

WISO

November 2012

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

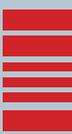


Soziale Indikatoren in Nachhaltigkeitsberichten

Freiwillig, verlässlich, gut?

Arbeitskreis
Arbeit-Betrieb-Politik





Studie im Auftrag der Abteilung Wirtschafts-
und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Soziale Indikatoren in Nachhaltigkeitsberichten

Freiwillig, verlässlich, gut?

Gisela Burckhardt

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	3
Vorbemerkung	4
Zusammenfassung	6
1. Einleitung: EU-CSR-Strategie, deutsche Definition von CSR und Begriffsabgrenzung CSR-Nachhaltigkeit	8
1.1 Offenlegung von Informationen, CSR-Strategie der EU-Kommission	8
1.2 Neue EU-CSR-Strategie	9
1.3 Die deutsche CSR-Definition	10
1.4 Nachhaltige Entwicklung und CSR	11
2. Das Ranking von Unternehmensberichten durch IÖW/future	12
2.1 Methode des IÖW/future-Rankings und Einschätzung	13
3. Darstellung und Erläuterung der bestehenden Berichtsformate und Indikatoren für freiwillige Nachhaltigkeitsberichte	15
3.1 Der Kodex des Deutschen Nachhaltigkeitsrats	15
3.2 Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact	15
3.3 Key Performance Indicators for Environmental, Social and Government Issues der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management	16
3.4 Integrierte Berichterstattung (IB)	17
4. Global Reporting Initiative – Standards und Indikatoren	19
5. Vergleichende Analyse der Nachhaltigkeitsberichte von einigen Unternehmen in Hinblick auf die GRI-Indikatoren zu den Bereichen Lieferkette sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	25
6. Schlussfolgerungen zu Informationsgehalt, Transparenz und Vergleichbarkeit von Unternehmen anhand der GRI-Indikatoren	32
7. Schlussfolgerungen zum Nutzen des GRI-Standards	34
8. Fazit: Notwendigkeit von verpflichtenden Offenlegungspflichten für Unternehmen	35
Anhang	37
A. Indikatoren zu Arbeitspraktiken und Menschenrechten des GRI 3- bzw. GRI 3.1-Leitfadens	37
A.1 Indikatoren für Arbeitspraktiken & menschenwürdige Beschäftigung	37
A.2 Menschenrechtsindikatoren	38
B. Darstellung und Einschätzung des Nachhaltigkeitsberichts von Tchibo	39
C. Darstellung und Einschätzung des Nachhaltigkeitsberichts von KiK	41
Literaturhinweise	43
Die Autorin	47

Diese Studie wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von der Autorin in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

Abkürzungsverzeichnis

BSCI	Business Social Compliance Initiative
CERES	Coalition for Environmentally Responsible Economics
COP	Communication on Progress
CR	Corporate Responsibility
CSR	Corporate Social Responsibility
Dax	Deutscher Aktienindex
DVFA	Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management
EFFAS	European Federation of Financial Analysts Society
ESG	Environmental, Social & Governance
FLA	Fair Labor Association
FWF	Fair Wear Foundation
GC	Global Compact
G3	Global Reporting Initiative 3.0, Neuauflage der Richtlinien von 2002
GRI	Global Reporting Initiative
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HR	Human Rights
IB	Integrierte Berichterstattung
IBFG	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
IIRC	International Integrated Reporting Council
ILO	International Labour Organization
IÖW	Institut für ökologische Wirtschaftsforschung
ISO	International Organization for Standardization
KPI	Key Performance Indicators
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NRO	Nichtregierungsorganisationen
PwC	PricewaterhouseCoopers
UNEP	United Nations Environment Programme

Vorbemerkung

Das Wirtschaftsgeschehen ist in den vergangenen Jahrzehnten immer komplexer geworden. Produktions- und Vertriebswege vieler Güter und Dienstleistungen erstrecken sich mittlerweile über nahezu den ganzen Erdball. Tagtäglich haben wir als Verbraucherinnen und Verbraucher, aber auch als Beschäftigte mit Dingen zu tun, die ohne eine globalisierte Weltwirtschaft undenkbar wären. Wir freuen uns vielleicht über exotische Früchte und günstiges Fleisch, versuchen die Potenziale unserer immer häufiger neuen elektronischen Kommunikationsgeräte zu erforschen und können T-Shirts für 4,99 Euro kaufen. Mitunter stellt sich jedoch die Frage, ob das immer mit rechten Dingen in sozialer und ökologischer Hinsicht zugeht. Zum Beispiel, wenn uns Meldungen über Zwangsarbeit oder anderweitig unerträgliche Arbeitsbedingungen in der Lieferkette uns vertrauter Produkte und Waren erreichen. Oder wenn wir von Hungerlöhnen und extrem prekären Arbeitsbedingungen in manchen Sektoren der Lebensmittelbranche hören, übrigens auch hierzulande.

Den Produkten sieht man in der Regel nicht an, unter welchen Bedingungen sie hergestellt und vertrieben wurden. Auch bei Dienstleistungen sieht man den sie verrichtenden Personen meist nicht an, ob sie dies vielleicht gerade im Rahmen eines besonders prekären oder eines regulären Beschäftigungsverhältnisses tun. Viele Verbraucherinnen und Verbraucher, aber auch öffentliche Auftraggeber, Investoren, NGOs usw. möchten jedoch oft mehr über die Unternehmen wissen, mit denen sie zu tun haben; denn wenn das entsprechende Geschäftsmodell darauf beruht, Kosten und Risiken abzuwälzen – seien es Umweltbelastungen, Lohndumping oder mangelnde Sicherheit am Arbeitsplatz –, bezahlt auf

die eine oder andere Art die Allgemeinheit und damit jeder Einzelne dafür mit.

Wenngleich längst nicht alle, so zeigt seit einiger Zeit doch eine ganze Reihe großer Unternehmen Einsicht in die Notwendigkeit, umfassender über die sogenannten „nichtfinanziellen Aspekte“ ihrer Tätigkeit Auskunft zu geben. Sie veröffentlichen auf freiwilliger Basis „Nachhaltigkeitsberichte“, um die interessierte Öffentlichkeit darüber zu informieren, in welcher Form und in welchem Ausmaß sie Nachhaltigkeitsbelangen in ökologischer und sozialer Hinsicht Rechnung tragen. Dabei haben sich seit einigen Jahren auch verschiedene Standards entwickelt, die als Leitfaden für Gegenstände, Umfang und teilweise auch Form der Berichterstattung dienen sollen, wie zum Beispiel im Rahmen der Global Reporting Initiative (GRI).

Die vorliegende Studie von Frau Dr. Gisela Burckhardt, Vorstandsvorsitzende von FEMNET e.V. (eine gemeinnützige Frauenrechtsvereinigung, die sich für die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte von Frauen einsetzt) und Beraterin mit langjähriger Erfahrung hinsichtlich von Standards sozialer Unternehmensverantwortung und ihrer Einhaltung, widmet sich der Frage, inwiefern diese freiwilligen Nachhaltigkeitsberichte mit Blick auf die in ihnen enthaltenen sozialen Indikatoren, insbesondere zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, aussagekräftig bzw. informativ, transparent und vergleichbar sind. Aus Gründen der Handhabbarkeit beschäftigt sich diese Studie vorrangig mit fünf aktuellen Nachhaltigkeitsberichten großer deutscher Unternehmen im Textilsektor, wobei die Wahl auf diesen Sektor nicht zuletzt aufgrund der darin gegebenen Problematik besonders komplexer weltweiter Lieferketten fiel.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die freiwilligen Bemühungen der Unternehmen, umfassender über die nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte ihrer Tätigkeit, im ökologischen wie im sozialen Bereich, zu informieren, weiter ermutigt bzw. unterstützt werden sollten. Schließlich ist die derzeitige Situation noch weit davon entfernt, dass auch nur annähernd alle großen deutschen Unternehmen solche Nachhaltigkeitsberichte veröffentlichen, geschweige denn, dass sie sich dabei auch an solchen international weitgehend anerkannten Standards wie GRI orientieren.

Ein näherer Blick auf die vorliegenden Nachhaltigkeitsberichte zeigt jedoch auch, dass sie nicht nur kaum vergleichbar sind – obwohl es sich in diesem Falle um Unternehmen handelt, die im selben Sektor tätig und bei denen somit vergleichbare Rahmenbedingungen anzunehmen sind. Die Analyse dieser Nachhaltigkeitsberichte lässt auch vermuten, dass nicht immer vollständig berichtet wird, dass insbesondere problematische Aspekte zumindest teilweise ausgeblendet werden. Schließlich sind die Unternehmen hinsichtlich der Aufbereitung der Informationen weitestgehend frei. Es liegt nahe, dass diese Spielräume dazu genutzt werden, einen möglichst positiven Bericht zu erstellen bzw. zu präsentieren. Informationsgehalt, Transparenz und Vergleichbarkeit dieser freiwilligen Nachhaltigkeitsberichte werden dadurch beeinträchtigt. Die Stu-

die plädiert daher am Ende dafür, gesetzliche Pflichten zur Offenlegung auf den Weg zu bringen, und zwar nicht nur hinsichtlich der offenzulegenden Inhalte, sondern auch hinsichtlich der Form. Eine Comply or Explain-Regelung, die nur darlegt, ob bestimmte Standards eingehalten werden oder nicht und lediglich eine formale Erklärung für die Nichteinhaltung verlangt, wird als nicht ausreichend erachtet. Zielführender erscheint es der Studie zufolge, an die Standards der GRI anzuknüpfen und die Berichterstattung in Multistakeholder-Dialogen weiterzuentwickeln. Für die Berichterstattung zu sozialen Indikatoren könnte man das Fazit der Studie auch wie folgt umschreiben: Freiwilligkeit ist gut, verbindliche Standards sind besser.

Wir möchten uns hiermit bei Frau Dr. Gisela Burckhardt für die unkomplizierte und konstruktive Zusammenarbeit bedanken, sowie auch für ihre Mühe, die meist nicht gerade kurzen Nachhaltigkeitsberichte auszuwerten und mit Blick auf die in ihnen wiedergegebenen Sozialindikatoren zu analysieren. Allen Leserinnen und Lesern wünschen wir eine spannende und anregende Lektüre und Anlass zum Weiterdenken!

Michael Fischer
Wirtschafts- und Sozialpolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung

Zusammenfassung

Mit dieser Studie sollte geprüft werden, inwieweit die derzeitigen Nachhaltigkeitsberichte, die von den Unternehmen freiwillig erstellt werden, den Kriterien Informationsgehalt, Transparenz und Vergleichbarkeit genügen. Dabei stützte sich die Untersuchung vornehmlich auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Zur Einordnung der GRI-Standards wird zu Beginn die neue EU-Strategie zu Corporate Social Responsibility (CSR) im Vergleich zur deutschen CSR-Definition erläutert und andere bestehende Instrumente und Kriterien für freiwillige Nachhaltigkeitsberichte werden kurz dargestellt. Da Kritikerinnen und Kritiker anführen, dass die derzeitigen freiwilligen Berichte wenig hilfreich sind, um über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette etwas zu erfahren und um Unternehmen anhand eindeutiger Kriterien zu vergleichen, wurden die Stärken und Schwächen der Berichterstattung nach dem GRI-Standard untersucht.

Die Analyse konzentriert sich auf die Berichterstattung großer Unternehmen und erfasst nicht KMU (kleine und mittlere Unternehmen). Um einen Vergleich anhand ausgewählter Nachhaltigkeitsberichte von einigen Unternehmen vorzunehmen, wurde der Bekleidungs- und Sportschuhsektor ausgewählt, weil er eine lange Wertschöpfungskette hat und die Aspekte Arbeits- und Sozialbedingungen in diesem Sektor häufig kritisiert werden. Es wurden die Nachhaltigkeitsberichte der Einzelhändler Otto, Tchibo und KiK untersucht sowie der Sportartikelproduzenten Adidas und Puma.

Der Standard der Global Reporting Initiative ist einer der am häufigsten von großen Unternehmen genutzten Berichtsformate. Andere Berichtsformate wie der Deutsche Nachhaltigkeitskodex des Rates für Nachhaltige Entwicklung oder die Fortschrittsmitteilung des Global Com-

pact sind nicht so umfassend wie der GRI-Standard. Die Leistungsindikatoren der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) sind zwar weitverbreitet, aber schwach hinsichtlich der Berichterstattung zu Arbeits- und Sozialbedingungen. Diese Berichtsformate werden kurz dargestellt und ihre Schwächen erläutert. Bei der Analyse der ausgewählten Unternehmensberichte konzentriert sich die Studie auf die international anerkannten und am weitesten verbreiteten GRI-Standards.

Die GRI-Standards haben für die verschiedenen Bereiche (wirtschaftliche Leistung, Umwelt, Arbeitspraktiken, Menschenrechte etc.) Indikatoren formuliert. Die Studie untersucht die Berichterstattung der Unternehmen exemplarisch anhand der Indikatoren für Menschenrechte und Arbeitspraktiken.

Die Schaffung von Transparenz ist das Hauptziel der GRI-Prinzipien. Transparenz beinhaltet eine wahrheitsgemäße und vollständige Berichterstattung. Die Analyse der Unternehmensberichte zeigt allerdings, dass es oft an Vollständigkeit mangelt. Es bleibt den Unternehmen überlassen, wie genau sie berichten wollen. Die Tiefe der Berichterstattung ist sehr unterschiedlich. Einige Unternehmen berichten über einen Standard rein formal, den Anforderungen von GRI genügend, ohne aber inhaltlich eine Aussage zu machen.

Am Beispiel Kollektivvereinbarungen lässt sich feststellen, dass einige Unternehmen ausführlich Stellung nehmen und auf die Seiten bzw. Kapitel im Bericht verweisen (Tchibo, Otto), andere nur formal (KiK, Adidas) berichten, wieder andere überhaupt nicht berichten (Puma). Über die Ergebnisse ihrer Sozialaudits bei Lieferanten berichten die Unternehmen ebenfalls sehr unterschiedlich. Der Informationsgehalt des GRI-Indikators hängt allerdings davon ab, wie man die Aussagekraft von Audits bewertet. Der Indikator

allein ist zu allgemein formuliert, als dass er wirklich eine hohe inhaltliche Aussagekraft haben kann, denn die Prüfung unter Menschenrechtsaspekten umfasst mehr als nur die Auflistung der Zahl von Audits und einiger Ergebnisse.

Unternehmen können die GRI-Richtlinien in unterschiedlichem Maße anwenden, dementsprechend stufen sie ihre Berichte in die Anwendungsebene A bis C ein, wobei A die höchste Ebene ist und aussagt, dass alle GRI-Standards angesprochen wurden. Wird der Bericht zusätzlich extern z. B. von einem Wirtschaftsprüfungsunternehmen geprüft, erhält er ein Plus (+). Die Prüfung bezieht sich allerdings nur darauf, ob und zu welchem Grad die GRI-Kriterien in dem Nachhaltigkeitsbericht angewendet worden sind. Die externe Prüfung unterzieht die dargelegten Informationen keiner eigenen Prüfung. Informationen z. B. über die Einhaltung von Menschenrechten und Sozialstandards basieren in der Regel auf Auditergebnissen des Unternehmens, deren Glaubwürdigkeit jedoch kritisch zu hinterfragen ist. Die externe Begutachtung ist deshalb kritisch zu sehen, denn sie vermittelt den Eindruck, dass Externe den Inhalt des Gutachtens überprüft hätten. Externe Gutachterinnen und Gutachter arbeiten zudem im Auftrag des Unternehmens und sind deshalb nicht unabhängig.

