ende so, dass es wieder Organisationen wie der Ihren bedarf, die auf einzelne Unternehmen blicken, weil vielleicht Einzelne nicht weit genug mitkommen? Und ob das veröffentlicht ist oder nicht, es ist nicht erkennbar, was für Konsequenzen das hat. Was ändert sich substantziell in der Art, wie die Öffentlichkeit einzelne Unternehmen wahrnimmt oder wahrnehmen kann?

Kusch: Die Ausführungen von Herrn Schollmeyer zum Berichtstandard, die sehe ich auch so. Die Richtlinie ist ja nicht aus dem Nichts entstanden. Es gab Überlegungen, man war sich ja auch nicht ganz einig. Und das ist vielleicht insgesamt die Krux. Die Berichtsstandards konkurrieren ja auch miteinander. Aber sich dann auf etwas festzulegen, widersprüche der Flexibilität, die man aber genauso will. Es ist also alles sehr komplex. Aber in meinen Augen braucht es einen einheitlichen Berichtstandard, weil ein großes Ziel die Vergleichbarkeit ist. Und da hoffe ich noch auf die nationale Umsetzung. Meine Empfehlung wäre diesbezüglich ein Berichtsstandard zu empfehlen. Aber selbst das heißt dann noch nicht zwangsläufig, dass die Berichte vergleichbar sind, weil nicht immer ganz klar ist, wie Informationen eigentlich erhoben und tatsächlich dargestellt werden sollen. Also die Frage: Was heißt es denn, eine nicht finanzielle Erklärung zu Menschenrechtsaspekten und zu Arbeitnehmerbelangen zu schreiben? Es ist ja noch nicht klar. Was die Umsetzung angeht, könnte ich mir gut vorstellen, dass es mal genauere Ausführungen geben wird. Zum Einen, was zu welchem Punkt, zu welchem Sektor berichtet werden muss. Und gegebenenfalls auch schon Ausführungen dazu, wie es geprüft werden kann und muss.

An dieser Stelle muss ich einen Punkt auch noch einmal anbringen: Für mich ist es keine CSR-Richtlinie. Mir geht es weniger darum, dass Unternehmen offenlegen, was sie alles Gutes tun. Das sollen sie ruhig machen. Mir geht es darum, welche Auswirkungen ihre Geschäftstätigkeit im globalen Geschäft auf Menschen und Umwelt hat. Und das zu identifizieren, den Umgang damit zu präsentieren - finde ich- ist etwas anderes, als zu zeigen, was sie an CSR-Aktivitäten alles schon Gutes unternommen haben. Auch dazu gibt es Studien, wie die CSR-IMPACT-Studie,

die das Öko-Institut im Auftrag der EU-Kommission durchgeführt hat, die sagen: Auch wenn festgelegt ist, wie über Risiken etc. berichtet werden soll, führt das nicht automatisch dazu, dass Unternehmen völlig unkreativ hinsichtlich anderer Maßnahmen werden. Ganz im Gegenteil. Da, wo schon ein stark reglementierter Bereich vorhanden ist, fühlen sich Unternehmen durchaus wohl, dann weiter zu gehen.

Hütsch: Herr Knoll-Biermann, an Sie die Frage: Es geht ja jetzt um eine nationale Umsetzung. Sind das genau die Punkte, die jetzt angesprochen wurden? Die sie regeln wollen und können?

Knoll-Biermann: Erst einmal ist voranzustellen: Noch sind wir in der Prüfung des Umsetzungsbedarfs dieser Richtlinie und ich kann Ihnen heute und hier nicht sagen, was am Ende dieses Prozesses herauskommt weder innerhalb des Ministeriums noch im folgenden parlamentarischen Verfahren. Damit werden sich Bundesrat und Bundestag befassen.

Ich komme auf die Punkte zurück, die von BDI und Germanwatch angesprochen wurden. Um es noch einmal klarzustellen: Es ist eine bilanzrechtliche Richtlinie. Dies führt dazu, zu vergleichen: Wie ist die Finanzberichterstattung zum heutigen Standard gekommen? Und wo stehen wir jetzt bei der nicht-finanziellen Berichterstattung?

Finanzberichterstattung gibt es in unterschiedlicher Ausprägung schon 400-600 Jahre und sie hat sich nach und nach entwickelt und verdichtet. Im Handelsgesetzbuch selbst stand bis 1985 relativ wenig. Es gab einige Prinzipien. Erst mit der Bilanzrichtlinie von 1978, die 1985 umgesetzt wurde, ist ein drittes Buch zum HGB entstanden, das sich konkret mit der Finanzberichterstattung beschäftigt. Details sind geregelt worden.

Und so ähnlich ist das auch mit der nicht-finanziellen Berichterstattung. Da konkurrieren mehrere Anbieter von Standards miteinander, die aber zu unterschiedlichen Ergebnissen gekommen sind. Es gibt in Deutschland den deutschen Nachhaltigkeitsrat, der den Nachhaltigkeitskodex erarbeitet. Daneben gibt es die schon benannten internationalen Werke. Und was man auch nicht vergessen darf: In der Richtlinie ist die Kommission beauftragt worden, in den nächsten 2 Jahren „Guidelines“ zu entwickeln zur Methodik der Berichterstattung und zu den sektoralen

und allgemeinen Leistungsindikatoren. Leistungsindikatoren sind jetzt schon im deutschen Recht vorgesehen – nicht -finanzielle für Arbeitnehmer und Umweltbelange. Das beruht auf einer früheren europäischen Richtlinie. Also um es kurz zu machen: Der Grundstein ist gelegt und er muss nun weiterentwickelt werden.

Die Richtlinie selbst ist bewusst so gehalten, dass Flexibilität hinsichtlich der Berichtsrahmen maßgeblich sein soll. Und zwar in einer Form, die es möglicherweise erschwert, dass Mitgliedsstaaten eine Vorgabe machen, wie der Rahmen konkret auszufüllen ist. Das ist einer der Punkte, die geprüft werden müssen. Die Flexibilität nimmt darauf Rücksicht, dass Risiken und Konzepte zu den verschiedenen Aspekten über die berichtet werden muss, unterschiedlich sind. So gibt es Branchen, die ein ganz eigenes System haben, Informationen auch nicht-finanzieller Art zusammenzufassen oder von Zulieferern zu erhalten. Dieses System ist nicht 1:1 übertragbar auf einen weiter entfernt liegenden Bereich. Deswegen gibt es diese Flexibilität, die darauf Rücksicht nimmt, dass unterschiedliche Konzepte gefahren werden.

Hütsch: Dann gehen wir doch in die Lebensmittelindustrie. Herr Beck: Lassen sie uns noch einmal verstärkt darauf schauen, welches Potenzial darin liegen kann. Denn Mitglieder Ihrer Assoziation sind bei dem Thema ja schon sehr engagiert. Ist es nicht für viele Unternehmen auch ein Vorteil als Unternehmen und wo liegt der konkret?

Beck: Ich hatte ja von vor 25 Jahren geredet- als sich unsere Assoziation gegründet hat. Und dieser Markt ist gewachsen über 20 Jahre mit 10% Wachstum plus im Durchschnitt. Und für die Lebensmittelbranche gibt es nichts Vergleichbares. Ein sehr bekanntes deutsches Unternehmen ist mit dem Thema Marktführer in Europa geworden: Die Firma Hipp. Sie hat dieses Thema aufgegriffen, relativ früh schon und hat die Konkurrenz abgehängt.

Ich möchte aber noch ein paar Punkte zur Verordnung selbst ansprechen: Wenn man es nicht gewöhnt ist, ist man schon nervös, wenn man diese unbestimmten Rechtsbegriffe darin findet. Sie mögen mich korrigieren, wenn Sie mir sagen, dass die in der Bilanzrichtlinie irgendwo

näher erklärt sind. Eigentlich würde ich erst mal sagen: Was schreiben die denn da rein? Das ist das eine.

Das andere, was mich irritiert: Warum verbindet man diese Auskunftspflichten nicht mit ökonomischen Vorgaben? Nur dann wird es richtig sinnvoll. Wir hatten ja vorhin kurz den Hinweis in Richtung Vorstandsvergütung. Und in diese Richtung müsste man eigentlich denken, sonst bleibt es ein „ins Fenster hängen“, wie vorhin so schön gesagt wurde.

Der dritte Punkt wäre: Ich würde aus meiner Erfahrung in solchen Systemen immer denken, dass das, was wir jetzt hier haben, im Grunde die Macht der großen börsennotierten Unternehmen zementiert. Sie werden gezwungen, eine Verantwortung über die Lieferkette zu initiieren. Ich halte das grundsätzlich für falsch, aber das geht hier nicht anders, weil der Geltungsbereich der Unternehmen so ist wie er ist. Da hätte ich gerne noch eine Reaktion dazu.

Hütsch: Frau Kusch, daran anschließend: Wenn es jetzt nur die börsennotierten mit über 500 Beschäftigten sind- Kann man das nicht auch einfach umgekehrt sehen? Die Freiwilligkeit kleiner und mittelständischer Unternehmen bleibt ja, damit auch an die Öffentlichkeit zu gehen, um sich genau dieser Regelungswut noch etwas entziehen zu können. Muss das am Ende ein Nachteil sein, da von der Richtlinie ausgenommen zu sein?

Kusch: Ich sehe die Offenlegung als ein informatorisches Instrument, das der Gesetzgeber sich überlegt hat; auch um die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit auf die Gesellschaft messen zu können oder Informationen darüber zu erhalten. Und da leuchtet mir nicht ein, warum es einen Unterschied zwischen börsennotiert und nicht börsennotiert gibt, wenn ich doch im internationalen Geschäftsverkehr tätig bin und 500 MitarbeiterInnen habe. In Teilen wird ja gesagt, dass auch wieder nicht börsennotierte Unternehmen, die Anleihen an der Börse handeln, dann doch wieder erfasst sind. Also sind sie indirekt auch wieder mit betroffen. Wie viele Unternehmen das in Deutschland sein werden, weiß ich nicht. Da habe ich bis jetzt noch keine Antwort von diversen Akteuren erhalten. Entweder es werden bestimmte Informationen für

notwendig erachtet und dann macht sich das nicht an börsennotiert oder nicht börsennotiert fest - oder eben nicht.

Dass es Ausnahmen und Zurückhaltung bei kleinen und mittelständischen Unternehmen gibt, da stimme ich zu. Das kommt gegebenenfalls auf deren Auswirkungen an. Das ist sicherlich auch nicht bei jedem Unternehmen gleich. Es gibt kleinere mittelständische Unternehmen mit einer extrem negativen globalen Auswirkung, bei denen ich schon finde, dass sie sich im Rahmen einer Offenlegungspflicht mit Risiken näher befassen müssten.

Und zu der Frage von vorhin, inwiefern die Verantwortung von oben nach unten, sozusagen top-down geregelt wird, finde ich: Die Offenlegungspflicht beinhaltet ja auch Verfahren zur Due Diligence, angelehnt an Verfahren zur Identifizierung der wesentlichen Risiken. Und die schaue ich mir an. Und dann muss man auch offen legen und Maßnahmen ergreifen, wie ich denen begegne. Und das ist durchaus eine Aktivität, die von oben aus vorgenommen werden kann.

Hütsch: Herr Schollmeyer, gerade tauchte die Frage auf: Wie viele Unternehmen werden in Deutschland davon betroffen sein? Und anschließend daran: Bei Ihnen sind die Verbände organisiert. Geben Sie denen jetzt einen Umsetzungsplan an die Hand?

Schollmeyer: Wie viele Unternehmen betroffen sein werden, weiß ich auch nicht. Unsere Unternehmungen hängen nicht davon ab, wie viele betroffen sind. Wenn uns die Mitgliedsverbände Betroffenheit signalisieren, dann nehmen wir das erst mal für bare Münze. Schon sobald ein Unternehmen betroffen ist, schreit der Fachverband auf und es kommt bei uns an. Wir müssen aber unsere Maßnahmen auch darauf abstimmen, wie gut wir mit welchem Thema in Berlin Gehör finden, so läuft das nun mal. Ich kann vielleicht - obwohl tausende Unternehmen in Deutschland betroffen sind- meinen Geschäftsführer nicht bitten, einen Brief an den Minister oder die Ministerin zu schreiben, weil z.B. wegen der Energiewende schon einige Briefe da sind und das andere Thema dann doch nicht diese Wichtigkeit hat.

Zur zweiten Frage: Der BDI ist nicht allein unterwegs. Es gibt in jeder Fachabteilung jemanden, der Ansprechpartner ist. Z.B. in der Rohstoffabteilung ging es dann um Konfliktmineralien, in der Energieabteilung geht es um Energieeffizienz. Und dass wir jetzt hier eine Abteilung haben, die sich mit CSR und Nachhaltigkeit beschäftigt, ist relativ neu. Darüber müssen wir uns immer mit der BDA abstimmen, der Bundesvereinigung für Arbeitgeberverbände, weil die das schon seit längerer Zeit als ihren Bereich betrachten. Und wir haben das Firmennetzwerk Econsense an der Seite. Es ist Mitglied bei CSR Europe. Es ist zwar keine Lobbyvereinigung, aber es macht sehr viel zum Thema Unternehmensberatung. Zwischen diesen beiden Polen stehe ich jetzt. Und der Plan ist, dass ich mich auf die Richtlinie und deren Umsetzung konzentriere. Und deswegen werde ich mir in Zukunft sehr genau anschauen, was Herr Knoll und sein Ministerium machen. Und dann werde ich versuchen, aus meiner Ecke – das läuft bei uns alles in Arbeitskreisen – eine deutliche Meinung dazu zu bekommen. Ich formuliere das vielleicht aufgrund meiner Erfahrung vor, aber abgestimmt wird dann in einem größeren Kreis. Aber diesen Kreis muss ich auch erst noch einmal die Materie heranzuführen. Denn in der Tat war bisher der Tenor: Betrifft uns das? Lass` mich doch damit in Ruhe.