Die GRI-Kriterien ermöglichen nur eine scheinbare Transparenz in Hinblick auf den Informationsgehalt. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI stellt Transparenz vor allem da her, wo das Unternehmen sie haben möchte. Um die Bewertung A zu bekommen, kommt es darauf an, dass bestimmte Indikatoren nur angesprochen, d. h. erwähnt werden, aber der Inhalt der Aussage spielt weniger eine Rolle und wird auch nicht analysiert. So kann ein Unternehmen mit Prozentzahlen verschleiern, wie es wirklich dasteht, wenn es nicht auch die absoluten Zahlen nennt. Oder es nennt positive Beispiele, die den Eindruck vermitteln, dass es überall im Unternehmen so zugeht, d. h. die Information wird nicht in den Gesamtkontext gestellt. Dies widerspricht zwar dem Anspruch von GRI und seinen Leitlinien nach Vollständigkeit, doch letztlich bleibt es den Unternehmen überlassen, wie aus-

föhrlich sie berichten. Es zeigt die Begrenztheit des Instruments, solange es nicht verpflichtend ist für alle Unternehmen, zu bestimmten Standards inhaltliche Aussagen zu machen.

Die GRI-Kriterien ermöglichen zudem den Leserinnen und Lesern nicht, schnell Vergleiche zwischen den Unternehmen ziehen zu können. Es fehlt der Gradmesser, an dem man ein Unternehmen bewerten kann. Zwar müssen alle Unternehmen über die gleichen Indikatoren berichten, doch geschieht dies in unterschiedlicher Tiefe und Detailgenauigkeit. Wesentliche Parameter werden nicht im Überblick dargestellt, sodass auf einen Blick ersichtlich wäre, wo ein Unternehmen beim Arbeitsschutz oder bei den Menschenrechten steht. Der GRI-Index gibt nur an, dass ein Unternehmen berichtet, bewertet aber nicht die Information. Benchmarks und Bewertungssysteme, an denen die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens gemessen wird, fehlen bei GRI. Die Indikatoren für Arbeitspraktiken und Menschenrechte gehen in die Richtung von Benchmarks, bleiben aber noch zu allgemein.

Der größte Nutzen der Nachhaltigkeits-Berichterstattung nach GRI muss nach innen gesehen werden. Die Erstellung von Berichten wirkt positiv ins Unternehmen hinein und rückt die Wichtigkeit des Themas Nachhaltigkeit immer wieder neu ins Bewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Managements. Der Bericht ist aber nur eingeschränkt geeignet, die Wirkung des Tuns eines Unternehmens zu messen, also das, was die EU-CSR-Strategie als CSR definiert: „Die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft.“

Dennoch ist die Berichterstattung nach den GRI-Standards derzeit der am meisten verbreitete Standard, der allerdings völlig freiwillig ist. Eine gesetzliche Verpflichtung zu mehr Transparenz, wie es die EU-Kommission angekündigt hat, wäre ein Schritt vorwärts. Dabei allerdings käme es auf die Ausgestaltung einer solchen Offenlegungspflicht an. Sollte die Berichterstattung anhand des GRI-Standards für alle Unternehmen verpflichtend werden, sollten die Menschenrechts-Indikatoren weiter spezifiziert werden.

1. Einleitung: EU-CSR-Strategie, deutsche Definition von CSR und Begriffsabgrenzung CSR-Nachhaltigkeit

Deutsches Recht fordert von Unternehmen derzeit nur eine Offenlegung, soweit sie für das „Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder die Lage des Unternehmens erforderlich ...“ ist. Die Einschätzung, ob z.B. die Verletzung von Sozialstandards für den Geschäftsverlauf von Bedeutung ist, bleibt jedem Unternehmen selbst überlassen. Nach wie vor sind deutsche Unternehmen nicht gesetzlich verpflichtet, Transparenz über die Lieferkette ihrer Waren herzustellen und sie müssen nicht über die Auswirkungen ihrer Produktion auf Menschen und Umwelt berichten. Einige tun es freiwillig, dann aber zu ihren Bedingungen: Viele Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen dienen primär der positiven Selbstdarstellung und der Imageaufbesserung.

Im Schlussdokument von Rio+20 vom 24.7.2012 heißt es hinsichtlich einer nachhaltigen Berichterstattung von Unternehmen sehr vage: „We acknowledge the importance of corporate sustainability reporting and encourage companies, where appropriate, especially publicly listed and large companies, to consider integrating sustainability information into their reporting cycle“ (Punkt 47). Diese Aufforderung an die Unternehmen, Nachhaltigkeitsaspekte in ihre Berichterstattung aufzunehmen, wird von anderen Investoren wie sie in der „Corporate Sustainability Reporting Coalition“ (CSRC) mit über 70 Großanlegern und insgesamt zwei Billionen US-Dollar Vermögen zusammengeschlossen sind, kritisiert. Diese Investoren unterstützen die 2006 entwickelten UN-Prinzipien für verantwortliches Investieren (Principles for Responsible Investment/PRI). Wolfgang Engshuber, Vorsitzender von UN-PRI, meint: „Die PRI ist überzeugt, dass Re-

gierungen von Unternehmen verlangen sollten, öffentlich darüber zu berichten, wie sie materiell wichtige Nachhaltigkeitsfaktoren berücksichtigen, oder erklären, warum sie das nicht tun“ (vgl. Bergius: 9).

1.1 Offenlegung von Informationen, CSR-Strategie der EU-Kommission

Auch die EU-Kommission hat sich in ihrer im Oktober 2011 überarbeiteten CSR-Strategie für eine Offenlegung von sozialen und ökologischen Informationen durch die Unternehmen ausgesprochen. Denn von rund 42.000 großen Unternehmen in der EU veröffentlichen bisher nur ca. 2.500 einen Nachhaltigkeitsbericht (EU-Kommission 2011: 14). Unter dem Kapitel „Offenlegung von sozialen und ökologischen Informationen durch die Unternehmen“ kündigt die EU-Kommission an: „Um gleiche Ausgangsbedingungen zu gewährleisten, wird die Kommission ... einen Vorschlag für eine Rechtsvorschrift über die Transparenz der sozialen und ökologischen Informationen präsentieren, die von den Unternehmen aller Branchen bereitgestellt werden“ (EU-Kommission 2011: 14). Zudem wird ausgeführt: „Es gibt eine Reihe internationaler Rahmen für die Offenlegung sozialer und ökologischer Informationen wie etwa die ‚Global Reporting Initiative‘. Die integrierte finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung stellt mittel- und langfristig ein wichtiges Ziel dar, und die Kommission verfolgt mit Interesse die Tätigkeit des ‚International Integrated Reporting Committee‘.“

Während andere EU-Staaten (Frankreich, Dänemark) teilweise schon heute verbindlichere

Berichtspflichten haben, wollen die deutsche Bundesregierung und Unternehmensverbände eine wie auch immer im Einzelnen gestaltete Berichtspflicht verhindern. Deshalb erhoben sie frühzeitig Einspruch, bevor die EU-Kommission formuliert hatte, wie eine Berichtspflicht aussehen könnte. In ihrer Stellungnahme vom 18.11.2011 schreibt die Bundesregierung: „Die Bundesregierung spricht sich ausdrücklich gegen neue gesetzliche Berichtspflichten zu sozialen und ökologischen Informationen aus. Solche gesetzlichen Berichtspflichten würden eine Abkehr vom Prinzip der Freiwilligkeit bedeuten und wären mit erheblichem Bürokratieaufwand insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland ..., verbunden“ (Bundesregierung 2011).

Die deutschen Unternehmensverbände kritisieren die EU-Kommission in ihrer Stellungnahme vom 13.12.2011 folgendermaßen: „Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben von Beginn an das Vorhaben der EU-Kommission abgelehnt, Unternehmen eine Berichterstattungspflicht über ihr gesellschaftliches Engagement aufzubürden. Die Kommission würde damit massiv in die Gestaltungsfreiheit von Unternehmen eingreifen. Eine solche erhebliche bürokratische Last würde in keinem Verhältnis zum Nutzen stehen“ (BDI: 2011).

Der DGB hingegen spricht sich in seiner Stellungnahme zur EU-CSR-Mitteilung für „Verpflichtende Rechenschafts- und Publizitätspflichten für Unternehmen zu Umwelt, Soziales und Menschenrechten“ aus (DGB 2012: 8) und schreibt: „Unternehmen sind in unseren Augen nicht dazu legitimiert, ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft allein festzulegen. Es hat sich gezeigt, dass das Prinzip der Freiwilligkeit nicht ausreicht, um Arbeitnehmer- und Menschenrechte zu schützen. An dieser Stelle bedarf es einer gesetzlichen Regelung“ (DGB 2012: 11).

Anlässlich der Konferenz der Bundesregierung „CSR – Gesellschaftliche Verantwortung im internationalen Dialog“ am 15./16. Dezember 2011 in Berlin erklärt die für CSR-Fragen in der Entwicklungspolitik zuständige Berichterstatterin

der SPD Bundestagsfraktion, Karin Roth: „Die SPD-Bundestagsfraktion fordert von der Bundesregierung, dass sie ihre Blockadehaltung aufgibt und den ‚Nationalen Aktionsplan CSR‘ an den künftigen europäischen Standard mit Berichtspflichten für Unternehmen zu ökologischen, sozialen und menschenrechtlichen Belangen anpasst“ (Roth 2011).

1.2 Neue EU-CSR-Strategie¹

Eine solche Anpassung ist nötig, weil die deutsche CSR-Definition weniger weitreichend ist als die EU-Definition. Der CSR-Aktionsplan der Bundesregierung vertritt CSR auf einer rein freiwilligen Basis. Dagegen spricht die EU-Definition von freiwilligen Maßnahmen und nötigenfalls ergänzenden Vorschriften.

Die neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen ist eine Überarbeitung der sogenannten CSR-Kommunikation von 2006 und definiert CSR „als die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“ (EU-Kommission 2011: 7). Weiter heißt es: „Nur wenn die geltenden Rechtsvorschriften und die zwischen Sozialpartnern bestehenden Tarifverträge eingehalten werden, kann diese Verantwortung wahrgenommen werden. Damit die Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung in vollem Umfang gerecht werden, sollten sie auf ein Verfahren zurückgreifen können, mit dem soziale, ökologische, ethische, Menschenrechts- und Verbraucherbelange in enger Zusammenarbeit mit den Stakeholdern in die Betriebsführung und in ihre Kernstrategie integriert werden.“ In der Strategie wird von einem „modernen“ Verständnis von CSR gesprochen, das breiter angelegt ist als die frühere Definition: Neben sozialen und Umweltbelangen werden nun auch ethische Aspekte und Menschenrechte einbezogen.

Die Strategie bezieht sich u. a. auf die kürzlich überarbeiteten OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die ein eigenes Kapitel

¹ Die folgenden Ausführungen zur CSR-Strategie der EU, der deutschen CSR-Definition und der Klärung des Unterschieds zwischen Nachhaltigkeit und CSR sind entnommen aus Burckhardt (2011: 13-16).

über Menschenrechte aufgenommen haben, sowie auf die UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte.

Hinsichtlich der Rolle des Staates heißt es: „Behörden sollten eine unterstützende Rolle spielen und dabei eine intelligente Kombination aus freiwilligen Maßnahmen und nötigenfalls ergänzenden Vorschriften einsetzen, die etwa zur Förderung der Transparenz und zur Schaffung von Marktanreizen für verantwortliches unternehmerisches Handeln beitragen und die Rechenschaftspflicht von Unternehmen sicherstellen sollen“ (EU-Kommission 2011: 9). Die Kommission spricht also von „ergänzenden Vorschriften“, die sie zur Regulierung für notwendig erachtet.

1.3 Die deutsche CSR-Definition

Die Bundesregierung hat im Oktober 2010 den Aktionsplan CSR beschlossen und legt dabei folgende vom Nationalen CSR-Forum beschlossene CSR-Definition zugrunde: „CSR bezeichnet die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen über gesetzliche Anforderungen hinaus. CSR steht für eine nachhaltige Unternehmensführung im Kerngeschäft, die in der Geschäftsstrategie des Unternehmens verankert ist. CSR ist freiwillig, aber nicht beliebig“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010b: 35).

Gemäß der deutschen Definition ist unter CSR demnach Folgendes zu verstehen:

(a) CSR muss im **Kerngeschäft** geschehen: Kariative Maßnahmen wie die Finanzierung von Schulspeisungen oder Fußballvereinen etc. haben danach nichts mit CSR zu tun, denn sie finden in Bereichen außerhalb des Unternehmens statt, nicht im Kerngeschäft. Sponsoring und Spenden gehören zum Corporate Citizenship aber nicht zu CSR.

(b) CSR bezeichnet die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung über **gesetzliche Anforderungen hinaus**. Die Durchsetzung von Gesetzen wird vorausgesetzt, CSR ist somit alles, was über das – deutsche – Gesetz hinausgeht. Gesetzliche Anforderungen beziehen sich hierbei

auf das Mutterland des Unternehmens, also Deutschland. Ein deutsches Unternehmen wird derzeit nicht für die Einhaltung der Gesetze seiner Zulieferer in dessen Produktionsland verantwortlich gemacht. Nichtregierungsorganisationen (NRO) sehen genau hier eine staatliche Regulierungslücke, denn Verletzungen von Sozial- und Umweltstandards in der Zuliefererkette von Unternehmen kommen häufiger vor, als sie bekannt werden.

Häufig zählen Unternehmen in ihren Nachhaltigkeitsberichten Maßnahmen in einem Produktionsland als CSR auf, die dazu beitragen sollen, dass Menschenrechte und Sozial- und Umweltstandards eingehalten werden, die oft gesetzlich vorgeschrieben sind, jedoch staatlicherseits nicht durchgesetzt werden. Fälschlicherweise wird also als CSR bezeichnet, wozu Unternehmen ohnehin per Gesetz verpflichtet sind.

(c) **CSR ist freiwillig**: Unternehmensverbände äußern sich zufrieden mit dem von der Bundesregierung vorgelegten CSR-Aktionsplan und betonen insbesondere die Freiwilligkeit der Maßnahmen. Der damalige Wirtschaftsminister Rainer Brüderle schreibt: „Freiwilligkeit bedeutet dabei nicht Beliebigkeit, sondern Verbindlichkeit ... Die hohen gesetzlichen Standards, die wir in Deutschland für soziale und ökologische Belange haben, schmälern diese Freiwilligkeit nicht ... Anders als unsere Gesetze enden CSR-Strategien nicht an deutschen Grenzen“ (ZEIT Beilage 2011). Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften hingegen sind der Meinung: Gesetze enden zwar an deutschen Grenzen, aber Menschenrechte sind universal gültig. Freiwillige Maßnahmen der Unternehmen sind unzureichend und nicht verbindlich. Freiwilligkeit suggeriert darüber hinaus, dass etwas zusätzlich geleistet wird, wobei jedoch die Maßnahmen oft nur zur Erfüllung gesetzlicher Vorschriften beitragen. Freiwilligkeit ist deshalb aus Sicht von Nichtregierungsorganisationen eine geradezu klassische Strategie zur Vermeidung von gesetzlich verbindlichen Regelungen.

Die Strategie der EU-Kommission geht also einen Schritt weiter als die deutsche Bundesregierung, denn sie spricht nicht mehr einseitig nur von

freiwilligen Maßnahmen, sondern von einer Komplementarität von ergänzenden Vorschriften und freiwilligen Maßnahmen.

Im Nationalen CSR-Forum² hat man sich mit der EU-CSR-Strategie befasst und am 30. August 2012 ein Statement veröffentlicht, in dem u.a. Bedenken zu den weit auslegbaren Begriffen „Verantwortung und Auswirkungen“ der EU-CSR-Definition erhoben werden: „Aus der Sicht des deutschen CSR-Forums können diese Auswirkungen unternehmerischer Tätigkeit auf die Gesellschaft positiver und negativer Art sein, also etwa die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen als positiver und die Verletzung von Menschenrechten als negativer Aspekt. Deshalb sind ‚Verantwortung‘ und ‚Auswirkungen‘ Begriffe, die der Spezifizierung im Hinblick auf ihren Inhalt und ihre Reichweite bedürfen“ (Nationales CSR-Forum: 7).