Hütsch: Herr Gutberlet hat es heute Morgen angesprochen: Dass am Ende diese ganze Geschichte nur funktionieren kann, wenn wir die Kunden auch erreichen. Sicherlich eines der spektakulärsten auch von der Öffentlichkeit wahrgenommenen Probleme sind die Produktionsketten in der Textilindustrie. Frau Neumann, an Sie die Frage: Was kann CSR verändern, wenn in Thailand die Fabriken von KIK, NKD oder Primark einstürzen und Menschen sterben, nur weil die Kleidung bei uns günstig angeboten werden kann? Kann man da in zwei bis drei Jahren eine Verbesserung erwarten oder wäre das zu weit gegriffen?

Neumann: CSR ist ja die Verantwortlichkeit der Unternehmen bezüglich ihres Einflusses auf die Gesellschaft. Oder anders: *Responsibility of Enterprises for their Impact on Society*. Und in diesem Sinne begünstigt es ein Umdenken. Das wurde auch heute Morgen schon gesagt. Das heißt, diese ganzen Probleme- sei es Kinderarbeit, Mitarbeiterprobleme- sieht man mehr im Kontext. Nicht mehr als Risiko, sondern als Chance, um

die Situation zu verbessern. Wir sehen das bei unseren Unternehmen, die nicht nur die positiven Dinge berichten, sondern auch die negativen. Das, was Frau Kusch auch meinte - die Transparenz. Dass man auch darstellt, was nicht so gut funktioniert hat. In diesem Sinne ist es auch ein Verbesserungsprozess, der langfristig schon etwas bewirken kann. Wenn es richtig durchgesetzt wird. Und das ist auch ein Punkt, wo wir auf internationaler Ebene, aber auch mit unseren nationalen Partnern zusammenarbeiten - z.B. CSR Europe und GRI (Global Reporting Initiative), WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) und IIRC (International Integrated Reporting Council) -, um nicht nur Firmen, sondern auch Regierungen und Investoren damit auszustatten, diese Bewusstseinsbildung und Fähigkeit zu schaffen. Im Englischen: *awareness raising and capacity building*. Die Akteure, die damit zu tun haben, sollen ausgestattet sein; was dann am Ende auch positiv auf die Konsumenten wirkt.

Hütsch: Frau Kusch, an Sie die Frage auch noch einmal: Aktuell haben wir in Deutschland das Beispiel Burger King, wo sicher auch das Unternehmen gewisse Schwierigkeiten hat, Verantwortung an den Tag zu legen. Wenn diese Richtlinie funktioniert: Was wäre dann anders, was würde sich in solchen konkreten Fällen ändern?

Kusch: Ein Problem darzustellen, das macht ein Unternehmen nicht gerne, wenn es nicht gleich dazu Lösungen präsentieren kann. Und in diesem Fall sind wir genau an diesem Punkt, sich damit auch mehr auseinander zu setzen. Und das ist der große positive Effekt dieser Richtlinie, die aber insgesamt noch zu wenig detailgenau daherkommt.

In einem anderen Zusammenhang wurde nochmal die Rolle von NGOs angesprochen. Die schauen sich die Berichte an und überprüfen, ob das drin ist, was drin sein müsste. Dazu hatte Herr Knoll-Biermann ja schon gesagt, dass im Moment zum Teil in Arbeitnehmer- und Sozialbelangen auch jetzt schon über nicht-finanzielle Leistungsindikatoren zu berichten ist, soweit sie für die Lage des Unternehmens von Bedeutung sind. Also ein Stückweit ist es schon angelegt. Wir haben als Germanwatch einmal zwei Jahre hintereinander die Lageberichte von großen deutschen Automobilkonzernen angeschaut. Ob es da Informationen zu Risiken gibt,

zum Klimawandel oder darüber, dass die Ölpreissteigerung irgendwie Berücksichtigung gefunden haben. Weil diese Risiken bei Automobilkonzernen, die sehr stark auf Luxuslimousinen setzen, ja durchaus das Geschäftsmodell betreffen könnten. Aber es gab keine einzige Information. Insofern wurden da eigentlich die Offenlegungspflichten verletzt. Es hatte aber gar keine Konsequenz. Deshalb sehe ich auch bei dieser Richtlinie den großen Bedarf, als NGOs dort weiter das Auge darauf zu halten. Wir werden sicher dann aufdecken können, dass es hier zu einer problematischen Situation kam und dass sich dies nicht in dieser nicht-finanziellen Erklärung wiederfindet.

Hütsch: Herr Beck: In Ihrem Bereich ist der Kundenkontakt sehr intensiv. Da noch einmal die Frage: Mit der Richtlinie innerhalb der EU-Wo stehen wir da eigentlich international, was CSR angeht? Die Grundidee kommt ja aus dem amerikanischen Raum. Kommen wir nur hinterher, wo andere schon längst sind?

Beck: Das kann ich Ihnen jetzt nicht wirklich beantworten. Ich denke, im angloamerikanischen Raum gibt es viele Aktivitäten. Aber wenn Sie den weltweiten Kontext anschauen-also da, wo Ware wirklich produziert wird - China, Indien usw., dann glaube ich, sind wir ganz weit vorne. Um Genaueres zu sagen, habe ich zu wenig Erfahrung in dem Bereich.

Aber lassen Sie mich gerade noch einmal einen anderen Gesichtspunkt ansprechen: Ich denke, wir waren uns ja hier alle einig, dass man einen Schritt gegangen ist. Wie weit dieser Schritt reicht, darüber kann man sich sicherlich noch Gedanken machen. Aber eines ist ja heute Morgen beim Vortrag von Herrn Merck deutlich geworden: Die Kundenseite, die angesprochen wurde. Nach seinem Bewertungssystem hat er die externalisierten Kosten angeschaut und gezeigt, warum denn eigentlich das eine T-Shirt billiger ist und das andere teurer. Das liegt ja nicht daran, dass das eine wirklich teurer und das andere wirklich billiger ist, sondern daran, dass die Preise einfach nicht die Wahrheit sagen. Preise im Regal verkünden das Maß an externalisierten Kosten dem Verbraucher gegenüber. Und solange wir das nicht hinkriegen, diese Frage der externalisierten Kosten in den Griff zu bekommen, werden wir keine fairen Preise haben. Und der, der nachhaltig agiert - ob mit CSR-Bericht oder nicht-

wird Kostennachteile und Absatznachteile haben. Er wird immer in der Legitimationsschiene sein. Und ich glaube, da ist Politik wirklich gefragt. Weltweit und auch national und europäisch.

Eines sollten wir auch nicht vergessen: Wir hatten heute vier schöne Unternehmen hier, die alle am Kunden arbeiten. Die heute schon das Vergnügen haben, über ihre Leistungen zu reden. Wir sollten nicht vergessen, dass es viele, für unsere Wirtschaft sehr bedeutende Unternehmen gibt, die niemand kennt. Der Name ist nicht bekannt, sie arbeiten im Hintergrund, z.B. im Lebensmittelbereich: Die drei größten Rohstoffhändler auf der Welt kennt niemand hier. Die sind nicht daran interessiert, dem Kunden zu erzählen, dass sie Vereine mit Brötchen sponsern. Oder Kinder durch eine Spende von 50 Euro im Monat unterstützen. Das tun die auch nicht.

Hütsch: Herr Knoll-Biermann: Wenn ich richtig gelesen habe, ist da auch ein Satz drin, ähnlich in anderen auch: Dass natürlich jetzt bei einer Umsetzung auf nationale Standards dort weitergegangen werden kann. Würden Sie einzelne Punkte absehen können, wo Deutschland einen Schritt weiter geht, als vielleicht andere Mitgliedstaaten?

Knoll-Biermann: Das ist eine Frage, die ich heute nicht beantworten kann. Das ist eine Frage, die politisch zu entscheiden ist. Ich möchte einmal auf die Punkte zurückkommen, die hier in den letzten 10 Minuten angesprochen wurden. Fangen wir einmal mit dem Kunden an. Es ist ja nicht nur der Kunde, der ein Produkt kauft. Sondern Kunde ist auch, der eine Aktie des Produzenten kauft. Vor diesem Hintergrund ist auch zu verstehen, dass der Fokus der Richtlinie auf den größeren Unternehmen liegt, bei denen auf dem Finanzmarkt bestimmte Investoren bestimmte Fragen auch zu nicht-finanziellen Informationen stellen: Kann ich in ein nachhaltiges Finanzprodukt investieren? Kann ich eine „Grüne Aktie“ kaufen?

Für diese Investoren ist es wichtig, dass sie Informationen bekommen, dass Analysten diese aufbereiten und auch Zugang zu solchen Berichten haben. Daher differenziert man. Und deshalb würde ich den Punkt an Frau Kusch zurückgeben, dass es natürlich auch Argumente geben kann,

dass Unternehmen, die Wertpapiere am Finanzmarkt handeln lassen, anders behandelt werden als solche, die das nicht tun.

Hütsch: Aber wie wird das die Öffentlichkeit erreichen? Muss ich mich, wenn ich Aktionär eines Unternehmens sein will, durch den Geschäftsbericht durchquälen bis ich Seite 342 Punkt c gefunden habe? Oder wie ist das vorstellbar, dass verpflichtende Transparenz erkennbar wird?

Knoll-Biermann: Dabei sind zwei Dinge auseinander zu halten: Das Eine ist, dass der Finanzmarktkunde selber in diese Berichte schauen will. Und das Zweite ist, dass sich dieser Kunde darauf verlässt, dass etwa Ratingagenturen bestimmte Indikatoren aus dem Bericht auswerten und gleichsam die Lesearbeit übernehmen. Das hängt auch davon ab, ob man einen Bericht hat oder ob man mehrere Berichte verwendet. Diese Möglichkeit – separate Berichte – sieht die Richtlinie ja auch vor, als einen Bestandteil von Flexibilität, überlässt das aber den Mitgliedstaaten. Würde man das nutzen, würde ein Jahresabschluss mit einem Lagebericht erstellt und daneben ein separater Bericht über nicht-finanzielle Aktivitäten: Risiken, der Umgang mit Risiken usw. Wenn die Dinge getrennt sind, ist es für den Kunden einfacher, als wenn es in einem umfangreichen einzigen Bericht zu suchen ist. Auf Konzernebene kommen da schon mal 500 Seiten zusammen. Die Richtlinie hat deshalb vorgesehen, dass die Informationen in einer besonderen „Nicht-finanziellen Erklärung“ zusammenzufassen sind. Aber letztlich muss dieser Bereich mit dem finanziellen Teil abgestimmt werden. Denn entscheidend ist, dass der gesamte Lagebericht – finanzieller und nichtfinanzieller Teil – die für das Verständnis der Lage und des Geschäftsverlaufs relevanten Informationen enthält. Der häufigere Weg für den Kleinanleger ist aber wohl, dass man nicht direkt eine Aktie kauft, sondern sich an Fonds beteiligt. Fonds halten Anteile verschiedener Unternehmen, die vorher aufgrund der Auswertung ihrer Berichte ausgesucht werden. Und dann besteht die Möglichkeit, auf aufbereitete Daten zurückzugreifen und sich die Arbeit zu ersparen. Aber mit der Offenlegung besteht dann auch für den Kunden die Möglichkeit, das nachzuvollziehen.

Hütsch: Herr Schollmeyer: Die nicht-finanzielle Erklärung spannt einen ziemlich großen Bogen. Wenn ich aus der Richtlinie zitiere, heißt es da:

Es geht um Umwelt, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und es geht um Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Welcher dieser Punkte tut den bei Ihrem Unternehmen organisierten Verbänden möglicherweise am meisten weh?

Schollmeyer: Korruption und Bestechung ist natürlich ein großes Thema. In den Verbänden hat es lange Jahre Bemühungen gegeben, so etwas wie Branchen-Kodizes zur Governance aufzustellen. Das ist dann aber einfach nicht vorangekommen. Man muss ja auch letzten Endes sehen, dass man da Konkurrenten an einen Tisch bringen muss. Und die Bereitschaft, gewisse Daten freizugeben ist eben nur begrenzt.

Das andere Thema ist Diversität. Das ist wünschenswert, aber auch hier sind wir der Auffassung, dass das etwas ist, was kommen wird, was aus sich selbst heraus entwickeln muss. Wir haben jetzt in Deutschland die Thematik mit den weiblichen Führungspositionen. Dass bei den börsennotierten Unternehmen im Aufsichtsrat eine Quote Weiblichkeit erreicht werden soll. Das erscheint mir etwas verkrampft. Wir sind dagegen, weil wir denken, dass es zwar langsam, aber doch vorwärts geht und dass sich letzten Endes eine gesunde Betriebswirtschaft durchsetzen wird. Dass man Frauen braucht. Das gilt auch für Diversität, wenn man jetzt mal an Deutschland denkt. Wir vertreten die Meinung, dass Deutschland im Grunde auf jeden Einwanderer angewiesen ist und dass Flüchtlinge die Möglichkeit bekommen sollten, hier zu arbeiten. Das ist doch kein Zustand. Allein im Hinblick darauf, dass es betriebswirtschaftlich in Zukunft erforderlich sein wird, weil wir einfach nicht genügend Kinder bekommen. Aus dieser Erwägung heraus sind das schon problematische Punkte.

Hütsch: Frau Kusch, die Aufzählung der Punkte, die ich eben nannte, was würden Sie sagen: Macht nur das Gesamtpaket Sinn oder gibt es einzelne Punkte, die aus Ihrer Sicht Priorität haben? Stichwort Frauenquote.

Kusch: Insgesamt ist es ja ein Gesamtpaket, was ja nicht zwangsläufig abschließend ist. Ich würde es gern als Gesamtpaket in der Form sehen, dass das alles relevante Themen sind. Vor meinem Hintergrund gerade

zu Menschenrechtsthemen- ist das Wort Menschenrechte sehr wichtig und es wird das erste Mal sein, das es- wenn es denn im HGB irgendwo untergebracht wird - wirklich formal auftaucht und das ist schon mal gut. Ich glaube, dass da auch momentan politisch viel Bewegung drin ist. Die Vereinten Nationen haben die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verabschiedet. Die Unternehmen werden da zur Achtung der Menschenrechte noch einmal stärker aufgefordert und es wird auch ausbuchstabiert, was das heißt. Ich finde, dass diese UN-Leitprinzipien auch ein sehr sinnvoller Bezugsrahmen sind, wenn es um die Umsetzung der Richtlinie geht. Schaut da rein, was es an Anforderungen an *Human Rights Due Diligence, also a die menschenrechtliche Sorgfaltpflicht von Unternehmen*, gibt

Hütsch: Herr Beck, was wäre für Sie der wichtigste Punkt?

Beck: Ich runzele gerade die Stirn ein wenig, wenn ich diese Menschenrechtsfrage anschau. Ich erinnere mich, dass in 2000 beschlossen wurde, die Hungernden auf der Welt bis 2015 zu halbieren. Das ist nächstes Jahr. Ich würde sagen, wir werden mehr Hungernde haben als im Jahr 2000. Es sind knapp eine Milliarde Menschen weltweit, die zu wenig zu essen haben. Wir haben eine weitere Milliarde Menschen, die am Existenzminimum leben und wir haben eine weitere Milliarde Menschen, die an zu viel Essen leiden. Ehrlich gesagt bin ich sehr skeptisch, ob die Maßnahmen und die Ideen, die wir die letzten 15 Jahre fortsetzten, diese Probleme lösen können. Man kann es wirtschaftlich anschauen: Zwei Milliarden Menschen nehmen am Wirtschaftsprozess nicht teil. Aus wirtschaftlicher Sicht eigentlich die totale Katastrophe, aber wir kriegen es nicht gelöst. Ganz im Gegenteil. Die Wahrheit der letzten 15 Jahre sieht anders aus: massives Land Grabbing. Also die Hungernden-die Bauern sind - deren Anzahl ist gewachsen, weil sie keinen ausreichenden Zugang und keine ausreichende Versorgung haben. Ich weiß nicht, wie wir das mit dem europäischen Berichtswesen hinkriegen sollen, das zu ändern. Ich glaube nicht daran, muss ich ehrlich sagen.

Hütsch: Frau Neumann: Bei Ihnen sind ja Unternehmen und Verbände europaweit organisiert. Herr Schollmeyer hat es vorhin ein wenig verneint, dass diese Ausgangssituation des starken wirtschaftlichen Gefälles

in Europa derzeit bei dem Thema eine Rolle spielen sollte. Würden Sie das ähnlich sehen? Oder auch, wenn es an die Umsetzung geht: Haben Sie eher die Befürchtung, dass es in einigen europäischen Ländern momentan ganz andere Prioritäten geben muss?

Neumann: Ja, auf jeden Fall und das ist auch das, was die europäische Kommission jetzt festgestellt hat. Es ist nach wie vor ein Patchwork. Es sind 28 Mitgliedsstaaten, aber nicht jedes Land ist so gut vorbereitet wie Deutschland oder Italien. Vor allem die osteuropäischen Länder müssen jetzt viel nachholen, auch was CSR- und Nachhaltigkeitsberichterstattung angeht. Und das ist auch ein Thema, bei dem diese Richtlinie helfen will. Auf Englisch würde es jetzt heißen: „*Level Playing Field*“ zu gestalten. Aber wie das dann lokal vor Ort aussieht und wie die einzelnen Firmen oder auch die Bevölkerung betroffen sind, das ist dann noch ein anderes Thema. Aber es ist auf jeden Fall der Plan, zusammenzuarbeiten und auch die Länder, die jetzt noch nicht so weit sind, ins Boot zu holen.

Hütsch: Herr Knoll-Biermann: Wäre das der politische Blick darauf, dass man dieses Thema auch politisch viel stärker besetzen könnte derzeit?

Knoll-Biermann: Das Thema verantwortungsvolle Unternehmensführung wird schon eine ganze Weile politisch diskutiert. Insoweit hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Federführung innerhalb der Bundesregierung und führt auch regelmäßig Veranstaltungen durch. Das Justizressort ist hingegen zunächst beschränkt auf die Frage der Berichtspflicht.

Was die Frage innerhalb Europas betrifft, kann ich wenig sagen, weil Deutschland in diesem Prozess nur mitwirkt und wir vor allem nicht über andere Mitgliedsstaaten in irgendeiner Form urteilen können. Sicher ist aber das Thema auch durch eine verstärkte Aufmerksamkeit in den Medien bei den Verbrauchern in den Vordergrund gerückt. Vor diesem Hintergrund ist es mehr Informationen darüber gibt. Mit dem neuen Informationsinstrument soll erreicht werden, dass derjenige, der das Thema nicht behandelt, in seinem Bericht dazu etwas sagt. Nämlich,

dass er das nicht behandelt und warum. Mit diesem Ansatz „*Comply or Explain*“ wird im Kern versucht, das Umdenken noch zu befördern.

Wenn man fragt, ob es Sanktionen geben wird, wenn man den Bericht nicht macht: Ja, die wird es geben, das ist europäisch vorgegeben. Wie genau, das ist noch zu diskutieren. Eine entscheidende Sanktion dürfte aber sein: Wenn ein Unternehmen in seinem Bericht schreibt, es behandelt das Thema Achtung der Menschenrechte nicht, wird es viele Nachfragen geben. So eine Aussage wird deshalb sicher nicht bei einem börsennotierten Unternehmen auf Seite eins im Geschäftsbericht stehen. Dieser Druck wird wirtschaftlich gesehen der stärkere sein als wenn eine Behörde für diesen Fall ein Verwaltungsverfahren durchführt. Sanktionen wird es natürlich trotzdem geben. Dennoch wird der eigentliche Druck auf die Unternehmen von der Öffentlichkeit ausgehen, wenn ein Bericht eines großen Unternehmens ausbleibt.

Hütsch: Wir kommen jetzt zur Abschlussrunde. Wenn man das Thema CSR in einem Zeitraum von zwei Jahren richtig macht: Wo stünden wir da? Was ist Ihnen da besonders wichtig?

Knoll-Biermann: Das führt zu der Frage: Was machen wir jetzt zur Umsetzung der Richtlinie? Wir werden versuchen, natürlich das wieder aufzugreifen, was auch auf europäischer Ebene abgelaufen ist. Wir haben verschiedene Interessen gehört-hier in der Runde auch noch einmal. Aber wir waren auch im europäischen Prozess vertreten und werden auch am nationalen Prozess genauso teilnehmen. Am Ende werden wir eine hoffentlich wohl ausgefeilte Regelung haben, die berechnete Transparenzinteressen genauso berücksichtigt wie die Belastungen, die auf der anderen Seite eintreten können. Wir werden einen Weg gefunden haben, der dafür sorgt, dass wir nicht die kleinen und mittleren Unternehmen überfordern. Sie fallen zwar nicht in den Anwendungsbereich, aber sind mittelbar doch betroffen, jedenfalls dann, wenn sie nicht selbst mit den Verbrauchern zu tun haben, sondern ihre Kunden große Unternehmen sind, die berichten müssen. Dann bestehen gewisse Zusammenhänge. Und wir werden uns ein Sanktionssystem überlegt haben.

Hütsch: Herr Beck: Von dem ausgehend, wo wir jetzt sind: Wo - sagen Sie - könnte man in zwei Jahren noch einmal einen entscheidenden Schritt vorangekommen sein?

Beck: Es kommt jetzt sehr stark auf die nationale Ausgestaltung an. Wie das, was hier im Europarecht relativ weit angelegt ist, so konkretisiert werden kann, dass etwas Operationales daraus wird. Etwas, das auch eine gewisse Vergleichbarkeit herstellt. Das Verhältnis zwischen den Unternehmen, die berichtspflichtig sind und denen, die nicht berichtspflichtig sind. Vorhin wurde auch dieses gewisse Machtgefälle angesprochen. Da muss man - glaube ich - sehr gut hinschauen, dass da nicht falsche Dinge entstehen. Ich hatte ja betont: Mir wäre eigentlich eine Verantwortungskette lieber als eine Verantwortung über die Kette.

Hütsch: Herr Schollmeyer, für den BDI: Was glauben Sie, wie sich die Diskussion weiterentwickelt in so einem Zeitraum von zwei Jahren? Denken Sie, dass viele kritische Fragen abgehakt und beantwortet sein werden? Oder werden gewisse problematische Dinge, wenn es an die Ausgestaltung geht, möglicherweise stärker?

Schollmeyer: Prognosen sind immer schwierig. Ich glaube, die Richtlinie ist - so wie sie da steht - ein wenig überschätzt. Wenn sie einmal ein Stück weit in die Umsetzung gegangen sein wird, dann werden wir nicht mehr allzu viel davon sprechen. Ob sie tatsächlich geeignet sein wird, die Ziele zu befördern, die sich die Kommission da gesetzt hat, das glaube ich auch nicht wirklich. Es ist wie ein von hinten aufgezümmtes Pferd. Ein Unternehmen, das von sich aus gut und nachhaltig wirtschaftet oder ein Unternehmen, das es eben nicht tut, das wird auch nicht dadurch besser, dass diese Berichtspflichtenrichtlinie jetzt in der Welt ist.

Hütsch: Frau Kusch, an Sie die gleiche Frage: Wo sollten wir Ihrer Ansicht nach in zwei Jahren stehen?

Kusch: Zum einen haben wir dann eine deutsche Berichtspflicht, die Unternehmen ab 250 MitarbeiterInnen - egal ob börsennotiert oder nicht- umfasst. Und die dann anhand eines möglicherweise selbst ausgearbeiteten oder anhand eines empfohlenen Berichtsstandards ganz konkret für Sektorbereiche ausdifferenziert bestimmte Vorgaben macht. Also

beispielsweise nicht nur, wie viele Audits sie durchgeführt haben, sondern die Vorgabe, dass dann die Auditberichte offengelegt werden müssen. Dann wird es eine inhaltliche Überprüfung dieser Informationen geben. Und natürlich wird es einen Sanktionsmechanismus geben, wenn dem nicht nachgekommen worden ist. Und dann ist das schon einmal ein Teil der Geschichte, aber auch noch nicht alles. Denn möglicherweise sind dann die Ideen auch schon weiter vorangeschritten, auch noch einmal eine Haftung für Unternehmen einzuführen, wenn sie ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nicht nachkommen. Diese muss verhältnismäßig sein, damit ein Unternehmen ihr nachkommen kann. Die Unternehmen müssten dann vor Gericht darlegen, was sie gemacht haben, um der dann gesetzlich festgeschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen. Oh- sie haben ja zum Glück schon darüber berichtet und das wäre dann im Rahmen dieser Offenlegungspflichtrichtlinie gleich mit abgedeckt. Ich sehe durchaus noch Möglichkeiten, sich zu entwickeln.

Hütsch: Frau Neumann: Angenommen jetzt kommt es zum Schlimmsten, zu dem, was Frau Kusch gerade skizziert hat. Was passiert dann mit den Unternehmen, die bei Ihnen sind? Laufen die schreiend weg, weil sie sagen, Sie haben ihre Interessen nicht ausreichend vertreten oder sagen sie, damit kann man doch eigentlich ganz gut leben?

Neumann: Ich denke, dass ein Hauptziel dieser Richtlinie ja auch war, die Glaubwürdigkeit oder den Ruf der Firmen ein wenig wiederherzustellen. In Europa ist der Ruf der Industrie- vor allem in manchen Sektoren - nicht besonders positiv. Diese Richtlinie ist jetzt auch ein Mittel, die Mauer zwischen Unternehmen und Gesellschaft zu durchbrechen. Ein Mittel, das die die Glaubwürdigkeit wieder herstellt, aber auch das Vertrauen wieder herstellt. Dass der Gedanke von CSR nicht nur ein „*nice to have charity social activity*“ ist, sondern auch im Unternehmen verankert ist. Und zwar mit dem Gedanken: Wie wirke ich auf die Gesellschaft? Daher denke ich nicht, dass die Firmen weglaufen, sondern mehr und mehr zu diesen Unternehmensnetzwerken kommen. Weil sie dort lernen, was andere Firmen schon leisten und wie sie damit umgehen. Ich denke, es wird zukünftig eine positive Auswirkung haben.

Hütsch: Vielen Dank. Fragen aus dem Publikum?