Bezüglich der Offenlegungspflichten von Unternehmen konnten sich die verschiedenen Parteien nicht einigen: „Während vor allem Vertreter/innen der Wirtschaft und der Bundesregierung darin keinen Erfolg versprechenden Ansatz sehen, die damit angestrebten Ziele zu erreichen, unterstützen die Gewerkschaften, Verbrauchervertreter und die zivilgesellschaftlichen Organisationen diesen Vorschlag“ (Nationales CSR-Forum: 14).

1.4 Nachhaltige Entwicklung und CSR

Der Deutsche Nachhaltigkeitsrat, der die Bundesregierung bei der Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie berät, definiert nachhaltige Entwicklung folgendermaßen: „Nachhaltige Entwicklung heißt, Umweltgesichtspunkte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunk-

ten zu berücksichtigen. Zukunftsfähig wirtschaften bedeutet also: Wir müssen unseren Kindern und Enkelkindern ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge hinterlassen. Das eine ist ohne das andere nicht zu haben.“ Die drei Dimensionen Soziales, Ökologisches und Wirtschaftliches sollten gleichberechtigt nebeneinander stehen. In der Praxis hat allerdings häufig die Ökonomie Vorrang.

Während nachhaltige Entwicklung auf die gesamte Gesellschaft bezogen ist, geht es bei CSR um die Verantwortung eines Unternehmens für eine nachhaltige Entwicklung, die Organisation steht also im Mittelpunkt.² Dabei betonen die einen mehr die (uneigennützte) Verantwortung eines Unternehmens für die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und des Planeten (Umwelt). Für andere steht der Eigennutz im Vordergrund. Danach trägt CSR mittel- und längerfristig zur Steigerung des Unternehmenserfolges bei und dient vorrangig dem Zwecke des Risikomanagements, denn mithilfe von CSR sichert sich das Unternehmen auch das eigene langfristige Überleben (BMU 2011: 8).

Eine vom Wirtschaftsprüfungsunternehmen KPMG durchgeführte Befragung unter den Dax-30-Unternehmen zur Wirtschaftskriminalität kam zu dem Ergebnis, dass „compliance“ (die Einhaltung von Regeln wie z.B. dem eigenen Verhaltenskodex) für alle Unternehmen die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben bedeutet, nur 17 Prozent verstanden unter dem Begriff auch Ethik, Moral oder nachhaltiges Wirtschaften. „Unterschätzt wird also das Risiko eines Reputationsschadens durch unethisches, wenngleich nicht rechtswidriges Verhalten. Dabei kann ein Imageschaden für das Unternehmen ebenfalls gravierende negative Folgen haben“ (KPMG 2011).

2 Das Nationale CSR-Forum ist ein von der Bundesregierung unter Leitung des Arbeitsministeriums einberufenes Multistakeholder-Gremium mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Ministerien, Gewerkschaften, Wissenschaft und NGOs.

3 Vgl. Definition bei ISO 26.000, ein Leitfadens zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen, der Ende 2010 nach einem langen Multistakeholder-Prozess von Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Interessengruppen verabschiedet worden ist.

2. Das Ranking von Unternehmensberichten durch IÖW/future

Für wen schreiben Unternehmen eigentlich Nachhaltigkeitsberichte? Die breite Masse liest sie in der Regel nicht. „Die meisten Berichte werden nur von Fachleuten und Mitarbeitern gelesen“ (Dilg/Littger 2012: 60). Es seien vor allem die Ratingagenturen, die die Unternehmen unter Druck setzen, denn: „Wer schlechte Noten bekommt, riskiert fallende Kurse. Anleger, allen voran die Pensionsfonds, wollen wissen: Wie tragfähig sind die Geschäftsmodelle dauerhaft? (...) Ist eine Firma, die bei der Produktion auf Kinderarbeit setzt, langfristig kreditfähig?“ (ebd.). Ratingagenturen spielen also eine gewichtige Rolle. Zusätzlich werden Berichte auch für eine – relativ kleine – kritische Öffentlichkeit (Studentinnen und Studenten, NROs) geschrieben. Tchibo berichtet z. B., dass es viele Anfragen von Studentinnen und Studenten hat. Der Nachhaltigkeitsbericht ist aber auch für das Unternehmen nach innen wichtig, er dient also auch internen Zwecken. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen einbezogen werden bei der Frage „Wo stehen wir und wo wollen wir hin?“ (Tchibo). Um die notwendigen Kennzahlen erheben zu können, müssen verschiedene Unternehmensabteilungen einbezogen sein. Das dient letztlich dazu, dass sich auch andere Abteilungen als nur die für CSR verantwortliche mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen müssen.

Neben diversen Ratings und Rankings der Nachhaltigkeitsperformance von Unternehmen⁴ erstellen das Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) zusammen mit der Unternehmensinitiative future e.V. das wohl bekannteste Ranking von Nachhaltigkeitsberichten deutscher

Unternehmen. Seit 1994 bewerten sie die gesellschaftsbezogene Berichterstattung deutscher großer Unternehmen und erstellen eine Rangfolge der besten Berichtersteller, seit 2000 konzentrieren sie sich auf die 150 größten deutschen Unternehmen. Seit 2009 werden auch Berichte von deutschen KMUs in einem Ranking bewertet.

Von den 150 größten deutschen Unternehmen veröffentlichen nur 56 (37 Prozent) überhaupt einen Nachhaltigkeitsbericht, wobei Umfang und Tiefe der Berichterstattung stark variieren. 28 Unternehmen veröffentlichten Umwelt-erklärungen oder Broschüren zu Einzelthemen, 41 Unternehmen berichteten überhaupt nichts der Öffentlichkeit (zu letzteren zählt Aldi). Zum Thema Lieferkettenverantwortung wird sogar eine leicht rückläufige Entwicklung in der Berichterstattung festgestellt: „In der Breite der Unternehmen bleibt es jedoch noch bei der allgemeinen Benennung von international anerkannten Normen und Standards – und der Verpflichtung zu ihrer Einhaltung. Die Übersetzung in konkrete Beschaffungskriterien sowie den Nachweis der Umsetzung über funktionierende Systeme zur Lieferantenbewertung und -entwicklung bleiben Unternehmen häufig noch schuldig“ (Gebauer 2012b: 29).

An erster Stelle des 2011-IÖW/future-Rankings steht BMW, gefolgt von Siemens und BASF. Unter den Bekleidungsunternehmen steht an erster Stelle die Otto Gruppe, gefolgt von Tchibo (Platz 10 bzw. 13 in der Gesamtbewertung). Adidas landete auf Platz 21, Puma auf Platz 27 und C&A auf Platz 38.

4 Z. B.: Dow Jones Sustainability Index, SustainAbility rating, imug-EIRIS, Oekom Research, corporateregister.com, ein Rating von US-Bekleidungsunternehmen (Gallard 2010) oder der erst kürzlich gestartete „Measure up“ in Großbritannien, u. a. Auf EU-Ebene gibt es das Projekt „CSR Impact“, in dem 16 Forschungsinstitutionen eine Bewertungsmethode zur Wirkungsmessung von CSR für fünf Sektoren derzeit erarbeiten (<http://csr-impact.eu>).

2.1 Methode des IÖW/future-Rankings und Einschätzung

IÖW/future haben ein Kriterienset entwickelt, das zum einen die materiellen Anforderungen an die Berichterstattung bewertet (Unternehmensprofil, Vision, Strategie und Management, Ziele und Programm, Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ökologische Aspekte der Produktion, Produktverantwortung, Verantwortung in der Lieferkette, gesellschaftliches Umfeld), zum anderen die allgemeine Berichtsqualität (Glaubwürdigkeit, Wesentlichkeit, Vergleichbarkeit und kommunikative Qualität). Dabei werden die materiellen Anforderungen wesentlich höher gewichtet (600 Punkte) als die allgemeine Berichtsqualität (100 Punkte). Unter den materiellen Anforderungen wiederum sind Managementaspekte wie Vision, Strategie und Ziele/Programm mit jeweils max. 100 Punkten höher bewertet als soziale und ökologische Aspekte und Verantwortung in der Lieferkette mit jeweils max. 75 Punkten. Es besteht damit die Gefahr, dass Visionen von Unternehmen höher bewertet werden als die Umsetzung von sozialen und ökologischen Aspekten. Genau aber hier liegen die größten Probleme.

Während es bei den ökologischen und den sozialen Aspekten (Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) jeweils acht Unterkriterien gibt, hat der Aspekt „Verantwortung in der Lieferkette“ nur zwei Unterkriterien, nämlich die soziale und ökologische Verantwortung in der Lieferkette. Die geringe Anzahl an Unterkriterien für Menschenrechtsaspekte muss als Schwachstelle bewertet werden.

Die Unternehmen werden über ihre Bewertung informiert und können dazu auch eine schriftliche Stellungnahme abgeben (Gebauer 2012b: 12). Für einen außenstehenden Leser ist die Bewertung eines einzelnen Unternehmens im Detail allerdings nicht nachvollziehbar. Man kann nur erfahren, wie ein Unternehmen im Verhältnis zu anderen steht, aber z. B. nicht, warum die Otto Gruppe, C&A und auch Adidas im Bereich Verantwortung in der Lieferkette vier Punkte erhalten, Tchibo aber nur zwei Punkte. Auch die Bewertung der einzelnen Branchen ist nur

schwer nachvollziehbar, da die Kriterieninhalte nur sehr allgemein formuliert sind. Als Beispiel sei hier zitiert, was zur Lieferkette ausgeführt wird: „Im Sinne einer Lieferkettenverantwortung sollten die Unternehmen weiterhin aufzeigen, inwieweit sie Verantwortung für die Umsetzung und Gewährleistung von Umwelt- sowie Arbeits- und Sozialstandards bei den Zulieferern wahrnehmen. Es ist darzulegen, wie die Einhaltung der Standards für wesentliche Beschaffungen sichergestellt und der Anspruch der Lieferanten auf ein faires, praktikables Vorgehen berücksichtigt wird“ (Gebauer 2012b: 11). Nach welchen Kriterien wird hier geprüft? Welchen Stellenwert hat ein Beschwerdesystem für Beschäftigte oder ein Qualifizierungsprogramm für das Management? Werden Wirkungsanalysen durchgeführt? In der Regel werden allein die Durchführung von Sozialaudits und die Darstellung ihrer Ergebnisse aufgeführt, wobei inzwischen große Zweifel an der Glaubwürdigkeit vieler Audits und ihrer Aussagekraft bestehen. Es muss festgestellt werden: Während Umweltaspekte beim IÖW/future-Ranking eine wichtige Rolle spielen, ist der Bereich „Verantwortung in der Lieferkette“ noch relativ schwach entwickelt.

20 Unternehmen von den 150 gehören zum Sektor Handel/Bekleidung, von denen aber nur sechs Unternehmen einen Bericht erstellten (Gebauer 2012b: 32, 82). „Sieben Unternehmen zählen zu den Nicht-Berichterstattern – damit gehört der Handel erneut zu den intransparenten Branchen. Auch das Bewertungsergebnis für die Berichte selbst ist mit 327 Punkten (von 700 insgesamt, Verf.) im Gesamtvergleich unterdurchschnittlich“ (Gebauer 2012b: 82). Hinsichtlich der Berichterstattung über die Zulieferkette wird die Branche allerdings als überdurchschnittlich gelobt. Es heißt sogar: „Dabei sind die Angaben zur Durchsetzung von Arbeits- und Sozialstandards in der Regel sowohl umfassender als auch konkreter als bei Umweltstandards“ (Gebauer 2012b: 85).

Diese Bewertung ist schwer nachvollziehbar, da die Kriterien der Bewertung nicht weiter offenlegt werden. Hier wird deutlich, dass das IÖW/future-Ranking die Berichterstattung im Sinne von gelieferten Informationen – also von Trans-

parenz – bewertet, was aber nichts darüber aussagt, ob das Unternehmen auch Sozialstandards in seiner Lieferkette wirklich einhält. Außerdem wird nicht klar, auf welcher Grundlage die positive Bewertung über die Berichterstattung von Sozialstandards basiert.

Man kann es auch so formulieren: Eine Schwäche des Rankings besteht darin, dass die Nachhaltigkeitsziele nicht mit den Kennzahlen des Unternehmens abgeglichen werden (Beile 2006: 24).

Obwohl IÖW/future nur die Berichterstattung der Unternehmen bewerten, gilt die Ranking-Liste bei Unternehmen häufig als Nachweis für die Bewertung der Nachhaltigkeit des Unternehmens insgesamt. Diese Gefahr erkennen auch

IÖW/future an: „Wir sind uns dabei der Grenzen einer reinen Berichtsbewertung bewusst. Zwar gehen wir davon aus, dass ein Unternehmen die Transparenzanforderungen nicht erfüllen kann, ohne hierfür die Basis in Form von Strukturen, Managementsystemen, Programmen und Maßnahmen auch tatsächlich geschaffen zu haben. Dennoch sind die Nachhaltigkeitsberichte eben nur ein von den Unternehmen selbst gestaltetes Abbild ihres Handelns – ein unvollständiges dazu“ (Gebauer 2012b: 2).

Gerade am Beispiel Lieferkette lässt sich exemplarisch (s. o.) darstellen, dass das Ranking nichts über die wirkliche Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards aussagt, sondern nur über deren Berichterstattung.

3. Darstellung und Erläuterung der bestehenden Berichtsformate und Indikatoren für freiwillige Nachhaltigkeitsberichte

Nicht nur in Deutschland erstellen lediglich wenige Unternehmen einen Nachhaltigkeitsbericht (nur 37 Prozent der 150 größten deutschen Unternehmen, siehe Kapitel 4), in Österreich sieht die Situation noch schlechter aus: 80 Prozent der 100 umsatzstärksten Unternehmen und 77 Prozent der börsennotierten „Prime-Markt“ Unternehmen verfügen laut einer Studie von Ernst & Young über keine Nachhaltigkeitsberichterstattung (zitiert nach Netzwerk Soziale Verantwortung: 15).

Nachhaltigkeitsberichte werden nach unterschiedlichen Formaten erstellt. Im Folgenden werden die bekanntesten Instrumente zur Messung von Nachhaltigkeitsaspekten kurz dargestellt, bevor detailliert auf den weitestreichenden Standard der Global Reporting Initiative (GRI) eingegangen wird. Es handelt sich um folgende Berichtsformate:

- Kodex des Deutschen Nachhaltigkeitsrats;
- Global Compact;
- Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management;
- Integrierte Berichterstattung.

3.1 Der Kodex des Deutschen Nachhaltigkeitsrats

Der Deutsche Nachhaltigkeitsrat hat sich mit dem 2011 verkündeten Deutschen Nachhaltigkeitskodex das Ziel gesetzt, mehr Transparenz über die Nachhaltigkeit von Unternehmen herzustellen. Der Kodex wurde in einem Dialogprozess mit verschiedenen Stakeholdern entwickelt und in einer Praxisphase von 28 Unternehmen getestet. Die Anwendung des Kodex ist freiwillig, bleibt also den Unternehmen überlassen. Eine externe Prüfung wird ebenfalls nicht verlangt.

Der Kodex ist eine abgespeckte Version der GRI-(A+)-Richtlinien und der Key Performance Indicators (KPI) des europäischen Analystenverbands (EFFAS). So erklärt der Deutsche Nachhaltigkeitsrat in seinen Empfehlungen zum Kodex: „Eine umfassende Berichterstattung nach den höchsten Berichtsstandards von GRI (A+) oder EFFAS (Level III) entspricht der Kodexerfüllung“ (DNR 2011: 3). Während die GRI 3-Standards beispielsweise für den Bereich Lieferkette/Menschenrechte mit neun Indikatoren über die Berichterstattung zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mit nur vier Indikatoren hinausgehen, beschränkt sich der Deutsche Nachhaltigkeitskodex auf die Erwähnung der ILO-Kernarbeitsnormen. Dabei erwähnt er nur zwei Normen namentlich (keine Kinderarbeit, keine Zwangsarbeit), nennt aber weder ausdrücklich das Verbot der Diskriminierung noch das Recht auf Organisationsfreiheit und Kollektivverhandlungen, die beide Bestandteil der ILO-Kernarbeitsnormen sind.