Zuhörer: (Frage nach der Beachtung des Aspektes der Biodiversität im Rahmen der Richtlinie)

Knoll-Biermann: Über die Details von Ressortabstimmungen – ich bitte um Verständnis - kann ich nichts sagen. Was den Aspekt als solchen betrifft: Die Richtlinie verlangt Angaben zu Umweltaspekten und ein Erwägungsgrund, der Richtlinie gibt Hinweise auf Konkretisierungen. Da ist Biodiversität nach meiner Erinnerung nicht erwähnt. Genannt sind eher andere Aspekte, die in der öffentlichen Diskussion einen größeren Raum eingenommen haben (Stichwort “CO₂-Bilanz“ oder z.B. „Wasserverbrauch“). Das ist das, was am Ende der Lieferkette das derzeit in den Medien wahrgenommene größere Problem ist.

Biodiversität ist aber nicht ausgeschlossen. Das heißt nur, dass sie im Text nicht ausdrücklich genannt ist. Es sind auch andere Punkte nicht genannt, die man da hinein schreiben könnte. Man kann auch unter Arbeitnehmerbelangen sehr viel oder sehr wenig verstehen, ohne dass man das alles nennen muss. Solche Fragen wie „Gibt es Betriebsräte oder werden sie behindert?“ Das könnte man alles darunter fassen. Das könnte man vielleicht sogar schon unter die jetzige Vorgabe fassen. Auch beim Aspekt „Achtung der Menschenrechte“ wird man verschiedene Einzelthemen erfassen, wobei der Begriff „Menschenrecht“ vielfältig ausgefüllt wird. Es gibt dazu Festlegungen auf UN-Ebene, aber auch regionale Verstärkungen. Zur Diversität selbst kann ich aber nicht sagen, was das BMUB konkret vorgetragen hat.

Hütsch: Vielen Dank an die fünf Diskutanten. Ich muss noch dazu sagen, was hoch anerkennungswürdig ist, es gab keinerlei Vorabsprachen, auch nicht dahingehend, welche Fragen gestellt werden. Vielen Dank für Ihr Interesse.

Spielräume nutzen und erweitern – CSR als unternehmerische Aufgabe

Dr. Johannes Merck, Otto Group, Honorarprofessor an der Hochschule für Nachhaltige Entwicklung Eberswalde

Einführung

Das Feld der unternehmerischen Nachhaltigkeit

Die Beschäftigung mit Fragen einer nachhaltigen Entwicklung im Kontext von Unternehmen ist bedingt durch eine Vielzahl von z.T. parallelen und sich gegenseitig beeinflussenden Entwicklungen in Politik, Gesellschaft, dem internationalen Weltgeschehen sowie der Entwicklung von Unternehmen selbst (vgl. u.a. Dingler 2003). Während in den 90er Jahren Nachhaltigkeit im unternehmerischen Kontext primär auf Umweltbelange am eigenen Standort rekurrierte, d.h. Tätigkeiten meist als Einzelprojekte konzipiert waren und den unmittelbaren Wirkungsbereich umfassten, deren Wirksamkeit und Relevanz meist rein qualitativ bewertet und z.T. mangels methodischer Ansätze sowie aus Unwissenheit geschätzt werden mussten, zeichnet sich ein zeitgemäßes CSR-/Nachhaltigkeitsmanagement heute u.a. durch folgende Aspekte aus:

Integrierte Verankerung von CSR/Nachhaltigkeit im Kerngeschäft von Unternehmen, statt einer Beschäftigung mit „Nebenschauplätzen“

Betrachtung und Berücksichtigung der gesamten Wertschöpfungskette eines Unternehmens, d.h. von der Erzeugung und Rohstoffgewinnung, der Verarbeitung, der Logistik, des Handels und des Verkaufs, der Nutzung sowie der Entsorgung von Produkten

Etablierung eines faktenbasierten CSR-/Nachhaltigkeitsmanagements, d.h. ein auf Impactreduzierung und -messung ausgelegtes Managementsystem

Motive für eine Beschäftigung von Unternehmen mit CSR/Nachhaltigkeit, können vielfältig sein und sind oft bedingt durch die Branche, in der ein Unternehmen tätig ist (Endkonsumentennahe versus endkonsumentenferne Branchen), der Unternehmensgröße (KMU versus Konzern) sowie den externen Treibern, die eine aktive Auseinandersetzung

und Adressierung bestimmter Themen befördern. Im Folgenden werden einige Aspekte skizziert, die Hinweise dafür liefern warum nachhaltiges Wirtschaften für Unternehmen von Bedeutung sein kann:

Offensichtliche objektive Verschärfung globaler Herausforderungen (u.a. Ressourcenverknappung, globaler Klimawandel, Wohlstandsgefälle)

Steigende Erwartungen an Transparenz und „Schadensvermeidung“ seitens der Stakeholder

Steigende gesetzliche Anforderungen (z.B. EU-Holzverordnung, Berichterstattungspflicht für non-financials etc.)

Schaffung eines für die eigene Geschäftstätigkeit positiven Umfeldes: Dauerhaft ausreichende Ressourcen; intakte Ökosysteme; stabile, dem Handel förderliche Gesellschaften

Die hier angesprochenen Stakeholder sind für Unternehmen dabei von großer Bedeutung. Theoretisch ist der Begriff durch den Stakeholder-Ansatz (vgl. Freeman 1984) geprägt worden, welcher u.a. diverse kontroverse Diskussionen in Wissenschaft und Praxis hervorgerufen hat. An dieser Stelle soll hierauf jedoch nicht weiter eingegangen werden. Unbestritten ist, dass der von Freeman geprägte Ansatz den Blick der Unternehmensführung neben Anteilseignern und Managementinteressen erweitert hat für weitere Anspruchsgruppen des Unternehmens mit jeweils unterschiedlichen Interessen wie z.B. die Gesellschaft, Lieferanten, Kunden, den Staat, etc. Der Stakeholder-Ansatz verdeutlicht daher, die Einflussmöglichkeiten von Stakeholdern auf Unternehmenspraktiken, vor allem im Kontext von Umwelt- und Sozialbelangen. Für Unternehmen ist es daher von großer Bedeutung die für die eigenen unternehmerischen Belange wichtigsten Stakeholder zu identifizieren sowie deren Interessen zu kennen und sie in bestimmte Prozesse zu involvieren. Dabei müssen Unternehmen stets die z.T. auch divergierenden Stakeholder-Interessen berücksichtigen (vgl. Abb. 1).

Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Wollen sich mit ihrem Unternehmen identifizieren • Bewerber berücksichtigen Nachhaltigkeitsleistung verstärkt bei ihrer Arbeitgeberwahl
Konsumenten	<ul style="list-style-type: none"> • Möchten „sorgenfrei“ konsumieren • Wollen ethisch korrekte Produkte, sind jedoch kaum zu Mehrkosten bereit
Wettbewerb	<ul style="list-style-type: none"> • Setzt sich ambitionierte Ziele • Macht Nachhaltigkeit zu relevantem Marktfaktor • Beeinflusst Branchenstandards
Politik	<ul style="list-style-type: none"> • Verstärkt die Regulierung z.B. EU-Holzhandelsverordnung, Pflichtberichterstattung ab 2016 • Fordert Aktivitäten über Gesetzesrahmen hinaus
Kapitalmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Ist zurzeit stärkster Treiber für CR-Aktivitäten • Investoren und Analysten fordern besseres Management von „nicht-finanziellen Werttreibern“
NGOs	<ul style="list-style-type: none"> • Wirken mit hoher Glaubwürdigkeit in Bevölkerung • Sind Partner und Kampagnengegner zugleich • Üben durch moralische Überlegenheit Druck aus

Abbildung 1: Anforderungen von Stakeholdern bzgl. Transparenz, Schutz vor Risiken und Wirksamkeit nachhaltigkeitsbezogener Tätigkeiten.

Quelle: Eigene Darstellung, Otto Group 2014.

Welche konkrete Rolle der Einbezug von Stakeholdern im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Otto Group gespielt hat sowie welche Anforderungen diesbzgl. existieren, wird im Folgenden skizziert.

Nachhaltigkeitsmanagement konkret – im Rahmen der Otto Group

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen hat sich wie auch das CSR-/Nachhaltigkeitsmanagement selbst, in den letzten 10 Jahren in verschiedener Hinsicht stark weiterentwickelt. Befördert und gestützt wurde diese Entwicklung u.a. durch die Multi-Stakeholder Organisation GRI (Global Reporting Initiative). Seit 1997 entwickelt die Organisation unter Einbezug verschiedener Interessensgruppen freiwillige Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen und anderen Organisationen. Dieser Berichtsrahmen legt die Prinzipien und Indikatoren dar, welche Unternehmen und Organisationen nutzen können, um ihre ökonomische, ökologische und soziale Leistung zu messen. Dabei bemüht sich GRI um eine kontinuierliche Verbesserung und eine zunehmende Anwendung des Leitfadens, welcher der Öffentlichkeit zur freien Verfügung steht. Im Jahr 2014 wurden die neuen G4-Richtlinien veröffentlicht, an denen sich Unternehmen seit der Veröffentlichung im Rahmen der Berichterstattung orientieren können. Die größte Veränderung der G4-Richtlinien ist die Anforderung an Wesentlichkeit, sogenannte Materiality. Unternehmen sind dazu aufgerufen sich auf die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Themen, u.a. gemäß ihrer Schadwirkung und der Bedeutung für ihre Stakeholder, zu konzentrieren. So heißt es im Vorwort von G4 (GRI 4 2014, 4): „Neben der erhöhten Benutzerfreundlichkeit im Vergleich mit den früheren Versionen der Leitlinien liegt bei G4 eine stärkere Betonung auf der Notwendigkeit, den Berichterstattungsprozess und den Abschlussbericht verstärkt auf Themen auszurichten, die für die Organisation und deren Stakeholder von entscheidender Bedeutung sind. Dieser Ansatz der „Wesentlichkeit“ gewährleistet, dass Berichte an Relevanz, Glaubwürdigkeit und Benutzerfreundlichkeit gewinnen. Dies wiederum gibt Unternehmen die Möglichkeit, die Märkte und die Gesellschaft bezüglich Nachhaltigkeit besser zu informieren.“ Darüber hinaus haben die Themen „Lieferkette und eigene Wertschöpfungskette“ an Bedeutung gewonnen. Grundsätzlich sollen die GRI Richtlinien Unternehmen Orientierung und Struktur für die eigene Nachhaltigkeitsberichterstattung geben, stellen aber auf Grund der inzwischen großen Bedeutung des Standards zugleich auch neue Anforderungen für berichterstattende Unternehmen dar. Übergeordnete Ziele von GRI sind die Herstellung von mehr Vergleichbarkeit

und Transparenz im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Neben GRI existieren weitere Leitfäden und Orientierungshilfen für Unternehmen (z.B. ISO 26000, Nachhaltigkeitskodex, CSR Kompass). Nachhaltigkeit hat im Rahmen der Otto Group eine lange Tradition, deswegen ist es zum einen nicht verwunderlich, dass bereits seit dem Jahr 1996 regelmäßig über nachhaltigkeitsbezogene Themen berichtet wird und zum anderen neue Anforderungen, wie die von G4 versucht, bestmöglich umzusetzen. Welche Schritte die Otto Group in den letzten Jahren vollzogen hat und wie die steigenden Anforderungen, u.a. im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements adressiert und umgesetzt werden, wird im Folgenden skizziert.

Der „ImpACT-Prozess“ der Otto Group

Mit der CR-Strategie 2020, verankert die Otto Group die Grundsätze nachhaltigen Wirtschaftens noch tiefer in der Konzernorganisation und in den Geschäftsprozessen. Die Grundlage für das strategische Handeln der Otto Group in diesem Bereich ist das Nachhaltigkeitsmanagement „impACT“, mit dem das Unternehmen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft entlang der gesamten Wertschöpfungskette quantifiziert, bewertet und effiziente Maßnahmen ableitet. Diese Methode wurde bei der Verleihung des CSR-Preises der Bundesregierung im September 2014 an die Otto Group als besonders lobenswert hervorgehoben.



Abbildung 2: Die CR-Strategie 2020 der Otto Group im Überblick.

Quelle: Eigene Darstellung, Otto Group (2014).

Die Basis des Nachhaltigkeitsmanagements der Otto Group stellt die Kenntnis und aktive Adressierung der spezifischen umwelt- sowie sozialbezogenen Anforderungen aller Stufen entlang der eigenen Wertschöpfung dar. Abbildung 3 verdeutlicht hierbei exemplarisch die textile Wertschöpfungskette mit den verschiedenen Wertschöpfungskettenstufen der Rohstoffgewinnung und Verarbeitung, der Endfertigung (sogenanntes CMT = Cut, Make, Trim), dem Handel und schließlich des Konsums inkl. der Entsorgung und Verwertung von (textilen) Produkten.

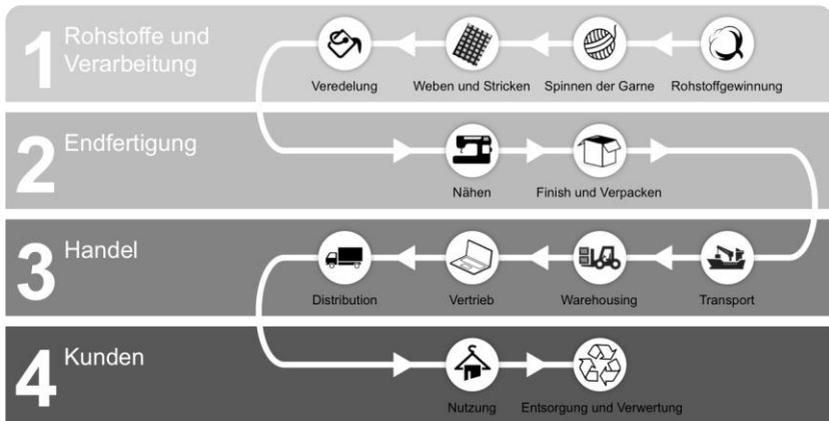


Abbildung 3: Exemplarische Darstellung einer textilen Wertschöpfungskette.