Es stellt sich deshalb die Frage, warum ein neuer Deutscher Nachhaltigkeitskodex geschaffen wurde, wenn es auf internationaler Ebene ein anerkanntes und weiter reichendes Instrument wie die GRI-Kriterien schon gibt.

3.2 Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact

Rund 6.200 Unternehmen (284 aus Deutschland laut Webseite) aus 135 Ländern sind Mitglied beim Global Compact der Vereinten Nationen, zusätzlich über 1.000 lokale und globale Nichtregierungsorganisationen und Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerorganisationen (John 2011: 95, 97, Fußnote). Der Global Compact ver-

steht sich als eine Lern- und Dialogplattform, seine zehn Prinzipien sind als freiwilliger Verhaltenskodex zu verstehen. Die zehn Prinzipien beruhen auf international anerkannten Grundsätzen wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Prinzipien 1 und 2), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (Prinzipien 3 bis 6) sowie der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung (Prinzipien 7 bis 9). Erweitert wurde dieser Katalog von Selbstverpflichtungen im Juni 2004 um das zehnte Prinzip zur Korruptionsbekämpfung. Aus Sicht des österreichischen unternehmenskritischen Netzwerks Soziale Verantwortung ist dies kaum ausreichend: „Diese Anforderungen sind auf niedrigstem Niveau – die bloße Einhaltung der elementarsten Menschenrechte ist kein Ausdruck besonderer gesellschaftlicher Verantwortung, vielmehr ist ihre Nichtbeachtung als illegales Handeln zu werten.“ Weiter heißt es dort: „Der Sinn des unverbindlichen Global Compact liegt gerade darin, den Anschein einer internationalen Regulierung zu erwecken, um damit anspruchsvolle und verbindliche Regeln zu verhindern“ (Netzwerk Soziale Verantwortung: 13).

Der Global Compact erwartet von seinen Mitgliedsunternehmen eine jährliche Fortschrittsmitteilung (Communication on Progress/COP) und fordert sie auf, die Berichterstattung mit GRI-Kriterien zu verbinden. Hierzu hat der Global Compact auch einen Leitfaden erstellt (UNGC/GRI 2007). Kritik wurde laut, weil viele Global Compact-Mitglieder keine Fortschrittsmitteilungen geschrieben haben, ohne dass dies Konsequenzen hatte. „Mangelnde Transparenz, fehlende Verbindlichkeit und selektive Einhaltung der Prinzipien ohne unabhängige Überprüfungen sind Hauptkritikpunkte, häufig verbunden mit dem ‚blue washing‘ (UN-blaue saubere Weste)“ (John 2011: 95). Der Global Compact begann daraufhin 2008 mit einem „delisting“ von Unternehmen, die ihrer Berichtspflicht nicht nachkommen. Bisher wurden 3.011 Unternehmen von der Mitgliederliste gestrichen. Laut Global Compact hat im Jahr 2011 die Berichterstattung um 46 Prozent zugenommen, es wurden 4.150 Berichte im Jahr 2011 erstellt (UNGC 2011). Bei 6.200 Mitgliedern erstellen demnach ca. 67 Pro-

zent einen Bericht. Wenn diese Rate 2011 stark zugenommen hat, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass in den Jahren davor die Rate weit unter 40 Prozent lag. Das „Delisting“ scheint also eher vorsichtig gehandhabt worden zu sein.

3.3 Key Performance Indicators for Environmental, Social and Government Issues der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management

Die Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management hat zusammen mit der European Federation of Financial Analysts Society (EFFAS) im Jahr 2010 ein Rahmenwerk zur Quantifizierung von Nachhaltigkeit mithilfe sogenannter Key Performance Indicators for ESG (Environmental, Social & Governance Issues) erstellt. Es ist der Versuch, qualitative Informationen zu Umwelt, Soziales und Unternehmensführung in quantitative Informationen umzuwandeln. Wichtig ist hier die Betonung auf Quantifizierung, denn es sollen Zahlen geliefert werden. Nur ergänzend zur Erläuterung können auch kurze Texte geschrieben werden. Aussagen zu Vision, Strategie, Management und Zielen eines Unternehmens fehlen völlig. Die KPIs wurden für jeden Sektor gesondert erstellt und enthalten z. B. für den Automobilbereich 40, für den Textilhandel aber nur 20 Indikatoren. Die KPI for ESG sind im Vergleich zu den GRI-Richtlinien hinsichtlich der Berichterstattung über die Lieferkette und die Beschäftigungssituation schwach. So enthalten die KPIs für den Textilhandel nur vier Kriterien zu Arbeitsstandards und nur zwei Kriterien zur Lieferkette. Im Vergleich dazu haben die GRI-Standards 14 Indikatoren für Arbeitsstandards und neun für Menschenrechte/Lieferkette. Der Fokus auf wenige quantitative Indikatoren macht deutlich, dass die KPI for ESG vor allem für das Risikomanagement entwickelt wurden. „However, corporate sustainability focuses on both minimising risks arising from environmental, social and corporate governance aspects and proactively seeking to gain advantages from ‚translating‘ ESG issues into a company’s product and service portfolio. As such, companies pursuing corporate sus-

tainability reconcile long-term viability (read: profitability) with management of ESG issues“ (DVFA 2010: 7). Kritikerinnen und Kritiker kommen deshalb zum Schluss: „Die KPIs verkürzen die Umwelt-, Sozial- und Governance-Belange auf einige wenige Indikatoren, die ihren Adressaten genügen, um sich ein Bild des Unternehmens zu machen, und mit denen Finanzanalysten das Chance/Risiko-Verhältnis des Unternehmens glauben besser bewerten zu können“ (Hiß/Kunzelmann 2011: 201).

3.4 Integrierte Berichterstattung (IB)

Dieser Ansatz des International Integrated Reporting Council (IIRC) wurde 2011 in einem Papier „Towards Integrated Reporting“ (IIRC 2011) niedergelegt und wird derzeit intensiv in Unternehmenskreisen diskutiert. Im Gegensatz zu den Indikatoren von EFFAS/DVFA will die Integrierte Berichterstattung die Finanz- und Nachhaltigkeitsberichte in einem Bericht zusammenfassen. Dabei sollen diese nicht nur hintereinander gestellt, sondern wirklich integriert werden, sodass die Wechselwirkungen z.B. von sozialen und ökologischen Aspekten auf die wirtschaftliche Performance deutlich werden. Dies ist zumindest der Anspruch, wobei noch unklar ist, wie dies umgesetzt werden kann. So ist es schwierig, eine Quantifizierung und Erfolgsmessung für nicht-finanzielle Indikatoren zu erstellen. Dies kann z.B. durch die Monetarisierung nichtfinanzieller Faktoren geschehen, wie es Puma erstmalig in seinem Nachhaltigkeitsbericht 2011 mithilfe einer ökologischen Gewinn- und Verlustrechnung für Treibhausgasemissionen und Wasserverbrauch versucht hat.

Eine allseits anerkannte Quantifizierung bzw. Erfolgsmessung von sozialen Faktoren existiert allerdings bisher noch nicht. Es gibt verschiedene Versuche der Berichterstattung über Menschenrechte (z.B. das Human Rights Compliance Assessment des Danish Institute for Human Rights (BLIHR) oder die Human Rights Matrix des Business Leaders Institute on Human Rights, siehe Ro-

ling/Koenen 2010: 14), die aber nicht eine Quantifizierung im Blick haben. Einen Versuch in diese Richtung hat das IIRC zusammen mit der Fair Labor Association (FLA) und der Harvard Law School's Pension and Capitol Stewardship Project gemacht, indem sie KPIs für Arbeits- und Menschenrechte entwickelt haben (IIRC 2012). Neun Unternehmen, die Mitglied bei FLA sind und die in 1.755 Fabriken in 62 Ländern produzieren lassen, haben die KPIs getestet. Diese beziehen sich auf den FLA-Kodex und drücken in Prozentsätzen aus, wie der Kodex umgesetzt wird (z. B. Anzahl an Beschwerden, die gelöst wurden; Prozentsatz von Audits, bei denen Gewerkschaften einbezogen wurden) (IIRC 2012). Im Oktober 2011 begann ein Pilotprogramm mit über 70 Unternehmen aus der ganzen Welt und einem Investoren-Netzwerk mit 20 institutionellen Anlegern (s. Webseite IIRC).

Auch beinhaltet eine Integrierte Berichterstattung die enge Kooperation von Abteilungen in einem Unternehmen, die bisher nie zusammengearbeitet haben. So schreibt PricewaterhouseCoopers (PwC): „Das größte Missverständnis, das wir im Zusammenhang mit Integrated Reporting zurzeit wahrnehmen, ist die Fehleinschätzung, dass es sich hierbei lediglich um ein Berichterstattungsthema handelt. Der Bericht steht aber nur am Ende einer neu ausgerichteten Steuerung und Überwachung des Unternehmens. Die relevanten Werttreiber sollte die Unternehmensführung dabei in ihre Entscheidungsfindung integrieren“ (PwC 2012:10).

Wie bei DVFA/EFFAS steht vor allem das Risikomanagement eines Unternehmens im Fokus des Ansatzes, denn Unternehmen erkennen zunehmend, dass rein finanzielle Indikatoren heute nicht mehr ausreichen, um ein Unternehmen zu steuern. IIRC drückt es so aus: „IR' enables an organization to communicate in a clear, articulate way how it is drawing on all the resources it utilises to generate value in the short, medium and long term, helping investors to manage risks and allocate resources most efficiently.“⁵ Die Berücksichtigung der Interessen anderer Stakeholder wird hingegen bei diesem Ansatz vernachlässigt. Außerdem soll bei der IB der Fokus auf Strategie

⁵ Vgl. <http://www.theiirc.org/about/aboutwhy-do-we-need-the-iirc/>.

und Geschäftsmodell des Unternehmens liegen und die Berichterstattung soll zukunftsorientiert gestaltet sein (PwC 2012: 7). Dieser Fokus birgt die Gefahr, dass eher über Pläne und Ziele berichtet wird und weniger über das bisher Erreichte bzw. die Umsetzung des Geplanten.

Es ist davon auszugehen, dass die Integrierte Berichterstattung an Bedeutung gewinnen wird. PwC hat eine Untersuchung 2011 in Form von 20 Fachgesprächen durchgeführt und veröffentlicht, wonach die meisten Unternehmen der Meinung waren, dass sich kein Unternehmen dieser Veränderung dauerhaft entziehen kann (PwC 2012: 3). Sowohl die Global Reporting Ini-

tiative als auch Global Compact sehen die Integrierte Berichterstattung als einen wichtigen Schritt an. GRI will Anleitungen erarbeiten, wie ein Unternehmen die Berichterstattung nach GRI mit der Integrierten Berichterstattung verknüpfen kann.

Weil der Ansatz aber die Berichterstattung rein aus der Perspektive der Finanzmärkte betrachtet, ist es wichtig, dass weiterhin zusätzlich auch eine Nachhaltigkeitsberichterstattung stattfindet, die die Interessen anderer Stakeholder wie Verbraucherinnen und Verbraucher, NGOs, Umweltschützerinnen und Umweltschützer, ethische Fonds etc. berücksichtigt.

4. Global Reporting Initiative – Standards und Indikatoren

Eine Masterarbeit (csr-news 2.7.2012) untersuchte die Qualität aller in den Jahren 2010 und 2011 veröffentlichten 158 Nachhaltigkeitsberichte von KMU aus Deutschland, Schweiz und Österreich. Die 158 Berichte stellen gerade einmal 0,006 Prozent aller 2,5 Millionen KMU aus den drei Ländern dar, was zeigt, dass das Erstellen von Nachhaltigkeitsberichten unter den mittelständischen Unternehmen noch nicht weitverbreitet ist. Die Analyse der Berichte ergab, dass die Qualität der Berichterstattung am besten war, wenn sie nach den Kriterien der Global Reporting Initiative erstellt wurden, wohingegen die Berichte nach dem UN Global Compact eine geringere Qualität aufwiesen. Der Anteil der Berichte, der nach GRI erstellt wurde, lag in Österreich bei 71 Prozent, in der Schweiz bei 32 Prozent und in Deutschland bei nur 16 Prozent (Schnabel 2012). Deshalb konzentriert sich diese Studie auch auf die Auswertung von Nachhaltigkeitsberichten, die nach den GRI-Standards erstellt worden sind.

Die Global Reporting Initiative wurde 1997 von der US-Umweltschutzorganisation Coalition for Environmentally Responsible Economics (CERES) und dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) entwickelt. GRI wird als eine Multistakeholder-Initiative angesehen, die sich aus Mitgliedern der Privatwirtschaft (Unternehmen und Verbände), Zivilgesellschaft (NROs), Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaften) und „Vermittlereinrichtungen“ (Wirtschaftsprüfer, Unternehmensberater, Stiftungen und Regierungen) zusammensetzt. Die Unternehmen zusammen mit den Consultings haben dabei allerdings schon hinsichtlich ihrer Anzahl ein deutlich stärkeres Gewicht als die anderen Gruppen.

Die Berichterstattung nach den GRI-Richtlinien ist freiwillig und kann von allen Unternehmen, unabhängig von Größe, Aktivitäten, Sektoren oder Land vorgelegt werden. Auch Nicht-regierungsorganisationen können nach GRI-Stan-

dards berichten. Derzeit erstellen rund 3.900 Unternehmen und Organisationen aus 60 Ländern einen Nachhaltigkeitsbericht nach den GRI-Kriterien. Diese Zahl ist allerdings noch gering angesichts der großen Anzahl weltweit bestehender Unternehmen. GRI finanziert sich aus Mitgliedsbeiträgen und Zuschüssen, u. a. von der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), der schwedischen Entwicklungsorganisation SIDA u. a. und aus Verkaufserlösen von GRI-Materialien (Veröffentlichungen und Trainingsmaßnahmen).

Unternehmen veröffentlichen ihren Nachhaltigkeitsbericht auf unterschiedliche Weise: Alle hier untersuchten Unternehmen (Adidas, Puma, Tchibo, Otto, KiK) stellen ihren Bericht online, einige drucken ihn zusätzlich in begrenzter Auflage (Otto, Tchibo, KiK). Otto stellt seinen Bericht in allen Varianten zur Verfügung: als PDF-Datei, als Druckfassung und auch als E-Book. Es gibt auch Unternehmen, die einen Nachhaltigkeitsbericht für das allgemeine Publikum erstellen und zusätzlich einen weiteren Bericht, der nur nach GRI-Standards formuliert ist, wie z. B. die GLS-Bank.

Anwendungsebenen

Unternehmen können die GRI-Richtlinien in unterschiedlichem Maße bearbeiten, dementsprechend stufen sie ihre Berichte in die Anwendungsebene A bis C ein, wobei A die höchste Ebene ist und aussagt, dass alle GRI-Standards angesprochen wurden.

Externe Prüfung

Wird der Bericht zusätzlich extern z. B. von einem Wirtschaftsprüfungsunternehmen geprüft, erhält er ein Plus (+). Die Prüfung bezieht sich allerdings nur darauf, ob und zu welchem Grad (vollständig oder teilweise) die GRI-Kriterien in dem Nachhaltigkeitsbericht angewendet worden sind und ob sich ein Unternehmen bei der Erstellung seines

Nachhaltigkeitsberichts an bestimmte Prozesse und Regeln gehalten hat. Ein Unternehmen wie KiK konnte seinen ersten Bericht 2011 in die höchste Kategorie A+ einstufen, obwohl diverse Indikatoren nur teilweise erfüllt wurden, d.h. es wurden nicht über alle Indikatoren Informationen geliefert. Außerdem unterzieht die externe Prüfung die dargelegten Informationen keiner Prüfung. Informationen über die Einhaltung von Menschenrechten und Sozialstandards basieren in der Regel auf Auditergebnissen des Unternehmens, deren Glaubwürdigkeit jedoch kritisch zu hinterfragen ist. Dies wird aber nicht von den externen Prüfern geleistet.

Prinzipien von GRI zum Berichtsinhalt und der Berichtsqualität

GRI hat Prinzipien des Berichtsinhalts und der Berichtsqualität festgelegt und erläutert sie auch. Die Prinzipien für die Bestimmung des Berichtsinhalts lauten:

- Wesentlichkeit;
- Einbeziehung von Stakeholdern;
- Nachhaltigkeitskontext;
- Vollständigkeit.

Hinsichtlich der Berichtsqualität enthält der G3-Leitfaden (2000-2006: 7f.) ebenfalls eine Reihe von Prinzipien. Zu diesen Prinzipien gehören:

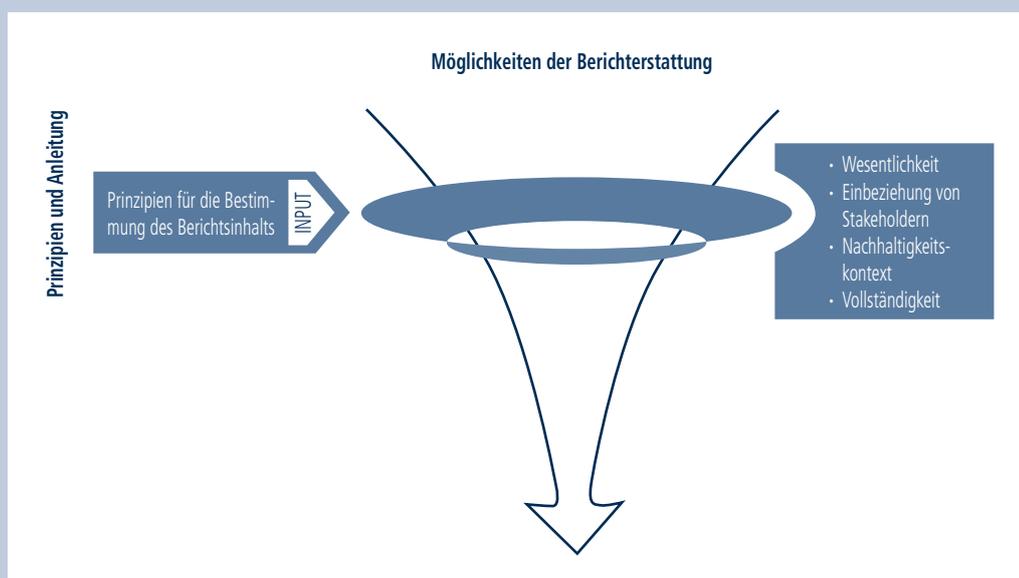
- Ausgewogenheit;
- Vergleichbarkeit;
- Genauigkeit;
- Aktualität;
- Klarheit;
- Zuverlässigkeit.

Laut GRI werden die Begriffe folgendermaßen erläutert:

- **Ausgewogenheit** beinhaltet, dass ein Unternehmen nicht nur positive, sondern auch kritische Aspekte seiner Leistungen berichtet.
- Bezüglich **Vergleichbarkeit** hebt der G3-Leitfaden zwei Aspekte hervor: Vergleichbarkeit der Aktivitäten im Zeitverlauf eines Unternehmens sowie Vergleichbarkeit der Aktivitäten in Bezug auf andere Unternehmen.
- **Genauigkeit** wird so definiert, dass Stakeholder anhand der berichteten Daten die Leistung der berichtenden Organisation bewerten können.
- **Aktualität** beinhaltet eine regelmäßige Berichterstattung, sodass die Informationen rechtzeitig verfügbar sind, um Stakeholdern fundierte Entscheidungen zu ermöglichen.

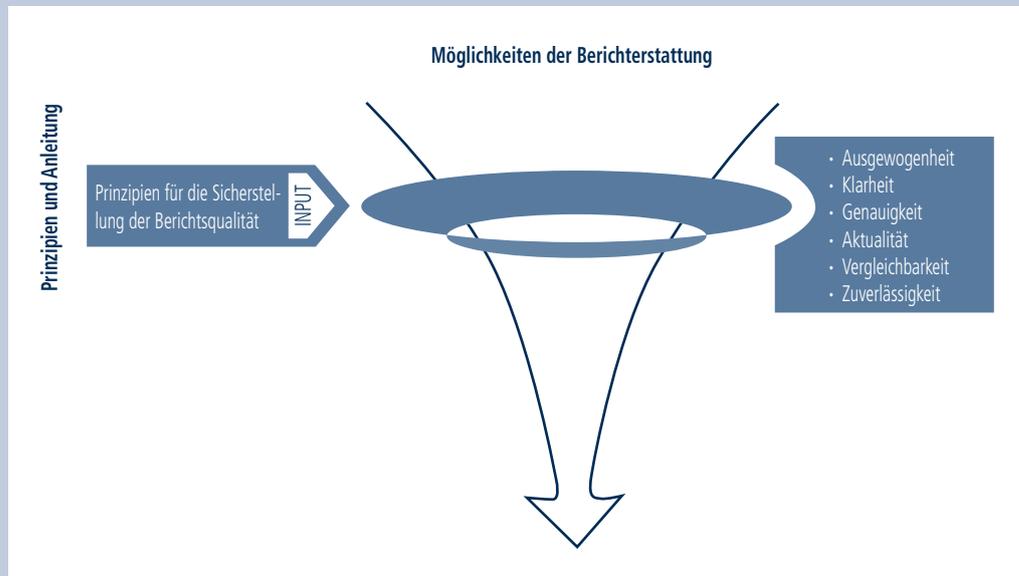
Abbildung 1:

Prinzipien von GRI zum Berichtsinhalt



Quelle: GRI 2000 - 2006: 7.

Abbildung 2:

Prinzipien von GRI zur Berichtsqualität

Quelle: Quelle: GRI 2000 - 2006: 14.

- **Klarheit** bezieht sich auf die Einfachheit und Verständlichkeit der Sprache.
- **Zuverlässigkeit** wird folgendermaßen definiert: „Die bei der Erstellung des Berichts verwendeten Informationen und Verfahren sollten so erfasst, aufgezeichnet, zusammengestellt, analysiert und offengelegt werden, dass sie überprüfbar sind und die Qualität und Wesentlichkeit der Informationen begründet. Erläuterung: Stakeholder sollten darauf vertrauen können, dass eine Prüfung des Berichts die Richtigkeit seiner Inhalte und die angemessene Anwendung der Prinzipien der Berichterstattung bestätigen würde“ (GRI 2000-2006: 17).

Nach dieser Definition bezieht sich Zuverlässigkeit auf den Wahrheitsgehalt eines Berichts und auf die Frage, ob ein Bericht in Übereinstimmung mit den GRI-Grundsätzen der Berichterstattung erstellt und ob über alle Indikatoren berichtet wurde. Die Richtigkeit der Inhalte wird nur so verstanden, dass Aussagen sich auf Originalquellen beziehen müssen. Dies sind z. B. Audits, deren Fragwürdigkeit allerdings schon oben erwähnt wurde.

Die hier genannten Prinzipien der Berichterstattung zu Inhalt und Qualität sind relativ allgemein gefasst und auslegbar und werden sehr unterschiedlich von Unternehmen umgesetzt. Die meisten Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen dienen der positiven Außendarstellung und berichten nicht kritisch über Probleme. Es sind „Möglichkeiten“ der Berichterstattung, keine Vorschriften, und letztlich bleibt den Unternehmen freigestellt, wie sie berichten wollen.

Die GLS Bank zeigt sogar schon heute mehr Transparenz als die GRI-Richtlinien erfordern. So gibt der Nachhaltigkeitsbericht der GLS-Bank über das Jahr 2011 an, wie hoch die Gehälter der Vorstandssprecher im Vergleich zum niedrigsten Gehalt in der Bank sind und stellt auch die Entwicklung von 2010 nach 2011 dar (GLS: 24). Dieser Indikator wird erst für die Version GRI 4 vorgeschlagen und ist bisher noch nicht in den GRI-Standards 3.0 und 3.1. In keinem der untersuchten Berichte von Tchibo, KiK, Otto, Adidas oder Puma wird diese Information mitgeteilt.

Struktur und Aufbau eines GRI-Berichts

Unternehmen erstellen ihre Nachhaltigkeitsberichte nach ihren eigenen Bedürfnissen, wobei sie unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Die GRI-Kriterien verpflichten sie, über bestimmte Themen wie z.B. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lieferanten und Umweltaspekte zu berichten, wobei die Tiefe der Berichterstattung den Unternehmen überlassen bleibt. Am Ende eines jeden Berichts muss der GRI-Index aufgeführt werden. Dort sollte angegeben werden, wo im Bericht auf den jeweiligen Indikator eingegangen wird. Außerdem steht dort, ob der Indikator ganz oder nur teilweise erfüllt worden ist. Zusätzlich kann der Indikator kommentiert werden.⁶

Ein GRI-Nachhaltigkeitsbericht hat die folgenden drei Teile:

- Teil 1: Unternehmensprofil und -strategie, Organisationsprofil, Berichtsparameter, Governance, Verpflichtungen/Engagement;
- Teil 2: Angaben zum Managementansatz (jeweils zu Umwelt, Wirtschaft, Soziales, Menschenrechte, Gesellschaft, Produktverantwortung);

- Teil 3: Leistungsindikatoren. Sie sind unterteilt in wirtschaftliche, ökologische und soziale Indikatoren, wobei letztere nochmals unterteilt sind in Arbeitspraktiken, Menschenrechte in der Lieferkette, Indikatoren bezogen auf die Gesellschaft und Produktverantwortung:
 - (a) wirtschaftliche Leistungsindikatoren (EC 1-9);
 - (b) ökologische Leistungsindikatoren (EN 1-30);
 - (c) Arbeitspraktiken & menschenwürdige Beschäftigung im Unternehmen (LA 1-14);
 - (d) Leistungsindikatoren für Menschenrechte (HR 1-9 +bei GRI 3.1:10-11);
 - (e) Leistungsindikatoren für Gesellschaft (Korruption, Lobbying, Spenden (S. 1-8);
 - (f) Leistungsindikatoren zur Produktverantwortung (Werbung, Kennzeichnung) (PR 1-9).

Die Themenbereiche haben eine unterschiedlich hohe Zahl an Indikatoren, wie die folgende Tabelle zeigt:

Tabelle 1:

Anzahl der Indikatoren pro Themenbereich	
Indikatorenbereiche der G3	Anzahl der Indikatoren
Strategie und Analyse	2
Organisations-/Unternehmensprofil	10
Berichtsparameter (Berichtszeitraum, Vorgehensweise, Erhebungsmethoden etc.)	13
Governance, Verpflichtungen, Engagement	17
Ökonomische Leistung	9
Ökologische Leistung	30
Arbeitspraktiken & Beschäftigung	14
Menschenrechte	9
Gesellschaftlich-soziale Leistung (Korruption)	8
Produktverantwortung	9
Insgesamt	121

Quelle: Eigene Angaben.

⁶ Bei Adidas fehlen der Hinweis auf die Seiten im Bericht und der Erfüllungsgrad, deshalb wird der Bericht auch nur in die Anwendungsebene B eingeordnet.

Anhand der Zahl der Indikatoren lässt sich die Tendenz erkennen, dass der Umweltbereich höchste Priorität hat, schließlich wurde GRI auch von Umweltorganisationen entwickelt. Für den Umweltbereich gibt es zahlenmäßig die meisten Leistungsindikatoren (30), wohingegen der Bereich Menschenrechte unter GRI 3.0 nur neun Indikatoren hat und unter GRI 3.1 nun elf Indikatoren umfasst. Diese Zahl ist immer noch niedriger als die für die Arbeitspraktiken (14).

Entwicklung der Standards von G bis G 4

Die GRI-Standards werden ständig weiterentwickelt, derzeit wird die vierte Version diskutiert und soll im Mai 2013 verabschiedet werden. Die erste Version erschien 1999, die dritte Version 2006. Ihre 121 Indikatoren liegen in zehn Sprachen vor. Die Version G 3.1 vom März 2011 enthält Zusätze im Bereich Menschenrechte, Gender und Gemeinden. So erfasst ein Indikator Operationen, die eine Menschenrechts-Verträglichkeitsprüfung durchlaufen haben. Ein weiterer Indikator verlangt, dass die Zahl der Beschwerden, die bearbeitet worden sind, genannt wird. Gender wurde als Querschnittsthema für alle Indikatoren eingeführt. Keines der hier untersuchten Unternehmen hat die Version G 3.1 in seinem Nachhaltigkeitsbericht angewendet; das liegt daran, dass die Version 3.1 erst im März 2011 herausgekommen ist, die meisten Berichte zu dem Zeitpunkt aber schon in Bearbeitung waren und sich auf das Jahr 2010 beziehen.

G 4 schlägt Veränderungen auf mehreren Ebenen vor: So sollen die Anwendungsebenen A bis C abgeschafft werden, da sie häufig missverständlich benutzt werden. Sie sollen ersetzt werden durch Kriterien, die ein Unternehmen erfüllen muss, wenn es behauptet, dass der Bericht „in Übereinstimmung mit G 4“ erstellt worden ist. Auch eine Verbindung zur Integrierten Berichterstattung, also die Kombination von Finanzberichten mit Nachhaltigkeitsberichten (s.o.), ist angestrebt. Andere Veränderungen betreffen die Grenzen der Berichterstattung: Statt vieler schöner Beispiele, die letztlich aber nicht die wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeit eines Unter-

nehmens betreffen, soll der Fokus auf dem Wesentlichen liegen. Auch soll zukünftig über die Vergütung im Unternehmen – Verhältnis zwischen höchster, mittlerer und niedrigster Bezahlung – berichtet werden. Die Lieferkette soll neu definiert und Indikatoren zur Beschaffungspraxis, zur Prüfung und zur Wiedergutmachung sollen hinzugefügt werden. So soll z.B. der HR 2-Indikator (Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden, und ergriffene Maßnahmen) anders formuliert werden. Der Indikator bezieht sich auf das 2011 verabschiedete UN-Rahmenwerk für Unternehmen und Menschenrechte, das die Erwartung an Unternehmen ausspricht, dass sie Menschenrechte in ihrer Lieferkette berücksichtigen sollen. Allerdings sind weiterhin keine Benchmarks vorgesehen, die Unternehmen einhalten müssen und die es erlauben würden, Unternehmen leichter miteinander zu vergleichen.

Es gibt zusätzlich Sector Guidelines zu verschiedenen Branchen wie Finanzen, Baugewerbe, Medien, Nahrungsmittel, Öl und Gas, Strom und auch für Nichtregierungsorganisationen. 2008 wurde für den Bekleidungssektor der „apparel and footwear sector supplement“ (AF-Indikatoren) als Pilotversion basierend auf G 3 entwickelt. Allerdings wurden die dort formulierten Indikatoren bis heute nicht zu einer verbindlichen Sektorergänzung anerkannt, die von der Bekleidungs- und Schuhindustrie angewendet würde. Nur Adidas bezieht sich in seinem Nachhaltigkeitsbericht auf die AF-Indikatoren. KiK schreibt auf Anfrage der Autorin, dass man die Sektorergänzung nicht benutzt habe, da sie eine Pilotversion sei.

Da es sich in dieser Studie um die Berichterstattung über Arbeits- und Sozialbedingungen von ausgewählten Unternehmen handelt, wird im Folgenden bei der Analyse der Unternehmensberichte Bezug auf die GRI-Leistungsindikatoren für Arbeitspraktiken und Menschenrechte genommen. Im Anhang befindet sich die Liste der Indikatoren zu den beiden Bereichen (LA und HR).