Quelle: Eigene Darstellung, Otto Group (2014).

Für einen global agierenden Handelskonzern wie die Otto Group stellt die Identifikation der relevanten umwelt- sowie sozialbezogenen Hot Spots entlang der eigenen Lieferketten eine große Herausforderung dar. U.a. auf Grund der hohen Diversität an Produkten und damit einhergehenden Komplexität. Die Identifikation und Adressierung der wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Herausforderungen stellt große Unternehmen u.a. im Kontext der Berichterstattung vor die Aufgabe

- die Interessen der verschiedenen Stakeholder zu kennen und angemessen zu berücksichtigen
- die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Hot Spots entlang der gesamten Wertschöpfung zu identifizieren sowie
- diese in Anbetracht der z.T. limitierten Möglichkeiten in finanzieller sowie organisationaler Hinsicht, der oftmals existierenden hohen Komplexität der Sachverhalte sowie auf Grund der z.T. bestehenden Handlungsbarrieren trotzdem angemessen zu adressieren

Vor dem skizzierten Hintergrund hat die Otto Group sich zum Ziel gesetzt, die von den verschiedenen Unternehmenstätigkeiten ausgehen-

den Impacts zu identifizieren sowie passgenaue Maßnahmen zu entwickeln um so die negative Schädigung zu reduzieren.

Dabei stellen sich zwei wesentliche Fragen: 1. Wo in der Wertschöpfungskette entstehen die größten negativen Auswirkungen auf Mensch und Natur und 2. wo entfalten entsprechende Maßnahmen und Investitionen mithin die größte Wirkung? Dabei geht es zunächst nicht um die Höhe eines Eurobetrags, der an Naturkapital als externe Kosten verbraucht wird; Eurobeträge kommen sodann ins Spiel, wenn versucht wird unterschiedlichste Auswirkungen auf die Umwelt zu bewerten, zu vergleichen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. So gilt es beispielsweise aus einer Managementperspektive folgende Frage zu beantworten: Was ist wirkungsvoller – die Einsparung einer Tonne CO₂-Ausstoß bei Transporten oder 1000 Liter Wasser auf dem Baumwollfeld? Durch die Berechnung der Schädigung in ökonomischer Währung, dem Euro, wird ein einheitliches Relevanzmaß generiert, welches die notwendige Vergleichbarkeit ermöglicht.

Otto nutzt hierfür eine neuartige Bewertungssystematik, die von der Unternehmensberatung Systema entwickelt wurde und „estell“ genannt wird. Diese erlaubt es, mit sehr überschaubarem Aufwand alle wesentlichen Umweltwirkungen über die gesamte Wertschöpfungskette zu quantifizieren. Dazu werden die Einkaufsdaten eines Unternehmens in Euro nach einzelnen Kostenarten in das Tool eingelesen. Das Tool berechnet aus diesen Kostendaten die Umwelteffekte der Wertschöpfungskette. „estell“ enthält dazu globale statistische Daten zur ökonomischen Wertstruktur der Wirtschaft und zu den sektorspezifischen Umwelteffekten. Die Daten wiederum stammen aus EU-Forschungsprojekten. Das Tool wendet die in der VWL etablierte Methode der ökologisch erweiterten Input-Output-Rechnung nach Leontief an.

Da auch soziale Verhältnisse in der Lieferkette ein sehr wesentliches Aufgabengebiet für die CSR-Strategie ist, hat die Otto Group als erstes Unternehmen auch diese sozialen Risiken in Form von Risikoarbeitsstunden erfasst (siehe Abbildung 4). Die Berechnung erfolgt analog der Umweltzahlen. Hierfür errechnet man in einem ersten Schritt die Arbeitsstunden, die in allen Wertschöpfungsstufen der Otto Group anfallen. In einem zweiten Schritt werden dann die Arbeitsstunden bestimmt,

für die ein hohes Risiko besteht, dass Kernarbeitsnormen nicht eingehalten werden, ausgehend vom jeweiligen Land und Wirtschaftssektor. Es wird dabei ausschließlich auf fundierte und akzeptierte Datenquellen zurückgegriffen wie die der UN, ILO (siehe hierzu auch unter Kapitel 3).

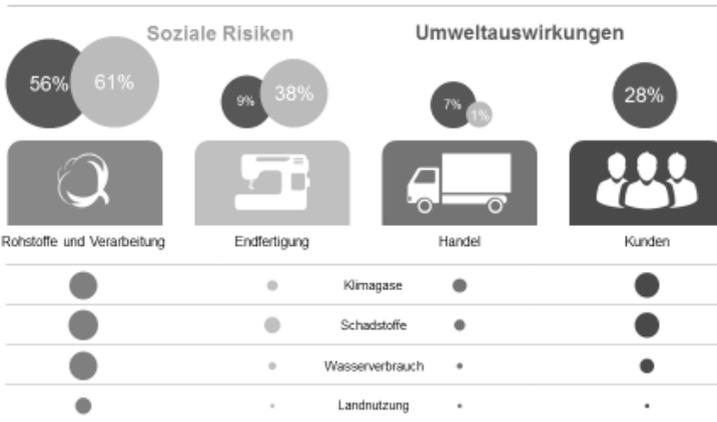


Abbildung 4: Die Nachhaltigkeits-Hot Spots bei der Otto Group. Darstellung der größten Auswirkungen in der Lieferkette und beim Konsumenten.

Quelle: Eigene Darstellung, Otto Group (2014).

Abbildung 4 verdeutlicht die auf Grundlage der soeben beschriebenen Methodik ermittelten Nachhaltigkeits-Hot Spots der Otto Group. Deutlich wird, dass vier maßgebliche, für das Handelsgeschäft relevante Umweltmedien existieren: Klimagasen, luftgetragene Schadstoffe, Wasserverbrauch und Landnutzung. Fasst man die Emissionen von Klimagasen und Schadstoffen zusammen, nebst dem Wasserverbrauch und der Landnutzung, ergibt sich das folgende Bild: Im direkten Zugriffsbereich der Otto Group, dem Handel, treten die geringsten Umweltauswirkungen auf. Die größten Auswirkungen liegen zum einen in der Vorkette, vor allem bei der Ressourcengewinnung und Weiterverarbeitung. Zudem wird deutlich, dass ein ganz wesentlicher Anteil der Auswirkungen auf die Umwelt auf die (Produkt-)Nutzungsphase beim Kunden entfällt.

Wie geht die Otto Group mit diesen Informationen um? Welche Schlussfolgerungen resultieren hieraus für die CR-Strategiebildung? – Die Evaluation der Schadschöpfung sowie die Umrechnung auf ein einheitliches Relevanzmaß in Euro ist hingegen nicht ausreichend. Denn Unternehmen sind nicht frei von äußeren Einflüssen, sondern unterliegen den Bewertungen und den Anforderungen von Stakeholdern aus Wissenschaft, Gesetzgebung, NGOs und Medien. Diese bewerten den Erfolg einer unternehmerischen CSR-Strategie und ihre Erwartungen müssen daher bei deren Formulierung Berücksichtigung finden. Daher führt die Otto Group systematische und regelmäßige Analysen durch, zum Beispiel bezüglich sich ändernder Gesetzgebung, die Einfluss auf die Otto Group haben kann, oder über Themenschwerpunkte von NGO-Kampagnen; hierzu werden u.a. regelmäßige Workshops mit Vertretern aus Wissenschaft, Politik, NGOs veranstaltet. Abbildung vier verdeutlicht den Einbezug der benannten Stakeholder-Perspektiven, d.h. neben der quantitativen Berechnung mit „estell“, erfolgt ein Einbezug qualitativer Daten durch den Einbezug von Stakeholdern. Hieraus ergeben sich vier Felder der unternehmensspezifischen Wesentlichkeitsmatrix.

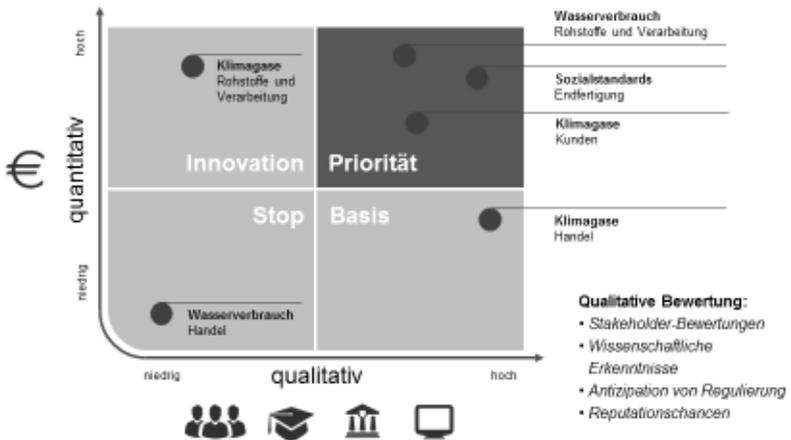


Abbildung 4: Schematische Darstellung einer Wesentlichkeitsmatrix der Otto Group. Bewertung und strategische Einordnung von Nachhaltigkeitsauswirkungen.

Quelle: Eigene Darstellung, Otto Group (2014).

Die vier Felder der Wesentlichkeitsmatrix sind hierbei von folgenden Charakteristika gekennzeichnet:

Priorität: Dieser Qualifizierung werden die Themen zugeordnet, die sowohl auf Basis der berechneten Schadwirkung („estell“), als auch auf Basis der Bewertung der Stakeholder hohe Priorität besitzen: zum Beispiel der Wasserverbrauch bei der Ressourcengewinnung und –verarbeitung.

Innovation: Hier werden Themen zugeordnet, bei denen hohe Umweltkosten entstehen, jedoch das Augenmerk externer Stakeholder nicht groß ist – es gilt diese Themen innovativ und proaktiv zu adressieren, zum Beispiel die Reduktion von Klimagasen bei der Ressourcengewinnung und –verarbeitung.

Basis: Hier gilt es, Themen mit relativ geringer Schadschöpfung (bezogen auf Umweltkosten), aber mit hoher Beeinflussbarkeit, angemessen zu berücksichtigen. Beispielsweise sind die Kosten des Ausstoßes von Klimagasen im unmittelbaren Geschäftsbereich der Otto Group geringer als in anderen Feldern, da die Otto Group hier schon relativ gut aufgestellt ist. Es entspricht aber dem Anspruch des Unternehmens als auch der Erwartung externer Stakeholder, auch „vor der eigenen Haustür zu kehren“, bspw. durch eine möglichst klimaschonende Abwicklung der eigenen Transporte.

Stopp: Themen/Aufgabenfelder in diesem Feld beinhalten wenig strategisches Investitionspotential – zum Beispiel der Wasserverbrauch an den eigenen Standorten und Transporten.

Einzelne CR-Maßnahmen im Rahmen der Otto Group im Überblick

Das Sozialprogramm der Otto Group

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Otto Group fungiert als Grundlage der Vertragsbeziehung zu seinen Lieferanten. Er beinhaltet Mindeststandards, die die soziale Verantwortung in der Lieferkette sicherstellen sollen. Zu den darin geforderten Standards gehören u.a. die Beschränkung von Höchstarbeitszeiten auf maximal 60 Stunden pro

Woche, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, bezahlte Überstunden und ein dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechendes Entgelt.

Als Teil der CR-Strategie 2020 hat sich die Otto Group das ambitionierte und standardsetzende Ziel gesetzt, die Einhaltung dieser Mindeststandards und damit die Sozialverträglichkeit der Produktion von Waren, die durch die Handelsunternehmen der Gruppe vertrieben werden, zu gewährleisten. Für diesen Zweck wurde ein dreistufiges Sozialprogramm entwickelt, das die Elemente „Kontrolle“ und „Zusammenarbeit“ zwischen der Otto Group, den Lieferanten und Fabriken kombiniert.

Basic Level: Das Basic Level dient der Herstellung von Transparenz über die vorherrschenden Arbeitsbedingungen in relevanten Fabriken, d.h. in allen Produktionsstätten von Lieferanten für Eigen- und Lizenzmarken in Risikoländern.¹ Bis 2015 sollen alle Lieferanten in das Sozialprogramm integriert werden, d.h. ein gültiges Sozialaudit (z.B. durch BSCI, SA 8000 oder durch Otto Group eigene Prüfungen) vorweisen können. Bei neuen Fabriken werden noch vor der ersten Auftragsvergabe die Arbeitsbedingungen überprüft und, wenn nötig, Korrekturpläne erstellt. In Folgeprüfungen, die von internen Prüfern und unabhängigen externen Auditgesellschaften durchgeführt werden, müssen die erforderlichen Fortschritte bestätigt werden, bevor Geschäftsbeziehungen eingegangen werden.