Leistungsindikatoren des GRI-Standards zu Arbeitspraktiken und zu Menschenrechten

Die **Leistungsindikatoren zu Arbeitspraktiken** (LA) beziehen sich auf das Unternehmen selbst, es geht um Beschäftigung (z. B. Mitarbeiterfluktuation), Arbeitsschutz (Verletzungen, Krankheiten, Vereinbarungen mit Gewerkschaften) Aus- und Weiterbildung und Vielfalt und Chancengleichheit (Verhältnis des Grundgehalts der Männer zu dem der Frauen, u. a.).

Die **Menschenrechts-Indikatoren** (HR) beziehen sich auf die Lieferkette bzw. die Geschäftstätigkeit mit Zulieferern und deren Überprüfung mithilfe von Audits bzw. Zertifizierungen. Im Wesentlichen handelt es sich hier um die Überprüfung der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen (HR-Indikatoren 4 bis 7). Sie stellen das Kernstück der Menschenrechtsprüfung dar. **Weitere Indikatoren**, wie sie im Kodex der Kampagne für Saubere Kleidung bzw. des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) enthalten sind (und selbst im Kodex der Unternehmensinitiative Business Social Compliance Initiative), **werden im GRI-Standard nicht aufgeführt**. Dies sind:

- Eine Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche mit max. zwölf Überstunden;

- Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz;
- Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes (bzw. laut BSCI-Kodex eines gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns);
- festes Beschäftigungsverhältnis (arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtungen).

Es ist auffällig, dass diese Indikatoren nicht aufgeführt werden, denn die meisten Unternehmen verpflichten ihre Lieferanten auf diese ILO-Normen in ihrem Verhaltenskodex. Ausnahme stellt der existenzsichernde Lohn dar, den die Unternehmen nicht in ihrem Verhaltenskodex haben, sondern nur der IBFG bzw. die Kampagne für Saubere Kleidung.

Die Revision der GRI-Richtlinien – GRI 3.1 und GRI 4) greift diese Aspekte auch nicht auf. Stattdessen sollen bei den Richtlinien GRI 3.1 (auch G 4) zukünftig Operationen erfasst werden, die eine Menschenrechts-Verträglichkeitsprüfung durchlaufen haben. Da es aber hierzu noch keine erprobten Verfahren gibt, bleibt offen, wie ein Unternehmen über diesen Indikator berichten wird. Statt detaillierter Vorgaben, bleiben die Vorschläge eher im Allgemeinen und es ist abzuwarten, wie genau sie ausformuliert werden.

5. Vergleichende Analyse der Nachhaltigkeitsberichte von einigen Unternehmen in Hinblick auf die GRI-Indikatoren zu den Bereichen Lieferkette sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Schaffung von Transparenz ist das Hauptziel der GRI-Prinzipien. „Die Prinzipien sollen insgesamt zur Schaffung von Transparenz beitragen – ein Wert und eine Zielsetzung, die der Nachhaltigkeitsberichterstattung durchgängig zugrunde liegt. Transparenz lässt sich definieren als lückenlose Offenlegung von Informationen über Themen und Indikatoren, die erforderlich sind, um Auswirkungen widerzuspiegeln und um Stakeholder in die Lage zu versetzen, Entscheidungen zu treffen. Transparenz schließt zudem alle Prozesse, Verfahren und Annahmen mit ein, auf die für die Offenlegung zurückgegriffen wird“ (GRI 2000-2006: 6).

Transparenz beinhaltet also eine wahrheitsgemäße und vollständige Berichterstattung. Die folgenden Beispiele zeigen, dass es bei den Berichten an Vollständigkeit und deshalb an Transparenz oft mangelt. Zunächst werden die Berichte der fünf Unternehmen kurz vorgestellt.

Die Nachhaltigkeitsberichte der fünf Unternehmen

Der Nachhaltigkeitsbericht 2010 von Tchibo ist der zweite Bericht, den das Unternehmen nach GRI-Kriterien angefertigt hat und umfasst 217 Seiten. Er wurde 2011 erstellt und bezieht sich auf das Jahr 2010. Tchibo berichtet im Zweijahresrhythmus. Erst im Jahr 2006 wurde bei Tchibo der Bereich Unternehmensverantwortung gegründet, u. a. nach einer Kritik der Kampagne für Saubere Kleidung an den menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen von Produzenten Tchibos in Bangladesch. Der Bericht von Tchibo wurde nach den GRI 3.0-Richtlinien erstellt und extern betriebswirtschaftlich durch PwC geprüft und erhielt ein A+.

Die Otto Gruppe (Baur, bonprix, Frankonia, Heine OTTO, OTTO Office, Schwab, Witt, Sportscheck) erstellt alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht. Der letzte Bericht erschien 2011, hat 144 Seiten und berichtet über den Zeitraum März 2009 bis Februar 2011. Der Bericht wurde nach G 3.0 erstellt und erhielt die Bewertung A+. Auch hier hat PwC eine betriebswirtschaftliche Prüfung durchgeführt.

KiKs Nachhaltigkeitsbericht 2010 ist der erste Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens überhaupt, er erschien im Herbst 2011 und bezieht sich auf das zurückliegende Jahr 2010. Der Bericht hat 90 Seiten. KiK will zukünftig im Zweijahresrhythmus berichten. Der Bericht von KiK wurde ebenfalls nach GRI 3.0 erstellt und erhielt aufgrund einer externen Prüfung („critical review“ durch externe Consultants) ein A+. Die Prüfer erklären: „Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Bericht die Kriterien gut erfüllt“ (KiK 2011: 90), und nennen anschließend die Kriterien Relevanz, Vollständigkeit (hier wird darauf verwiesen, dass von 212 GRI-Indikatoren über 99 vollständig und über 22 teilweise berichtet wird), Konsistenz, Akkuratheit und Transparenz. Sie schreiben aber auch ausdrücklich: „Die Überprüfung der Richtigkeit der bei KiK erhobenen Primärdaten war nicht Gegenstand des Critical Review“ (KiK 2011: 90). Wie oben schon erläutert, prüfen externe Gutachterinnen und Gutachter grundsätzlich nur, ob alle von GRI 3.0 verlangten Kriterien angesprochen wurden, nicht aber, ob die Aussagen korrekt sind.

Puma erstellt jährliche Berichte. Der Bericht von 2011 ist als einziger unter den fünf Berichten ein integrativer Finanz- und Nachhaltigkeitsbe-

richt, umfasst über 220 Seiten und zeichnet sich durch eine bisher einmalige ökologische Gewinn- und Verlustrechnung aus. Bisher hat es kein Unternehmen gewagt, eine solche Rechnung aufzustellen und offen zu beziffern, welche Kosten die eigene Produktion auf die Umwelt hat. „Einer der größten Erfolge ist die Erfassung von Umweltkennzahlen für Strom- und Wasserverbrauch, Abfallproduktion und CO₂-Emissionen in 30 Fabriken weltweit in zwölf Ländern in Asien, Europa und Südamerika. Die beteiligten Fabriken stellen 78 Prozent der ausgelieferten Puma-Textilien dar“ (Puma 2012: 69-70). Die finanziellen und nicht-finanziellen Informationen wurden extern durch PwC geprüft. Puma hat seinen Bericht auch GRI vorgelegt, der Bericht wurde mit der Anwendungsebene A+ bewertet.

Adidas erstellt ebenfalls einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Der Konzern nahm aber für den Bericht 2010 nicht zu allen gewünschten Informationen nach GRI 3.0 Stellung und es gibt auch keine Angaben, ob über einen Indikator teilweise oder voll berichtet wird. Der Konzern stuft seinen Bericht deshalb selber nur nach B ein. Auch gibt es keine externe Prüfung, deshalb fehlt das Pluszeichen. Der Bericht 2010 hat 114 Seiten. Der Bericht für 2011 liegt bisher (September 2012) nur auf Englisch und ohne GRI-Index vor. Adidas veröffentlicht als eines der wenigen Unternehmen eine Liste seiner Lieferanten auf seiner Webseite.

Im Folgenden werden die Nachhaltigkeitsberichte von Tchibo, Otto, KiK, Puma und Adidas in Hinblick darauf untersucht, wie sie über die von GRI 3.0 vorgegebenen LA- und HR-Indikatoren berichten. (Ausführliche Darstellungen der Berichte von Tchibo und KiK befinden sich im Anhang.)

Beispiel: Kollektivvereinbarungen (LA 4)

Am Beispiel LA 4 (Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen) erfährt man im Tchibo-Bericht, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland und Österreich (wie auch Rumänien) unter Kollektivvereinbarungen fallen. Es wird im GRI-Index ausdrücklich kommentiert, dass

in anderen Ländern, in denen Tchibo aktiv ist – sie werden aufgeführt –, es keine Kollektivvereinbarungen gibt. Im Bericht der Otto Gruppe steht ebenfalls, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen fallen. KiK hingegen berichtet nur, dass in Österreich alle Tochterunternehmen eine Kollektivvereinbarung haben, schweigt aber dazu, dass es in Deutschland keine Kollektivvereinbarungen gibt. Der Indikator wird in beiden Berichten als vollständig erfüllt bezeichnet. Durch Weglassen einer Information können die Berichte also „schön färben“. Im Adidas-Bericht wiederum fehlen die Worte „Kollektivvereinbarungen“ und „Tarifverträge“ völlig. Wohl aber werden ein Gesamtbetriebsrat und ein Europäischer Betriebsrat genannt und die Vorsitzende äußert sich in einem Interview aus Sicht des Betriebsrats zu Nachhaltigkeitsaspekten. Im GRI-Index heißt es, dass aktuell eine Datenerfassung stattfindet – was darauf schließen lässt, dass Adidas nicht für alle Länder die Daten hat –, und es werden einige Länder genannt, wo es Tarifverträge gibt. Es fehlt aber der Hinweis im GRI-Index, an welcher Stelle im Bericht Informationen zu diesem Indikator stehen. Puma berichtet laut GRI-Index über den Indikator nur teilweise und verweist auf die entsprechenden Seiten im Bericht. Puma verfügt auch über einen Betriebsrat, der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 26 Ländern vertritt (Puma 2012: 28).

Beispiel: Arbeitsschutzthemen (LA 9)

Der Indikator LA 9 bezieht sich auf Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. Tchibo und Otto verweisen in ihrem jeweiligen Index auf gesetzliche Regelungen, gültige EU-Richtlinien und Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat.

Adidas schreibt als Kommentar im GRI-Index zum Indikator LA 9: „Arbeitsschutzthemen sind durch lokale Gesetze geregelt. Es wurden zusätzliche Betriebsvereinbarungen in Bezug auf medizinische Vorsorgeuntersuchungen und einen Zuschuss zur persönlichen Schutzausrüstung abgeschlossen (Deutschland).“ Gewerkschaften werden bei Adidas nicht erwähnt, Betriebsräte

scheinen auch nicht zuständig zu sein, stattdessen wird auf Gesetze verwiesen.

Bei Puma wird im GRI-Index der Indikator überhaupt nicht aufgeführt. Ebenso fehlen die Indikatoren LA 3, LA 5, LA 6 und LA 11. Dennoch hat GRI dem Bericht ein A+ bescheinigt: „Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene der Berichterstattung enthalten ist“ (Puma 2012: 203). Es ist erstaunlich, dass Puma ein A+ attestiert wird, obwohl es nachweislich über zahlreiche Indikatoren gar nicht berichtet.

Im KiK-Bericht heißt es: „Die Behandlung von Arbeitsschutzthemen findet nicht im Rahmen solcher Vereinbarungen statt“ (KiK 2011: 85). Der Indikator wird als vollständig erfüllt bezeichnet. Es reicht also ein Hinweis aus, dass das Thema nicht im Rahmen solcher Vereinbarungen behandelt wird, um einem Unternehmen zu bescheinigen, dass es vollständig berichtet hat. Es kommt nicht darauf an, was berichtet wird, sondern nur dass berichtet wird.

Die verschiedene (Nicht)Berichterstattung über diesen Indikator zeigt, wie unterschiedlich die Unternehmen berichten: Sie nehmen ausführlich Stellung und verweisen auf die Seiten bzw. Kapitel im Bericht (Tchibo, Otto), berichten nur formal (KiK, Adidas) oder berichten überhaupt nicht (Puma).

Beispiel: Sozialaudits (HR 2)

Der Indikator HR 2 bezieht sich auf den Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden, und ergriffene Maßnahmen. Im Prinzip werden darunter die von den Unternehmen durchgeführten Sozialaudits verstanden, zumindest berücksichtigen die Unternehmen den Indikator in dieser Form. Im GRI-Index der Berichte von Otto, Tchibo und KiK wird auf die Kapitel zur Lieferkette verwiesen/verlinkt und der Indikator wird in allen drei Berichten als vollständig erfüllt bezeichnet. Der GRI-Index ist bei diesem Indikator wenig informativ, vielmehr müssen die Leserinnen und Leser den Text im Bericht durcharbeiten, um zu erfahren, was die Unternehmen für Maßnahmen ergreifen.

Tchibo steht grundsätzlich den Aussagen von Audits skeptisch gegenüber und berichtet deshalb nur spärlich über seine Auditergebnisse. Im Berichtsteil wird auf Kennzahlen im Daten-&-Fakten-Teil verwiesen (Tchibo 2011: 69), dort aber gibt es nur fünf Grafiken. Die zeigen die Anzahl und die prozentuale Verteilung der Audits nach Ländern auf. Auch erfährt man, dass nur rund die Hälfte aller Lieferanten von Tchibo auditiert worden ist (bei Otto sind es ebenfalls nur 44 Prozent, bei KiK liegt die Quote aber bei über 80 Prozent). Von den Geprüften weisen 77 Prozent noch „major concerns“ auf, aber in welchen Themenbereichen die größten Probleme liegen, erfährt man nicht. Es gibt nur eine Grafik, die zeigt, ob die Follow-ups-Audits bessere, gleiche oder schlechtere Ergebnisse brachten. Die wenigen Fakten zu den Audits spiegeln einerseits Tchibos – gerechtfertigte – kritische Einstellung zu Audits wider. Unter der Überschrift „Die Grenzen von Audits – und unsere Antworten“ heißt es bei Tchibo: „Gleichzeitig wissen wir, dass das Audit als Instrument in bestimmten Bereichen an Grenzen stößt. Sozialaudits dauern in der Regel ein bis zwei Tage – sie sind demnach Momentaufnahmen, bewusst durchgeführt durch neutrale und unabhängige Auditoren. Klar sichtbare Verstöße lassen sich über Audits gut aufdecken. Schwierig gestaltet sich hingegen die Identifizierung von nicht sichtbaren Abweichungen, etwa von Diskriminierungsfällen oder Verstößen gegen die Gewerkschafts- und Tarifverhandlungsfreiheit“ (Tchibo 2011: 69-70). Andererseits sind Audits weiterhin nötig, weil nur sie ein – wenn auch eingeschränktes – Bild der sozialen Performance eines Produzenten liefern. Dies ist zumindest solange der Fall, solange es in den Produktionsländern keine Gewerkschaftsfreiheit gibt. Zudem kommt es darauf an, wer und wie die Audits durchgeführt werden. Es ist deshalb kritisch zu sehen, dass Tchibo seine Auditergebnisse nicht detaillierter veröffentlicht. Es muss hier also deutlich ein Mangel an Informationsgehalt festgestellt werden. Dennoch wird der Indikator als vollständig erfüllt bezeichnet.

KiK berichtet ausführlich über seine Audit-ergebnisse, sieht sie allerdings unkritisch. Die Grafiken im Daten-&-Fakten-Teil spiegeln den (falschen) Glauben bei KiK an die Glaubwürdigkeit von Auditergebnissen wider. So erfährt man, dass sich in Bangladesch der Anteil der als „gut“ bezeichneten Lieferanten von 15 auf 24 Prozent nach einem Reaudit verbessert hat (KiK 2011: 62 Abbildung 8 und 9). KiK nennt nur folgende Bereiche mit Problemen: Gesundheit und Sicherheit, Lohn und Dokumentation. Erfahrungsgemäß gibt es aber in den Bereichen Überstunden und Diskriminierung ebenfalls große Probleme, ohne dass sie als problematisch von KiK benannt werden, sie kommen nicht vor. Zweifel kommen auch bei den Verbesserungsquoten auf, die angeblich bei den Überstunden besonders hoch seien (KiK 2011: 63).