Advanced Level: In der zweiten Stufe, dem Advanced Level, werden ausgewählte Fabriken mit einem sechs bis achtmonatigen Qualifizierungsprogramm im Bereich Arbeitsbedingungen bei der Verbesserung und Weiterentwicklung unterstützt. Das Programm umfasst Workshops, „Hausaufgaben“ und Vor-Ort Besuche in der Fabrik sowie intensive Schulungen von Entscheidungsträgern von Fabriken zu den für sie relevanten Themen durch externe Dienstleister. So soll sichergestellt werden, dass bessere Arbeitsbedingungen nicht nur über Korrekturpläne und Basisunterstützung der Fabriken angestoßen werden, sondern auch

¹ Die Otto Group bezieht Waren aus über 70 Produktionsländern. Das Sozialprogramm beschränkt sich in der Prüfung der Arbeitsbedingungen auf sogenannte Risikoländer. Dabei orientiert sich die Otto Group an der Risikoländerliste der Business Social Compliance Initiative (<http://www.bsci-intl.org/bsci-list-risk-countries-0>).

intensive und nachhaltige Verbesserungen aktiv und vor Ort unterstützt und begleitet werden.

Excellence Level: In der dritten Stufe, dem Excellence Level, werden ausgesuchte Produktionsstätten in partnerschaftlicher Zusammenarbeit bei der Entwicklung von ganzheitlichem nachhaltigem Wirtschaften unterstützt. D.h. in langfristigen Projekten werden in der Fabrik soziale, ökologische und ökonomische Verbesserungen, die über die Mindeststandards im Verhaltenskodex hinaus gehen, gemeinsam mit externen Trainern und Experten geplant und implementiert.



Abbildung 5: Schematische Darstellung des Sozialprogramms der Otto Group.

Quelle: Eigene Darstellung, Otto Group (2014).

Cotton made in Africa (CmiA)

Baumwolle ist der wichtigste Rohstoff der Textilindustrie und wird weltweit auf unterschiedliche Weise angebaut. Ca. 10% der Welternte stammt aus kleinbäuerlicher Produktion in West- und Südostafrika. Sie

dient hier als sogenannte Cash Crop, ein Produkt, mit dem der Bauer die Möglichkeit hat, neben der Produktion von Gemüse oder Mais, das er selbst verzehren oder auf dem Markt gegen andere Produkte tauschen kann, ein finanzielles Einkommen zu generieren. Der Verdienst hängt dabei 1. von der Ernte ab und 2. von den jeweiligen Rohstoffpreisen. Selten jedoch übersteigt dieser die Marke von 2 Dollar pro Tag. Diese Kleinbauern gehören heute zu den ärmsten Menschen weltweit.

Die Initiative Cotton made in Africa (CmiA) wurde von Dr. Michael Otto im Jahr 2005 gegründet, um diesen Kleinbauern eine bessere Perspektive zu ermöglichen. Im Rahmen einer Public Private Partnership wurden erhebliche private und öffentliche Mittel akquiriert, um in mittlerweile sechs afrikanischen Staaten und für 400.000 Kleinbauern ein Programm folgenden Inhalts zu implementieren:

Die Kleinbauern werden durch Schulungen darin unterstützt, ihre Produktivität deutlich zu verbessern und bei optimiertem Einsatz von Agrarchemikalien mehr Baumwolle guter und sehr guter Qualität zu produzieren.

Diese Produktion verläuft entlang eines Standards, der spezielle Umwelt- und Sozialgesichtspunkte berücksichtigt, also z.B. den Pestizideinsatz regelt, künstliche Bewässerung ausschließt und Gesundheitsschutz vorsieht.

Die so produzierte Rohbaumwolle wird zertifiziert und als Qualitätsprodukt „Cotton made in Africa“ zu Weltmarktpreisen verkauft.

Eine Allianz aus großen Handelshäusern fragt diese Baumwolle gezielt nach und bezahlt für deren Verarbeitung in ihren Kollektionen eine Lizenzgebühr an die Aid by Trade Foundation, die die Initiative trägt.

Die Aid by Trade Foundation nutzt diese Einnahmen um in die Bildungsinfrastruktur der ländlichen Baumwollgebiete zu investieren und wird ab 2015 auch die sehr umfangreichen Schulungsmaßnahmen für die Cotton made in Africa Kleinbauern finanzieren.

So wird das Vorhaben in sich selbsttragend und damit auch in der ökonomischen Dimension im besten Sinne nachhaltig.

Die afrikanischen Kleinbauern profitieren durch Cotton made in Africa also in mehrfacher Hinsicht: Sie können höhere Einkommen erzielen, indem sich ihre Produktivität und damit die Ernteerträge ihrer Cash-Crop Baumwolle durch die Trainingsmaßnahmen von Cotton made in Africa verbessern. Die Bauern erlernen Anbautechniken, mit denen sie ihre Umwelt und das Klima schützen und die Fruchtbarkeit ihrer Böden

für nachfolgende Generationen erhalten können. Sie profitieren außerdem von den Investitionen in Sozialprojekte in ihren Gemeinden, wie beispielsweise die schrittweise Verbesserung der Primärschulbildung oder dem Aufbau einer Infrastruktur zur Erwachsenenalphabetisierung. In Burkina Faso, Benin, der Elfenbeinküste, Malawi, Mosambik und Sambia werden in der diesjährigen Erntesaison insgesamt 160.000 Tonnen „Cotton made in Africa-Baumwolle“ geerntet. Hunderttausende Kleinbauern haben an den landwirtschaftlichen Schulungsmaßnahmen von Cotton made in Africa teilgenommen und konnten so ihre Produktivität und somit auch ihre Einkommen durch den Baumwollanbau maßgeblich erhöhen.

Auch hier geht es um die Aktivierung von Marktkräften für die Durchsetzung einer nachhaltigen Wirtschaftsweise. Partner innerhalb der Textilbranche sind Unternehmen wie PUMA, s.Oliver, REWE und Tchibo sowie unter den Know-how-Trägern die GIZ, aber auch NGOs wie den WWF oder den NABU. Und unter den Finanziers ist die Bill & Melinda Gates Foundation, die ebenfalls einen bedeutenden Millionenbetrag in das Vorhaben investiert.

Fazit & Zusammenfassung

Die hier skizzierten Prozesse im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements der Otto Group verdeutlichen, dass wir erst am Anfang eines Prozesses stehen, der die Welt, wie wir sie heute kennen, nicht nur technisch, sondern auch kulturell stark verändern wird. Nicht zuletzt wird sich unsere Einstellung zum Wachstumsbegriff wandeln müssen. Das quantitative Wachstum vergangener Jahrzehnte ist an seine Grenzen gestoßen. Qualitatives Wachstum, das den natürlichen Prozessen nicht mehr entnimmt als sich wieder erneuern kann, bietet uns die Chance, wenn doch nicht alles so doch einiges von unserem Wohlstand zu erhalten und – vor allem! – die maßgeblichen sozialen Errungenschaften unserer gesellschaftlichen Ordnung zu verteidigen. Unternehmen sind Teil dieser Gesellschaft und können und müssen in ihrer Rolle als gesellschaftliche Akteure hierfür im Rahmen ihrer Handlungsspielräume einen wichtigen Beitrag leisten.

Literatur

Dingler, J. (2003): Postmoderne und Nachhaltigkeit. Eine diskurstheoretische Analyse der sozialen Konstruktion von nachhaltiger Entwicklung, München.

Freeman, R.E. (1984): Strategic management: A stakeholder approach, Boston.

Global Reporting Initiative (GRI) (2014): Berichterstattungsgrundsätze und Standardangaben,

http://www.upj.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/Aktuelles/Nachrichten/gri_g4_teil1_deutsch.pdf, abgerufen am 15.12.2014.

Bionade – Rohstoffbeschaffung als CSR am Beispiel „Bio-Landbau Rhön“

Michael Garvs, Leitung Nachhaltige Entwicklung BIONADE GmbH, Ostheim

Das Unternehmen, das Produkt, die Philosophie

Die Bionade GmbH ist ein mittelständisches Unternehmen in der Bayerischen Rhön, das seit 2011 zur Radeberger Gruppe gehört und Hersteller alkoholfreier biologisch produzierter Erfrischungsgetränke nach dem Brauprinzip. Die Bionade GmbH ist aus der Privatbrauerei Peter KG, Ostheim vor der Rhön, hervorgegangen und inzwischen ein wichtiger Wirtschaftsfaktor im Landkreis Rhön-Grabfeld sowie größter Arbeitgeber vor Ort in Ostheim.

Bionade ist das weltweit erste und einzigartige Erfrischungsgetränk, das nach dem Brauprinzip durch Fermentation natürlicher Rohstoffe rein biologisch in ökologischer Qualität hergestellt wird. Das Verfahren ist eine natürliche Alternative zum Mischverfahren bei der konventionellen Limonadenherstellung, bei der mit aggressiven teilweise anorganischen Säuren und künstlichen Zutaten produziert wird. Bionade ist eine neue Generation alkoholfreier Erfrischungsgetränke und nach dem Lebensmittelgesetz eine eigene Gattung. Es gibt die Sorten Bionade Holunder, Litschi, Kräuter, Ingwer-Orange, Cola, Streuobst und Himbeer-Pflaume. Sämtliche Rohstoffe und Produkte sind biozertifiziert nach der EU Öko-Verordnung. Grundsätzlich ist Bionade für jede Zielgruppe gedacht: Bionade ist Bio für Alle.

Corporate Social Responsibility (CSR) spielt eine zentrale Rolle im Unternehmen. Bionade beruht auf der sozialen bzw. ökologischen Idee des Erfinders Dieter Leipold, ein besseres Erfrischungsgetränk für Kinder zu produzieren. Auf Grund des besonderen biologischen Herstellungs-

verfahrens, der Zutaten aus ökologischer Landwirtschaft sowie dem Sitz im Biosphärenreservat Rhön, in dem besondere Bedingungen des Wirtschaftens zu berücksichtigen sind, hat sich unser Handeln aus der Produktidee und dem Produkt heraus entwickelt.

Daher lautet unser Leitsatz: „Wir wollen mit Anstand gegenüber Gesellschaft und Natur wirtschaften. Für uns bedeutet Anstand: Verantwortung, Respekt, Ehrlichkeit, Fairness, Transparenz.“

Das Produkt ist somit aus sich heraus nachhaltig angelegt. Konsequenter Weise ist der CSR-Gedanke ein zentraler Bestandteil der „Bionade DNA“. Alle von Bionade unterstützten Projekte kommen inhaltlich aus der Produktphilosophie, eine bessere Alternative zu herkömmlichen Limonaden anzubieten. Alle CSR-Maßnahmen sollen einen direkten Bezug zum Unternehmen und/oder Produkt haben.

Das Projekt „Bio-Landbau Rhön“

Ein Hauptbestandteil des CSR-Managements bei Bionade ist das Projekt „Bio-Landbau Rhön“. In diesem Projekt wird ein wesentlicher Teil der Rohstoffbeschaffung für die Getränkeproduktion koordiniert. In dem Handlungsfeld Bio-Lieferkette bezieht sich unsere Rohstoffbeschaffung im Wesentlichen auf die Themen Regionalität; kurze Transportwege; Grundwasserschutz; Schutz vor Gentechnik; konsequentes Handeln; Qualitätseinflussnahme; Nachvollziehbarkeit der Herkunft der Rohstoffe; größtmögliche Sicherheit in der Lieferkette; Wertschöpfung in der Region; Authentizität; Vertrauen beim Konsumenten.

„Bio-Landbau Rhön“ fasst aus unserer Sicht alle wesentlichen Aspekte eines CSR-Managements zusammen. Aus dem Projekt beziehen wir zu nahezu einhundert Prozent die Rohstoffe Bio-Holunder, Bio-Braugerste und Bio-Minze. Im Aufbau befindet sich der Anbau von Bio-Quitte. Die Bio-Erzeuger (Bio-Landwirte, Bio-Nebenerwerbslandwirte, Winzer, soziale Einrichtungen, private Erzeuger) erhalten neben langfristigen

Lieferverträgen Kilogrammpreise für die reifen Beeren, die deutlich über den Marktbedingungen liegen und arbeiten nach den Bedingungen der Bio-Anbauverbände wie z.B. Naturland, Bioland, Demeter oder Gää. Durch den erstmaligen Anbau von Bio-Holunder als Kulturpflanze in der Region Rhön-Grabfeld wurde für die regionale Landwirtschaft ein völlig neuer Markt erschlossen. Seit Dezember 2005 sind auf einer Gesamtfläche von ca. 80 Hektar Bio-Holunderbäume gepflanzt worden.

Die Bionade GmbH bekennt sich klar zu ihrem Standort in Unterfranken und dem Bezirk Rhön-Grabfeld, der Herkunft der Brauerei. Für die strukturschwache Region hat sich Bionade zu einem der wichtigsten Wirtschaftsfaktoren entwickelt. Das Unternehmen ist in Ostheim vor der Rhön der größte Arbeitgeber.

Entsprechend der Bionade Philosophie wurde die Sorte Bionade Streuobst entwickelt. Die Produktion, die Vermarktung und der Vertrieb sollen einen aktiven Beitrag leisten zum Schutz und Erhalt von biodiversitätsreichen Streuobstwiesen. Diese Kulturlandschaften laufen Gefahr, wegen Unrentabilität immer mehr aus der Landwirtschaft zu verschwinden. Streuobstwiesen haben beispielsweise mit ca. 4.000 bis 5.000 Arten eine deutlich höhere Biodiversitätsleistung als Obstplantagen mit ca. 1.500 Arten. Außerdem sind in Streuobstwiesen viele fast ausgestorbene Obstsorten vorhanden, die es gilt, zu erhalten. Bionade ist Gründungsmitglied der Initiative „Biodiversity in Good Company“ e.V. Mit dem Unterzeichnen der Leadershipekklärung der Initiative haben wir uns verpflichtet, Biodiversitätsaspekte in unser Nachhaltigkeitsmanagement mit aufzunehmen.