Grundsätzlich sind Zweifel an den Audit-ergebnissen angebracht. (Die Fabrik in Pakistan, wo in einem Brand am 11.9.2012 fast 300 Menschen ums Leben kamen, war auch vorher auditiert worden.) Zum einen decken sie meist nicht ausreichend die problematischen Bereiche wie Diskriminierung, Gewerkschaftsfreiheit und Überstunden auf, wie Tchibo berichtet, zum anderen ist bekannt, dass Auditoren bestochen werden und auch Betriebe vieles versuchen, um Auditoren zu täuschen.⁷

Otto berichtet detailliert über seine Audits. So erfährt man, dass Otto seit 2010 mindestens drei Produktionsstätten seiner Lieferanten überprüft, da zunehmend mehrere Fabriken für einen Lieferanten produzieren. Otto färbt nicht schön, sondern berichtet auch über Verstöße. Bei Audits in 450 Betrieben wurden insgesamt 408 Verstöße festgestellt, die in den Bereichen Dokumentation, Höchstarbeitszeiten, Arbeitssicherheit und Entlohnung lagen (Otto 2011: 109). Im Gegensatz zu KiK erwähnt Otto auch die anderen Bereiche, in denen es Verstöße gab. Allerdings ist es wenig glaubwürdig zu lesen, dass es nur 13 Verstöße im Jahr 2010 gegen die Vereinigungsfreiheit und nur zwei Verstöße im Bereich Zwangsarbeit gab. Man fragt sich, ob Otto diese Ergebnisse selber glaubt,

denn die Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit in vielen Ländern sind allseits bekannt. Auch ist bekannt, dass in Bangladesch erzwungene Überstunden – und diese zählen als Zwangsarbeit – an der Tagesordnung sind.

Puma und Adidas stellen in ihren Berichten ausführlich ihr jeweiliges Auditsystem dar und ordnen ihre Produzenten in Kategorien ein, je nachdem welche Anforderungen sie erfüllen. Die Umsetzung ihres Verhaltenskodex ist nur eines von mehreren Kriterien, die in den Audits geprüft werden. Adidas gibt keine Anzahl an Verstößen, sondern nur Prozentsätze an, zeigt sich hier also weniger transparent als Otto. Nach den Audit-ergebnissen liegen 70 Prozent der Verstöße bei den Zulieferern von Adidas im Bereich Sicherheit und Gesundheit, nur ein Prozent der Verstöße betreffen jeweils Zwangsarbeit und Diskriminierung und nur zwei Prozent der Verstöße liegen im Bereich Organisationsfreiheit (Adidas: 50). Wie oben dargestellt, sind solche Audit-ergebnisse zu bezweifeln. Adidas informiert im GRI-Index: „Wir überwachen 100 Prozent unserer Hauptlieferanten in Bezug auf Arbeits-, Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards sowie Menschenrechte.“

Puma weist im GRI-Index auf seine Audit-Bewertungen hin und der Indikator wird als „vollständig berichtet“ ausgewiesen. Im Berichtsteil schreibt Puma, dass es seine Hauptlieferanten, d.h. direkten Zulieferer und Lizenznehmer, zu 100 Prozent mindestens einmal auditiert. Im Jahr 2011 wurden 426 Audits durchgeführt (Puma 2012: 45). Die größten Fehlerbereiche lagen danach beim Arbeitsschutz allgemein und beim Management des Arbeitsschutzes, bei Sonderleistungen, bei Personalmanagement, bei Löhnen, aber auch bei Versammlungsfreiheit/Beschwerden/Kommunikation (Puma 2012: 50). Da diese zuletzt genannten drei Aspekte zu einem Thema zusammengezogen werden, erhält man keine aufgeschlüsselte Auskunft für jeden der drei Aspekte. Die Information über die Verstöße ist deshalb sehr begrenzt.

7 Zur Problematik von Audits wird hier verwiesen auf folgenden Artikel: Burckhardt/Merck (2011).

Der Informationsgehalt des Indikators muss hier unterschiedlich bewertet werden, je nachdem wie man die Aussagekraft von Audits bewertet. Der Indikator allein ist zu allgemein formuliert, als dass er wirklich eine hohe inhaltliche Aussagekraft haben kann. Die Prüfung unter Menschenrechtsaspekten umfasst mehr als nur die Auflistung der Zahl von Audits.

Beispiel: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen in der Zulieferkette (HR 5)

Ein weiteres Beispiel dafür, wie unterschiedlich Unternehmen berichten können, lässt sich am Indikator HR 5 erläutern, wo Unternehmen berichten sollen, wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen gefährdet ist. Sie sollen auch über ergriffene Maßnahmen berichten, um diese Rechte zu schützen.

Tchibo verweist im GRI-Index auf die Kapitel Mitbestimmung und Audits seines Berichts. Dort findet man folgende Feststellung von Tchibo: „Diskriminierungen der Beschäftigten und Verstöße gegen die Gewerkschafts- und Tarifverhandlungsfreiheit werden in Audits selten festgestellt. Leider bedeutet dies nicht automatisch, dass keine Probleme vorliegen (...) In Bezug auf Gewerkschaftsfreiheit müssen Beschäftigte häufig mit Repressalien rechnen, wenn sie auf Verstöße hinweisen. Für Auditoren ist es deshalb generell schwierig, Abweichungen von den Anforderungen in diesen Bereichen zu identifizieren. In ihrer Eigenschaft als externe Kontrolleure haben sie selten die Möglichkeit, das Vertrauen der Beschäftigten zu gewinnen. Die Grenzen des Instruments Audit werden hier besonders deutlich“ (Tchibo 2011: 72). Tchibo berichtet also ausführlich und transparent über Probleme beim Thema Gewerkschaftsfreiheit. Bezüglich der zu ergreifenden Maßnahmen verweist Tchibo auf sein WE-Programm und dessen „innovative Ansätze“ (Tchibo 2011: 72). Der Indikator wird als vollständig erfüllt bezeichnet.

Ganz anders verhält sich KiK: Im KiK-Bericht wird ebenfalls im GRI-Index auf die entsprechenden Kapitel verwiesen und es heißt: „Das Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung wird auf

Ebene der Lieferanten im Rahmen der Auditierung erfasst“ (KiK 2011: 86). KiK berichtet also nur formal, den Anforderungen von GRI 3 genügend, macht aber keine inhaltliche Aussage. Es wird festgestellt, dass die Vereinigungsfreiheit bei den Audits abgefragt wird. Fakt aber ist auch bei den Lieferanten von KiK in Bangladesch, dass es dort keine Vereinigungsfreiheit gibt. Darauf aber geht der Bericht nicht ein, wie Tchibo es tut. Außerdem gibt es bei KiK keinerlei Ausführungen über ergriffene Maßnahmen, um die Rechte zu schützen.

Puma berichtet nicht detailliert über die Umsetzung einzelner Aspekte seines Verhaltenskodex, wie oben ausgeführt wurde. Genaue Angaben fehlen zur Umsetzung von Vereinigungsfreiheit, stattdessen gibt es Berichte über Projekte in einzelnen Ländern. So wird im Bericht ein Protokoll zur Vereinigungsfreiheit in Indonesien erwähnt. Die Leserinnen und Leser erfahren aber nicht, wie Puma die Versammlungsfreiheit bei seinen Lieferanten grundsätzlich und überall sicherstellen will. Obwohl keine Maßnahmen zur Sicherstellung dieser ILO-Kernarbeitsnorm von Puma benannt werden, heißt es im GRI-Index, dass über den Indikator vollständig berichtet wurde.

Adidas schreibt zum Indikator HR 5: „Die externe Beschaffungskette wird über die ‚Workplace Standards‘ (Arbeitsplatzstandards) und zugehörige Programme abgedeckt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Adidas-Konzerns werden über die Charta der Arbeitnehmerrechte (Labour Rights Charter) und zugehörige Programme abgedeckt“ (Adidas, GRI-Index). Wie KiK beantwortet Adidas rein formal die Frage, indem es auf seinen Verhaltenskodex verweist, den jeder Lieferant einhalten soll. Auch Adidas weiß natürlich um die Verletzung dieser Standards, nimmt aber nicht dazu Stellung.

Adidas bezieht sich als einziges der untersuchten Unternehmen auf die sogenannten AF-Indikatoren, die es nur als Pilotversion gibt (s.o.). So heißt es über die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen: „Wir setzen uns für die Koalitionsfreiheit bei unseren Zulieferern ein. Sie ist Teil unserer ‚Workplace Standards‘ (Arbeitsplatz-

standards) sowie unserer Schulungsmaßnahmen und regelmäßigen Dialoge mit unseren Zulieferern. Wir erheben jedoch keine Daten hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsplätze, an denen Gewerkschaften aktiv sind“ (Adidas, GRI-Index). Und wenn es keine Gewerkschaften gibt, sondern nur Ausschüsse, dann erhebt Adidas dazu auch keine Daten, heißt es dort weiter. Adidas gibt auch nicht an, welche Maßnahmen es ergreifen will, um die Rechte zu sichern.

Beispiel: Diskriminierung (HR 4)

Die Begrenztheit des Informationsgehalts zeigt sich auch im Indikator HR 4 zu Diskriminierung. Tchibo schreibt im GRI-Index: „Im Berichtszeitraum hat es keine Vorfälle von Diskriminierung gegeben“ (Tchibo 2011: 181). Auch Puma schreibt, „dass kein Fall von Diskriminierung ermittelt wurde“ (Puma 2012: 216). Der Indikator wird bei beiden Unternehmen als vollständig erfüllt bezeichnet. KiK formuliert es vorsichtiger, dass keine „Fälle von Diskriminierung angezeigt“ (KiK 2011: 86) wurden. Letzteres mag zutreffen, weil Diskriminierungen eher selten öffentlich gemacht werden, aber dass sie stattfinden, wird kaum ein Unternehmen ernsthaft anzweifeln. Im Berichtsteil schreibt Tchibo, dass Diskriminierungen selten aufgedeckt werden (s. o.). Weil aber die Auditergebnisse dazu keine Informationen liefern, kann behauptet werden, dass es keine Diskriminierung gibt. Der GRI-Indikator gibt letztlich nicht an, ob eine Aussage stimmt oder nicht – dafür müssten die Prüfer eigene Kontrollen durchführen –, sondern nur, ob Informationen dazu vorliegen.

Otto gibt im GRI-Index an, das es einen Fall von Diskriminierung gegeben hat. In seiner Tabelle unter Daten & Fakten werden allerdings zwei Fälle von Diskriminierung aufgelistet (Otto 2011: 109).

Adidas schreibt als Kommentar im GRI-Index: „Hinsichtlich unserer eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden keine derartigen Vorfälle über die vorhandenen Kommunikationskanäle gemeldet. In Bezug auf unsere externe Beschaffungskette kann keine genaue Zahl angege-

ben werden, jeder gemeldete Vorfall wird jedoch von unserem Sozial- und Umweltteam sowie von externen Prüfern untersucht. Gemeinsam mit dem Zulieferer werden Maßnahmenpläne erstellt, um den Missstand zu beheben.“

Grundsätzlich ist der Indikator fragwürdig, da ein Unternehmen, selbst wenn Diskriminierungsfälle auch im eigenen Unternehmen und nicht nur bei Zulieferern stattfinden, dies kaum öffentlich bekannt geben wird. Gleiches trifft auf die folgenden Indikatoren HR 6 und 7 zu.

Zu den Indikatoren HR 6 (Kinderarbeit) und HR 7 (Zwangsarbeit) weisen Otto, Tchibo, KiK und Puma auf die entsprechenden Kapitel hin und der Erfüllungsgrad wird in allen Berichten als vollständig erfüllt bezeichnet. Adidas verweist im GRI-Index auf seine „Workplace Standards“. Tchibo nimmt detailliert gegen Kinder- und Zwangsarbeit Stellung (Tchibo 2011: 64) und verweist auf seinen Verhaltenskodex. Tchibo schreibt, dass „zu lange Arbeitszeiten zu einem Rückgang von Produktivität und zu verminderter Produktqualität führen“ und verweist auf sein WE-Projekt (ein Trainingsprojekt von Lieferanten): „Wir haben festgestellt, dass folgende Rechnung aufgeht: Produktivitäten steigern, Gewinne steigern, Löhne erhöhen – und all das bei reduzierten Arbeitszeiten. Der Erfolgsfaktor: Dialog zwischen allen Beteiligten nach der WE-Methodik“ (Tchibo 2011: 71).

Oft allerdings werden übermäßige Überstunden erzwungen, dies beinhaltet faktisch Zwangsarbeit, darauf aber verweist keines der Unternehmen.

KiK bezieht sich ebenfalls auf seinen Verhaltenskodex (KiK 2011: 25) und auf ein Schulprojekt, dass KiK in Bangladesch unterstützt, und schreibt: „Doch ein Verbot allein reicht nicht aus. Eine langfristige Maßnahme, um Kinderarbeit zu verhindern, ist Bildung“ (KiK 2011: 31). Auch verpflichtet KiK seine Produzenten, keine Baumwolle aus Usbekistan zu verwenden, da dort Kinderarbeit nicht ausgeschlossen werden kann (KiK 2011: 39). Bezüglich Zwangsarbeit findet sich nur ein Hinweis auf dessen Verbot im Verhaltenskodex von KiK.

Berichterstattung über Probleme wie z. B. Zahlung eines existenzsichernden Lohns

Ein Unternehmen berichtet vor allem Positives über sich. Der Bericht dient dazu, sein Image zu pflegen und Anlegern deutlich zu machen, dass das Unternehmen Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Unternehmen berichten aber auch über Probleme bei ihren Zulieferern wie z. B. das Fehlen eines existenzsichernden Lohns. Allerdings machen sie auch klar, dass die Probleme nicht durch sie verschuldet sind und auch von einem Unternehmen allein nicht gelöst werden können.

Tchibo schreibt: „In allen Konsumgüter produzierenden Entwicklungs- und Schwellenländern sind gesetzliche Mindestlöhne durch die entsprechenden Gesetzgeber festgelegt. Die Mindestlöhne reichen jedoch in der Regel für die Beschäftigten und ihre Familienangehörigen nicht aus, damit sie ihren Lebensunterhalt decken und einen Teil zur freien Verfügung behalten können“ (Tchibo 2011: 70). Puma erkennt das Problem auch an, aber hält die eigenen Zulieferer für besser: „Insgesamt bewegen sich die Löhne in den Fabriken unserer Zulieferer oberhalb des Mindestlohnlevels“ (Puma 2012: 39). KiK äußert sich lieber nicht, sondern verweist auf seinen Verhaltenskodex, der die Zahlung eines Mindestlohns festschreibt und einen existenzsichernden Lohn „anstrebt“ (KiK 2011: 24)

Otto und Tchibo sind sich darin einig, dass eine Lösung für das Problem der fairen Löhne nicht im Alleingang von einem Unternehmen erreicht werden kann. „Die Lösung kann nur in einer gesetzlichen Harmonisierung mit gleichen Wettbewerbsbedingungen für alle internationalen Handelskunden liegen“, schreibt Tchibo (Tchibo 2011: 70). Otto formuliert das ähnlich: „Die Lösung kann deshalb nur darin bestehen, die Arbeitskosten in den asiatischen Beschaffungsmärkten unter Beteiligung aller Marktteil-

nehmer verbindlich und damit wettbewerbsneutral zu regeln“ (Otto 2011: 102). Keines der Unternehmen ist bereit, selber voranzuschreiten und sicherzustellen, dass existenzsichernde Löhne bei ihren Lieferanten gezahlt werden.