Ziele in der Rohstoffbeschaffung

- aktiver Betrag zum Schutz und Erhalt von Biodiversität im Rahmen des unternehmenseigenen Biodiversitätsmanagements
 - Vermeidung von Biotopverlusten auf Agrarflächen

- Verwendung von Früchten alter und seltener Sorten (Quitte, Streuobst)
- Erhalt alter regionaler Sorten
- nicht der Preis soll im unmittelbarem Vordergrund stehen, sondern die Qualität der Rohstoffe
- Vertrauen bei Verbrauchern immer weiter zu untermauern
- durch die Rohstoffpolitik mit gutem Beispiel voran gehen

Um die Ziele zu erreichen, investiert Bionade aktiv in die Betreuung der Anbaupartner von „Bio-Landbau Rhön“. Gemeinsam mit Universitäten wurde ein Biodiversitätsaudit entwickelt, das sich aktuell in der Erprobungsphase befindet. Außerdem finden in regelmäßigen Abständen Fachtagungen mit den Erzeugern statt.

Internationale Rohstoffbeschaffung

Nicht alle Rohstoffe, wie beispielsweise Litschi oder Ingwer, können in Deutschland angebaut werden. Für den Bezug des Ingwers wurde eigens ein Projekt in den Baumgärten Mexikos eingerichtet, das indianischen Bauern eine neue Einnahmequelle sichert. Die Zwischenverarbeitung zur Pulpe erfolgt ebenfalls vor Ort. Bionade ist weltweit das erste Unternehmen, das Litschisaft in Bio-Qualität bezogen hat und bezieht. Der Rohstoff kommt von einer bio-zertifizierten Bauernkooperative in Thailand, an der 37 Familien beteiligt sind.

Zusammenfassung Bionade – Rohstoffbeschaffung als CSR am Beispiel „Bio-Landbau Rhön“

Mit Beginn des 21. Jahrhunderts begann ein Umdenken in der Gesellschaft – ausgelöst durch Ereignisse wie die BSE-Krise, Kostenbeteiligung von Patienten bei Arztbesuchen, globale Erderwärmung usw. Es entwickelte sich die „Gesundheits- und LOHAS-Gesellschaft“ für die Bionade Synonym für den Gesellschaftswandel wurde und entsprechend in den Medien Aufmerksamkeit fand. Bionade ist zum Vorzeigeprodukt der boomenden Bio-Lebensmittelbranche avanciert. Darauf fußte das außergewöhnliche Wachstum. Ohne, dass das so geplant war, sondern eher intuitiv durch die Umsetzung der Produktidee, wurde Bionade zu einem positiven Beispiel für nachhaltige Unternehmensführung, wobei sich die Nachhaltigkeit zu dem Zeitpunkt auf das Produkt selbst und weniger auf die Unternehmensstruktur bezog. Das spiegelt das Projekt „Bio-Landbau Rhön“ wider. Erst in den Folgejahren haben wir begonnen, ein strukturiertes Nachhaltigkeits- bzw. CSR-Management mit einem integrierten Umweltmanagementsystem aufzubauen. Inzwischen hat Bionade die Zertifizierungen IFS (International Food Standard), ISO 14001 (Umweltmanagement) sowie ISO 50001 (Energiemanagement) erhalten.

Bionade hat aus seiner Historie heraus agiert. Der erste Nachhaltigkeitsbericht steht unmittelbar vor der Veröffentlichung¹. Im Hinblick auf die verabschiedete CSR-Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates erfolgt die Veröffentlichung ohne Pflicht, sondern ist aus unserem Selbstverständnis heraus ein nächster logischer Schritt.

¹ Anmerkung der Hrsg.: Der Verantwortlichbericht ist inzwischen veröffentlicht unter:
http://www.bionade.de/sites/default/files/Bionade_VB_11_12_13_Online.pdf

Man muss die Dinge leben, die man sich auf die Fahne schreibt...

Thomas Gutberlet, Geschäftsführer tegut... gute Lebensmittel GmbH & Co. KG, Fulda

Unternehmenserfolg und Nachhaltigkeit sind eng miteinander verbunden und dies wird auch die zukünftigen Handlungen und Entwicklungen beeinflussen. CSR kann zum Unternehmenserfolg beitragen, sofern die Maßnahmen und Regeln fest in der Unternehmensphilosophie und Strategie verankert sind und sich durch das gesamte Unternehmen ziehen. Die Kommunikation einzelner Leuchtturmprojekte ist in der Innen- und Außendarstellung heute nicht mehr ausreichend. Nachhaltigkeit ist ein wichtiges strategisches Instrument, um unsere Erde als Entwicklungsgrundlage für unsere Kinder zu erhalten und zu pflegen. Dazu verpflichtet sich die Arbeitsgemeinschaft in der Geschäftspolitik und stellt sich der Herausforderung, durch ihr eigenes Handeln im Wirtschaftskreislauf einen wachsenden Beitrag dafür zu leisten.

Aber was ist dann der eigentliche Daseinszweck eines Unternehmens?

Für tegut... war es seit jeher, Menschen in Entwicklungsprozesse zu bringen. Wie gelingt es, Arbeitsgemeinschaften zu bilden und miteinander erfolgreich zu sein? Welches Menschenbild ist prägend? Welcher Eigentumsbegriff liegt zugrunde? Was sind die Bedürfnisse und Nöte der Menschen?

Der erste Punkt führte bei tegut... sehr früh zu einer intensiven Auseinandersetzung mit unserer Führungs- und Arbeitskultur. Wir wollen die Mitarbeitenden sowohl im Denken, wie im Fühlen als auch in der Tat ansprechen. Die zweite Frage nach dem Eigentum führte zu dem Verständnis, dass das Unternehmen zwar der Unternehmensleitung anvertraut ist, aber eigentlich den Mitarbeitenden und Kunden zur Gestaltung überlassen werden soll. Dies äußerte sich zunächst in einer Stiftungsorganisation und heute auch in dem uns prägenden, genossenschaftlichen Ansatz der Genossenschaft Migros Zürich. Die dritte Frage nach den Nöten der Menschen, führte zu einer intensiven Auseinandersetzung mit den Qualitäten. Im ersten Schritt mit der Ernährung des Menschen,

dann mit den Qualitäten der Lebensmittel und zu der Auseinandersetzung mit Bio.

Die verschiedenen Aspekte der Nachhaltigkeit sind unabhängig von dem eigenen Einsetzen für nachhaltige Ziele kaufentscheidungsrelevant. Die Kunden entscheiden sich zunehmend für Produkte, die umweltschonend, sozial und ökologisch verträglich produziert werden. Aus diesem Grund bietet tegut... gute Lebensmittel an, denn sie sind Mittel zum Leben. tegut... handelt seit jeher verantwortungsbewusst und tragfähig, indem sich an menschengemäßer Ernährung und damit an menschengemäßer Entwicklung orientiert wird. tegut... sieht seine Aufgabe auch in der Förderung nachhaltiger Produkte sowie in der transparenten Vermittlung der damit verbundenen Prozesswege an den Endkunden. tegut... fördert die ökologische und traditionelle Landwirtschaft und Lebensmittelherstellung, die sich der Natur und der Artenvielfalt verpflichtet fühlen.

Um CSR zu leben, ist es notwendig, die Mitarbeitenden in den Vordergrund zu stellen. Lebensmittel- und Prozessqualität, der Einsatz von Ressourcen, d.h. der Kern der Leistungserbringung wird von den daran beteiligten Menschen bestimmt, die mit ihren Fähigkeiten, ihrer Einstellung, ihrer Haltung zum Produkt und ihren Mitmenschen sowie ihrem Willen die Prozesse gestalten. Führung und Mitarbeiterentwicklung haben deshalb bei tegut... einen hohen Stellenwert. Haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit innerhalb ihrer bestehenden Aufgaben Dinge selbst in die Hand zu nehmen, hat dies eine positive Auswirkung auf die Motivation. Auf dieser Grundlage werden Sozialstandards, wie Gleichbehandlung, Entlohnung auf tariflicher Basis und Bildung am Arbeitsplatz verwirklicht und persönliche Entwicklung unter dem Grundsatz „arbeitend lernen und lernend arbeiten“ gefördert. tegut... bezieht die Mitarbeitenden aktiv ein: Die tegut... Lernenden werden bspw. durch gezielte Projekte aktiv an Nachhaltigkeit und Einsparprogrammen beteiligt; Beispiel ist das Projekt „Gut für mich, für dich, für unsere Zukunft“ - Lernende informieren über nachhaltiges Handeln mit dem Ergebnis von 8.000 Euro Spende an „plant for the planet“ oder dem jährlichen Projekt „Lernende führen eine Filiale“.

Wie gelingt es mit Lieferanten kooperativ zusammen zu arbeiten und dennoch mit ihnen in einen strengen Leistungsaustausch einzutreten? Wichtig ist, die Händlerrolle als Mittlerrolle wahrzunehmen und sich in beide

Richtungen immer fair und verantwortungsbewusst zu verhalten. Zum einen zum Lieferanten, aber auch zum Kunden, dem, die von ihm verlangte Qualität zum bestmöglichen Preis angeboten werden soll. Diese Mittlerrolle setzt ein Bewusstsein für die Partner und deren Bedürfnisse und Erwartungen voraus und erzeugt Verantwortung für die nach- und vorgelagerten Stufen im Wertschöpfungsprozess. Natürlich muss der Partner das gleiche Bewusstsein haben. Es kann sein, dass es Situationen gibt, in denen tegut... als Händler einen notwendig höheren Einkaufspreis für den Landwirt nicht gewähren kann, weil situativ am Markt keine Chance besteht, diesen beim Kunden umzusetzen. Dieser Sachverhalt gilt auch für die Kunden. In diesem Gedanken der echten Kooperation entsteht ein moderner Fair-Begriff. Fair im Sinne eines gemeinsamen Verantwortungsgefühls über die Wertschöpfungskette und Fair im Sinne einer gemeinsamen Bewusstseinsbildung und eines Mitverantwortlich Sein für die wirtschaftliche Lage des Vor- und Nachleistenden. Von diesem Grundgedanken aus, versucht tegut... gerade die Lieferantenbeziehung bei den landwirtschaftlichen Partnern und Eigenmarkenlieferanten zu entwickeln. Faire Projekte müssen den Charakter haben, dass sie wieder zu einem echten Leistungsaustausch führen und eher Investitionsprojekte sind und keine Dauerspendsprojekte. tegut... will seine Landwirte in die Lage versetzen, sich selbst zu versorgen und erfolgreich zu wirtschaften und nicht ihre wirtschaftliche Situation über Jahre hinaus mit Spenden abzufedern. Die Spenden der ersten Jahre sind als Investition gedacht, um Eigenständigkeit zu ermöglichen. Dies ist eine große Chance für beide Seiten die ökologische und traditionelle Landwirtschaft und Lebensmittelherstellung, die sich der Natur und der Artenvielfalt verpflichtet, zu stärken. Beispiel dafür sind zum einen das Projekt Banelino – tegut... FAIRbindet- Bananos Ecológicos de la Línea Noroeste und Stellar Organics - tegut... FAIRbindet- Bio-Weine aus Trawal in Südafrika.

Eine bewusste Kundenansprache hilft, das nachhaltige Wirtschaften und die Qualitäten dem Kunden zu verdeutlichen. Es soll ein Bewusstsein für gute Lebensmittel geschaffen werden, um die Urteilsfähigkeit zu erhöhen. tegut... führt einen sehr offenen Dialog mit seinen Kunden. Vor allem im tegut... Kundenrat können die engagierten Kunden negatives wie positives Feedback geben. Ein Beispiel ist die positive Resonanz auf die Kooperation mit Behindertenwerkstätten, wie bspw. mit dem Antoniusheim in Fulda oder das Engagement in ländlichen Gegenden ohne Nahversorgung mit den „tegut... Lädchen für alles“. Möglich-

keiten mit tegut... in Kontakt zu treten haben aber auch die Kunden, die nicht im tegut... Kundenrat vertreten sind. Über die Kundenbetreuung der zentralen Dienste, den Kundenblock in den Märkten und nun auch über die sozialen Medien, wie facebook und twitter, kann jeder Kunde seine Gedanken kund tun.

Damit CSR und die damit verbundenen Aktivitäten zu einem Erfolg für jedes Unternehmen und seine Umwelt werden, ist es wichtig, dass man sich nicht zur Ruhe setzt. Jedes Mitglied der Arbeitsgemeinschaft muss sich jeden Tag auf ein Neues daran erinnern, dass die Prozesse in einem Unternehmen fortlaufend verbessert werden müssen. Das ständige Hinterfragen, an welchen Stellen es noch Potentiale gibt, darf nicht aufhören, um den Stillstand zu vermeiden. Das Hinterfragen geschieht im Arbeitsalltag bei tegut... durch die Frage des WOZUs. Denn in der heutigen Zeit ist das Bewusstsein der Menschen für Nachhaltigkeit stärker denn je. Und dies spiegelt sich zunehmend in den Konsumententscheidungen wieder. Wenn ein Unternehmen die Bedeutung dieser Bewusstseinschärfung nicht erkennt, wird es zukünftig Probleme bekommen.

Den Pappert-Spirit spürbar machen Die Handwerksbäckerei aus der Rhön lebt Werte vor

Von Daniel Schmidtke, Vertriebsleiter und Fitnessbeauftragter

Corporate Social Responsibility (CSR) – mit diesen drei Wörtern, bzw. diesem Begriff können wohl nur die wenigsten Mitarbeiter etwas anfangen. Und auch wir Führungskräfte mussten uns im Vorfeld dieser Tagung mit der Begrifflichkeit auseinandersetzen. Überraschend: Denn die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens ist unser Alltag. Vielleicht denken wir deshalb gar nicht so sehr darüber nach, weil CSR für uns eine Selbstverständlichkeit ist. Viele nennen das den „Pappert-Spirit“.

Die hohe Bedeutung von Werten liegt natürlich auch in der Geschichte des Unternehmens. Denn auch wenn eine Handwerksbäckerei sich vielleicht schwer mit englischen Begriffen wie Corporate Social Responsibility tut, so ist doch klar, dass ein Familienunternehmen aus dem Herzen der Rhön seine Mitarbeiter wertschätzt und Verantwortung für seine Umgebung übernimmt. Das ist ein wesentlicher Bestandteil des Handelns in einem mittelständischen Unternehmen. Und bei Pappert kann man mittlerweile durchaus von einem Unternehmen sprechen.

Tradition seit 1928

1928 wurde die Bäckerei durch Wilhelm Pappert in Poppenhausen gegründet, nachdem er als zweiter Sohn die elterliche Bäckerei nicht unternehmen konnte. Lange Jahre war Pappert eine reine Lieferbäckerei, erst zu Beginn der 90er Jahre wurden in Hessen und Unterfranken erste Fachgeschäfte eröffnet. Zu diesem Zeitpunkt übernahm der heutige Firmeninhaber Bernd Pappert das Zepter, der nachweisbar die siebte Generation von Bäckern in der Familie in Folge ist. Übrigens: Die Ahnenliste der



Bäcker lässt sich bei den Papperts sogar in gerader Linie bis in das Jahr 1600 zurückverfolgen. Mit seinem Kompagnon Manfred Klüber fährt Bernd Pappert einen klaren Kurs: Mit hochwertigen Zutaten wird nach überlieferten Rezepten handwerklich gebacken. Gleichzeitig vergrößert Pappert sein Fachgeschäftsnetz. Ende 2014 gibt es in Hessen, Thüringen und Bayern fast 90 Fachgeschäfte. Mit den Fachgeschäftspartnern arbeiten gut 1000 Menschen unter Pappert-Flagge.

Werte in regelmäßigen Tagungen vermittelt

Wegen dieser Firmengeschichte und der Größe des Unternehmens zum Trotz versteht sich Pappert als Familienbetrieb. Das ist der wichtigste Wert, der über allem steht. Die Nähe zu den Mitarbeitern (und der Zugang zu Sorgen/Nöten) ist extrem wichtig. Darüber hinaus hat Pappert eine Matrix entwickelt, in der diese Werte klar definiert sind. Weitere wichtige Werte sind Teamgeist, Freiheit und Klarheit so wie viele weitere, die genau in einer Tabelle beschrieben und jedem Mitarbeiter zugänglich sind.

Doch da Papier bekanntlich geduldig ist, werden diese Werte vorgelebt – von der Führungskraft. Zusätzlich gibt es institutionalisierte Termine, über die Pappert die Werte an seine Mitarbeiter trägt und gleichzeitig seine Mitarbeiter gezielt entwickelt. Das fängt schon bei den Auszubildenden an. Neben dem Unterricht an den Berufsschulen kommen die aktuell mehr als 70 Nachwuchskräfte nach Lehrjahr aufgesplittet zur internen Fortbildung nach Poppenhausen. Monatlich finden zudem mit allen Teamleitern Sitzungen statt, bei denen einerseits die vergangenen vier Wochen reflektiert werden, andererseits auch die bevorstehenden Aufgaben geplant und vorbereitet werden. Allein dadurch entsteht eine große Nähe zwischen den verschiedenen Führungskrafts-Ebenen, die für eine große Identifikation mit Pappert sorgen. Regelmäßige Tagungen mit externen Referenten sorgen auch dafür, dass das Unternehmen nicht nur im eigenen Saft kocht, sondern Input von außen bekommt. Doch bei Pappert gibt es auch immer einen Bereich, die nicht (nur) mit der betrieblichen Entwicklung zu tun hat. Fest in den Terminkalender gehört auch das Oktoberfest, bei dem sich alle Mitarbeiter mit Familie auf privater Ebene begegnen.

Fitnessbäcker: Aus kleiner Idee wird große Bewegung



Über diese private Schiene hat sich eine Marke des Unternehmens, der Fitnessbäcker, entwickelt. Seit 2007 veranstaltet Pappert verschiedene Sportkurse und Trainings. Genutzt werden die Sportangebote von Mitarbeitern und Kunden. Aus einer kleinen Idee (mit am Anfang teilweise wenig Teilnehmern) hat sich nun ein fester Terminkalender entwickelt. Und auch die Teilnehmerzahl ist phänomenal – mancher Sportverein wäre beeindruckt, wie viele Menschen ein Bäcker in Bewegung bringen kann. Dass der Fitnessbäcker eine Erfolgsgeschichte geworden ist, hat sicherlich verschiedene Gründe, die wie ein Beleg für den Pappert-Spirit sind. Beharrlichkeit etwa. Und Werte vorleben. Denn auch wenn es am Anfang oft kaum mehr Teilnehmer als die beiden Geschäftsführer mit ihren Familien waren, hat sich die Bäckerei entschieden, das Konzept durchzuziehen. Und so wuchsen die Gruppen mehr und mehr. Der dritte Grund dafür ist auch typisch Pappert. Er heißt Qualität. Denn mit Sascha Wingefeld und seinem Trainerteam war stets ein Training garantiert, das sowohl Anfänger als auch ambitioniertere Athleten ansprach. Die enge Verknüpfung zum Unternehmen wird im Trainerteam deutlich: Sowohl unser Verwaltungschef Uwe Ullmann, der erfolgreicher Triathlet war, als auch ich als Vertriebsleiter und Sportwissenschaftler sind mit im Boot.

Über die Jahre hat sich eine Vielzahl an Trainings und Veranstaltungen etabliert. So gibt es in den Sommermonaten eine wöchentliche Lauf-

schule für unterschiedliche Leistungsklassen. Das Pendant im Winter ist eine Gymnastik, die ebenfalls wöchentlich stattfindet. Die Teilnahme bei diesen Veranstaltungen ist kostenlos. Im Schnitt sind jeweils 60 Teilnehmer dabei. Dazu richtet der Fitnessbäcker einige echte Events aus: So fährt eine Gruppe Rennradfahrer eine Woche zum Frühjahrstrainings nach Mallorca – auch hier mit professioneller Anleitung. Ebenfalls auf dem Rad, dann aber auf dem Mountainbike, sind im Sommer ein Wochenende lang kernige Biker unterwegs. Dann geht es drei Tage lang quer durch die Rhön. Auch für Kinder bietet der Fitnessbäcker etwas an: In den Sommerferien findet das zweitägige Mountainbike-Kids-Camp statt, in dem die Kinder den sicheren Umgang mit dem Rad lernen.

Zusätzlich zu diesen festen Terminen gibt es weitere saisonale Angebote wie ein zum Beispiel ein TRX-Training. Toll sind aber auch Entwicklungen, mit denen der Fitnessbäcker nur noch am Rande bzw. ursprünglich zu tun hat. Aus einem Schwimmkurs etwa hat sich eine Gruppe entwickelt, die sich regelmäßig zweimal wöchentlich trifft. Und auch aus der Laufschule heraus haben sich private Treffs gebildet, um weitere Trainingseinheiten zu absolvieren.

Als typisches mittelständisches Unternehmen will das Unternehmen Pappert der Gesellschaft etwas von seinem geschäftlichen Erfolg zurückgeben – und das auf mehreren Ebenen.

Die wohl einfachste Variante ist das Sponsoring. Und da Pappert als der der Fitnessbäcker eine Sportaffinität hat unterstützt das Unternehmen Großveranstaltungen wie die Rhönenergie-Challenge in Fulda sowie den Barockstadt-Triathlon und den Fulda-Marathon. Auch die Sportvereine im direkten Umfeld erhalten eine finanzielle Unterstützung. Um jedoch allen gemeinnützigen Vereinen gleich gerecht zu werden hat die Bäckerei eine besondere Art des Sponsorings entwickelt: die Vereinspapperz. Das bedeutet, dass alle Vereine, die sich für diese Förderung registriert haben, das normale Brötchen zum absoluten Vorzugspreis erhalten. Doch nicht nur im Sport engagiert sich Pappert, mit dem Musicalsommer unterstützt das Unternehmen ein kulturelles Highlight in Osthessen.

Während die meisten Hilfen und Unterstützungen in der Region bleiben, gibt es auch ein „weltweites“ Projekt. Vom Verkauf jedes Brotes „der Wilhelm“ gehen 15 Cent an die Hilfsorganisation Plan, bei der Pappert mehrere Patenkinder in Sri Lanka hat.

Inklusion als noch keiner das Wort kannte

Sponsoring ist das Eine, um Gutes zu tun. Für Pappert gibt es aber noch ganz andere Wege. Dass Mitarbeitern in Notsituationen unbürokratisch geholfen wird, oder dass Teilzeitarbeit für Mütter angeboten wird, ist so selbstverständlich, dass es eigentlich keine Erwähnung wert ist. Stolz ist Pappert über die Einbindung von Menschen mit Behinderten in den Arbeitsprozess. Schon lange bevor Inklusion ein Schlagwort in Politik und Medien wurde, baute die Bäckerei die Brücke zwischen ihrem Unternehmen und jungen Menschen mit Behinderung. Über die gemeinnützige Organisation Perspektiva kamen so neue Mitarbeiter zu Pappert, die erst als Praktikanten anfangen und jetzt Angestellte sind. So als gäbe es keinen Unterschied. Geschäftsführer Bernd Pappert sagt: „Behinderte Menschen kann man durchaus einer gewissen Belastung aussetzen, das gehört nun mal zum Arbeitsleben. Und in dieses Leben wollen sie ja integriert werden. Behinderte wollen nicht mit Samthandschuhen angepackt werden. Sie wollen mit anpacken. Also: Warum lassen wir sie das nicht einfach tun?“¹

Fazit

Was wie ein großer Baukasten aus vielen kleinen Maßnahmen klingt ist über Jahre so gewachsen. Herausgekommen ist der „Pappert-Spirit“, der von den Führungskräften auf die anderen Ebenen getragen wird. Messbar ist dieses Gefühl selbstverständlich nicht – aber spürbar. Hubertus Spieler, der die Personalentwicklung im Unternehmen betreut, versuchte dies jüngst in ein Bild zu fassen, wie unter anderem die Osthessen-Zeitung berichtete: „Während die einen die Asche anbeten, tragen die anderen die Flamme weiter und machen was draus.“ Genau diese Flamme hätte Pappert genutzt, um erfolgreich zu sein. Weiterhin erläuterte er den „Pappert-Organismus“, dessen Körper das Kapital, Material und Personal sind. „Der Geist des Unternehmens sind die Werte“, fügte Spieler die Begriffe Fairness, Vertrauen, Liebe und Natürlichkeit hinzu. Die eigentliche Seele des Betriebes seien dann letztlich die Menschen. Den Pappert Spirit gebe es laut Spieler wirklich, schließlich gehe die Bäckerei neue Aufgaben sportlich an und sei offen für ein lebenslanges

1 <http://www.sueddeutsche.de/karriere/gluecksfall-arbeit-drei-fliegen-mit-einer-klappe-1.494869>

Lernen. „Papperts sind Menschen“, machte Spieler den Bezug zwischen Unternehmen, Mitarbeitern und Kunden deutlich.²

Mehr Informationen zum Unternehmen:

www.papperts.de

Aktuelle News und Themen:

www.facebook.com/papperts

oder www.facebook.com/fitnessbaecker

2 <http://www.osthessen-zeitung.de/einzelansicht/news/2014/november/pappert-spirit-als-erfolg-fuer-baekerei-doppelpreistraeger-stilvolle-feier.html>

Corporate Social Responsibility beschreibt die Wahrnehmung von Verantwortung durch Unternehmen gegenüber der Gesellschaft und umfasst als Querschnittsthema ökologische, soziale und ökonomische Aspekte. Eine 2014 durch die Europäische Union verabschiedete Richtlinie verpflichtet die Unternehmen nun, mindestens über Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, über die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie über Diversität als unternehmerische Leistungsindikatoren zu berichten. Durch die Richtlinie werden die Unternehmen zwar nicht zu CSR-Maßnahmen verpflichtet. Die Offenlegungspflicht hat jedoch das Potential, die Auseinandersetzung mit den berichtsrelevanten Themen zu befördern und die Unternehmen zu weitergehenden CSR-Maßnahmen zu veranlassen. Die Hochschule Fulda veranstaltete im November 2014 anlässlich der Verabschiedung der Richtlinie und des Starts eines Studiengangs „Wirtschaftsrecht- Nachhaltigkeit & Ethik“ gemeinsam mit Akteuren aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft eine interdisziplinäre Fachtagung, um die Erwartungen an die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht und die Realisierung von CSR-Konzepten zu diskutieren. Die Ergebnisse dieser Tagung sowie eine Auseinandersetzung mit weitergehenden Fragen und Aspekten sind im vorliegenden Band dokumentiert und zusammengestellt.



ISBN 978-3-86219-982-2



9 783862 199822 >