Unterschiedliche Bewertung des Erfüllungsgrades Beispiele Mitarbeiterfluktuation (LA 2) und Bezahlung nach Geschlecht (LA 14)

Beim Indikator LA 2 über die Mitarbeiterfluktuation nimmt Tchibo eine Differenzierung zwischen Männern und Frauen vor, nicht aber nach Altersgruppe und Region. Deshalb ist der Indikator nur teilweise erfüllt laut PwC. Otto kann keine Aufschlüsselung nach Geschlechtern liefern, deshalb wird der Indikator auch nur als teilweise erfüllt eingeschätzt. KiK nimmt überhaupt keine Aufschlüsselung nach Geschlecht, Altersgruppe und Region vor, der Erfüllungsgrad des Indikators wird aber dennoch mit „vollständig“ angegeben. Tchibo und KiK geben an, dass die Aufschlüsselung keinen Mehrwert für das Verständnis der Nachhaltigkeitsleistung erbringe, dennoch wird der Erfüllungsgrad unterschiedlich bewertet.

Ähnlich unterschiedlich wird die Erfüllungsquote bewertet beim Indikator LA 14 (Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie). Tchibo, KiK und Adidas kommentieren, dass in der Bezahlung kein geschlechtsspezifischer Unterschied gemacht würde. Diese Aussage dient bei KiK dazu, dass der Indikator als vollständig berichtet bewertet wird, bei Tchibo aber heißt es „teilweise erfüllt“. Bei Otto wiederum heißt es: „Aufgrund der bestehenden Datenlage in der Otto Group ist keine valide Aussage zu den Lohnunterschieden nach Geschlecht möglich“ (Otto 2011: 139). Es folgen Ausführungen zur Berechnung der Vergütung bei Otto. Der Indikator wird als vollständig berichtet angegeben. Puma berichtet überhaupt nicht zu dem Indikator.

6. Schlussfolgerungen zu Informationsgehalt, Transparenz und Vergleichbarkeit von Unternehmen anhand der GRI-Indikatoren

Wie die Beispiele oben zeigen, ermöglichen die GRI-Kriterien nur eine scheinbare Transparenz in Hinblick auf den Informationsgehalt. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI stellt Transparenz vor allem da her, wo das Unternehmen sie haben möchte. Um die Bewertung A zu bekommen, kommt es darauf an, dass bestimmte Indikatoren nur angesprochen, d. h. erwähnt werden, aber der Inhalt der Aussage spielt weniger eine Rolle und wird auch nicht überprüft.

So kann ein Unternehmen mit Prozentzahlen verschleiern, wie es wirklich dasteht, wenn es nicht auch die absoluten Zahlen nennt. Oder es nennt positive Beispiele, die den Eindruck vermitteln, dass es überall im Unternehmen so zugeht (Pars pro Toto), d. h. die Information wird nicht in den Gesamtkontext gestellt. Das Positive wird herausgestrichen (KiK 2011: 20 Lieferanten erhalten ein Training in Bangladesch), aber dem Leser wird vorenthalten, wie viele Lieferanten KiK in Bangladesch hat (nämlich über 100), was die Maßnahme relativiert. Dies widerspricht zwar dem Anspruch von GRI und seinen Leitlinien nach Vollständigkeit, doch letztlich bleibt es den Unternehmen überlassen, wie ausführlich sie berichten. Es zeigt die Begrenztheit des Instruments, solange es nicht verpflichtend ist für alle Unternehmen, zu bestimmten Standards inhaltliche Aussagen zu machen.

Um eine gewisse Qualität der Berichterstattung zu gewährleisten, ist es nicht ausreichend, dass sich die Unternehmen externe Gutachterinnen und Gutachter ins Haus holen. Diese arbeiten ja im Auftrag des Unternehmens und sind deshalb nicht unabhängig. Die Prüfung durch Dritte (assurance) ist kritisch zu sehen, da die Branche nicht reguliert ist. „Es gibt keine rechtmäßig vereinbarten oder standardisierten

Qualifikationen der prüfenden Firmen oder der Prüfer selbst. Für unprofessionelles Geschäftsgewaren gibt es keine Sanktionen“, schreibt der IGB (IGB: 10). Die Qualität der Überprüfung ist unterschiedlich (siehe Beispiele Tchibo und KiK), mal wird sie von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften durchgeführt, mal von Consultings. Vermutlich wäre es eindeutiger, wenn die externe Prüfung nicht mit einem + „benotet“ wird, um keine falschen Vorstellungen zu wecken.

Die Vergleichbarkeit im Zeitverlauf ist sicherlich ein wichtiges Element für das Unternehmen selbst. In den Berichten wird aber meistens nur auf das vergangene Jahr Bezug genommen und es werden die Ziele für das kommende Jahr festgelegt. Eine Zeitleiste über mehrere Jahre fehlt bei Tchibo und KiK (nicht bei Otto), teilweise dadurch bedingt, dass sie noch nicht über mehrere Jahre Berichte erstellt haben. Während Puma keine Zeitleiste über mehrere Jahre hat, berichtet Adidas über Audits und Schulungen seit 2008.

Die Vergleichbarkeit der Unternehmen untereinander ist für die Verbraucherinnen und Verbraucher und andere Stakeholder besonders interessant. Die GRI-Indikatoren geben dafür ein gewisses Gerüst, wenn auch noch einige Indikatoren fehlen. Zudem ist es notwendig, die Berichte in ihrer Gänze zu studieren. Der GRI-Index am Ende eines Berichts ist nur bedingt nützlich, da er nur auf die entsprechenden Seiten oder Kapitel im Text verweist. Ein Vergleich setzt außerdem voraus, dass die Zuverlässigkeit der Daten gegeben ist und wie dargestellt, ist dies zumindest bei Audits oft nicht der Fall.

Die GRI-Kriterien ermöglichen zudem den Leserinnen und Lesern nicht, schnell Vergleiche zwischen den Unternehmen ziehen zu können. Es fehlt der Gradmesser, an dem man ein Unter-

nehmen bewerten kann. Zwar müssen alle Unternehmen über die gleichen Indikatoren berichten, doch geschieht dies in unterschiedlicher Tiefe und Detailgenauigkeit. Wesentliche Parameter werden nicht im Überblick dargestellt, sodass auf einen Blick ersichtlich wäre, wo ein Unternehmen beim Arbeitsschutz oder bei den Menschenrechten steht. Der GRI-Index gibt nur an, dass und wie ein Unternehmen berichtet, bewertet nicht die Information. Benchmarks und Bewertungssysteme, an denen die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens gemessen wird, fehlen bei GRI. Die Indikatoren für Arbeitspraktiken und Menschenrechte gehen in die Richtung von Benchmarks, bleiben aber oft noch zu allgemein.

Ganz anders ist dies beim IÖW/future-Ranking, das ja auch zum Ziel hat, die Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen miteinander zu vergleichen. Wie oben dargestellt, werden die einzelnen Kriterien gewichtet und auch für die Berichtsqualität haben IÖW/future vier Kriterien (s. o.) erstellt, die relativ schwach im Vergleich zu den materiellen Anforderungen bewertet werden. Betrachtet man die Oberkriterien (materielle Anforderungen und Berichtsqualität) im Vergleich untereinander, haben IÖW/future festgestellt, dass die Berichtsqualität bei den 150 größten deutschen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen zugenommen hat, wohingegen die Unternehmen am schlechtesten in den Bereichen Mitarbeiterinteressen und Lieferkette abschneiden (Gebauer 2012a: 22).

7. Schlussfolgerungen zum Nutzen des GRI-Standards

Die Grenzen der Berichterstattung nach GRI wurden oben im Einzelnen dargestellt. Allerdings ist der GRI-Standard unter den freiwilligen Standards der weitestreichende. Der größte Nutzen der Nachhaltigkeits-Berichterstattung muss nach innen gesehen werden. Die Erstellung von Berichten wirkt positiv ins Unternehmen hinein und rückt die Wichtigkeit des Themas Nachhaltigkeit immer wieder neu ins Bewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Managements. Die Berichterstattung spornt die Unternehmen an, sich kontinuierlich zu verbessern, da ihre Berichte von Ratingagenturen bewertet werden: Im Umweltbereich kann dies zu verbesserten Umweltbilanzen antreiben und auch zu mehr Offenheit und Transparenz. So hat Puma als erstes Unternehmen weltweit seine Belastungen und Schäden für Natur und Umwelt wertmäßig in seinem letzten Bericht beziffert. Dies war ein sehr mutiger Schritt, der letztlich dem Unternehmen selber am meisten nützt, weil es zum einen seine Glaubwürdigkeit enorm steigern konnte und weil es zum anderen selbst nun weiß, wo die Korrekturen anzusetzen sind. Der damalige Puma-Chef Jochen Zeitz sprach sich sogar für eine gesetzliche Einführung einer Umwelt-Gewinn- und Verlustrechnung aus, die weltweit vorgeschrieben sein sollte (Hegemann 2011).

Für den Sozialbereich fehlen aber noch solche Schritte. Es gibt ja noch nicht einmal ausreichend qualitative Indikatoren zur Messung von sozialen Problemen, geschweige denn eine wertmäßige Bezifferung dieser Probleme. Die Gefahr des „Schönfärbens“ ist hier besonders groß, weil die Probleme im Bereich Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und in der Lieferkette erheblich sind. Immerhin gibt es erste Ansätze (siehe oben Versuche

der Berichterstattung über Menschenrechte unter Kapitel 5.4.).

Die Berichte der Unternehmen beziehen sich alle auf GRI 3.0 und beziehen noch nicht die zusätzlichen Indikatoren HR 10 (Menschenrechts-Verträglichkeitsprüfung) und HR 11 (Beschwerden) von GRI 3.1 ein. Im Bericht von Tchibo kommen Beschwerden im Hinblick auf Kundenbeschwerden oder Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor. Bezüglich der Lieferkette hat Tchibo eine Beschwerdeline eingerichtet, wo Beschäftigte Beschwerden per E-Mail einreichen können. Außerdem beschreibt Tchibo den Prozess, den es einleitet, sobald Verstöße dem Unternehmen zu Ohren kommen (Tchibo 2011: 70). KiK geht in seinem Bericht überhaupt nicht auf Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder bei Lieferanten ein. Zukünftig müsste KiK also dazu Stellung nehmen, wenn es den GI 3.1 anwendet. Die Tatsache, dass KiK derzeit überhaupt nicht zu dem Thema Stellung bezieht, zeigt an, dass die GRI-Indikatoren schon zu einer etwas größeren Transparenz beitragen. Die Unternehmen werden durch GRI aufgefordert, zu berichten, auch wenn dies in unterschiedlicher Tiefe ausgeführt werden kann.

Als Fazit ist zu ziehen, dass der Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard zu einem Prozess im Unternehmen und auch zur Entwicklung von Visionen und eines Profils des Unternehmens beitragen kann. Er ist aber nur eingeschränkt geeignet, die Wirkung des Tuns eines Unternehmens zu messen, also das, was die EU-CSR-Strategie als CSR definiert: „Die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft.“

8. Fazit: Notwendigkeit von verpflichtenden Offenlegungspflichten für Unternehmen

Von den 150 größten deutschen Unternehmen veröffentlichen laut IÖW/future nur 56, also rund ein Drittel, einen Nachhaltigkeitsbericht. Eine gesetzliche Verpflichtung zu mehr Transparenz, wie es die EU-Kommission angekündigt hat, womit sie auf starken Widerstand von deutschen Unternehmensverbänden und der Bundesregierung stieß (s. o.), wäre ein Schritt vorwärts. Dabei allerdings käme es auf die Ausgestaltung einer solchen Offenlegungspflicht an.

Die Verpflichtung zu einem Ansatz Comply or Explain wäre nicht ausreichend, wie eine Studie von Danwatch für Dänemark nachgewiesen hat. Nach diesem Modell muss ein Unternehmen entweder berichten oder begründen, warum es keinen Bericht erstellt. Laut Victor Kjaer⁸, der sich auf eine Untersuchung der Kopenhagener Business School stützt, hat die 2008 in Dänemark eingeführte gesetzliche Regelung dazu geführt, dass zwei Jahre danach (2010) die Hälfte aller großen Unternehmen zum ersten Mal über ihre CSR-Politik berichtet hat und nur 13 Prozent hätten sich dafür entschieden zu begründen, dass sich das Unternehmen nicht in CSR engagiert (Kjaer 2012: 99). Die Studie des Forschungszentrums Danwatch kam hingegen zu anderen Ergebnissen. Sie untersuchte die Berichterstattung von 50 ausgewählten dänischen Unternehmen zu relevanten CSR-Themen vor der Gesetzgebung und zwei Jahre danach (2010) und kam zu dem ernüchternden Ergebnis, dass die Anzahl von CSR-relevanten Themen von 13 Prozent auf nur 21 Prozent anstieg (Danwatch 2011: 3). Unabhängig von diesen unterschiedlichen Ergebnissen ist zu befürchten, dass eine Comply or Explain-Vorschrift wenig qualitative Berichte zur Folge hat.

Die Berichterstattung nach GRI-Indikatoren ist weiter reichend, zumindest dann, wenn die Menschenrechts-Indikatoren weiter spezifiziert werden. Da die Menschenrechts-Indikatoren am wenigsten weit entwickelt sind, sollte hier auf Folgendes geachtet werden:

- Der Verhaltenskodex des IBFG bzw. der Kampagne für Saubere Kleidung sollte zugrunde gelegt werden mit vier weiteren ILO-Standards. Die Begrenzung auf die ILO-Kernarbeitsnormen ist ungenügend.
- Es ist auch nicht ausreichend, bei der Prüfung der Zulieferer (Indikator HR 2) nur auf Audits zu verweisen. Dieser Indikator muss eine Menschenrechts-Verträglichkeitsprüfung beinhalten, die mehr als Audits umfasst. Der Indikator bezieht sich auf das 2011 verabschiedete UN-Rahmenwerk für Unternehmen und Menschenrechte, das eine Prüfung und eine Wiedergutmachung einschließt. Es bleibt abzuwarten, welche Veränderungen GRI 4 hier vorschlagen wird.

Da das Interesse an der Integrierten Berichterstattung groß ist, könnte es auch auf dem Gebiet eine gesetzliche Vorlage geben. Die Quantifizierung von sozialen Aspekten ist besonders schwierig, wie oben schon ausgeführt wurde. In diesem Zusammenhang sei nochmals auf ein Projekt (siehe Kapitel 5.4. IIRC 2012) hingewiesen, dass KPIs für Arbeits- und Menschenrechte entwickelt und derzeit testet. Die KPIs beziehen sich auf den FLA-Kodex und drücken in Prozentsätzen aus, ob und wie der Kodex umgesetzt wird. Im FLA-Kodex ist allerdings nicht der existenzsichernde Lohn enthalten.

8 Deputy General Director von Danish Business Authority.

Die weitestreichende Form der Berichterstattung geht ein Unternehmen ein, das Mitglied bei der Multistakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF) wird. Für Mitglieder ist es verpflichtend, einen jährlichen Sozialbericht zu erstellen, in dem es darlegt, wie es Sozialstandards bei seinen Lieferanten stetig verbessert. Hessnatur z.B. berichtet in seinem Sozialbericht 2011 detailliert über interne und externe unabhängige Fabrikkontrollen, Beschwerdesysteme und eine Lohnstudie zur Erreichung eines existenzsichernden Lohns. Dieser Sozialbericht geht über die

GRI-Standards hinaus. Zusätzlich führt die FWF bei jedem Mitglied jährlich ein Management System Audit durch, das dazu dient zu prüfen, wie das Unternehmen selbst durch seine Einkaufspolitik sicherstellt, dass Sozialstandards bei seinen Lieferanten umgesetzt werden. Außerdem lassen Unternehmen, die bei einer Multistakeholder-Initiative Mitglied sind, ihre Lieferanten extern prüfen. Die Mitgliedschaft in einer Multistakeholder-Initiative ist ein weiterer Schritt, der über die Berichterstattung hinausgeht.

Anhang

A. Indikatoren zu Arbeitspraktiken und Menschenrechten des GRI 3- bzw. GRI 3.1-Leitfadens

A.1 Indikatoren für Arbeitspraktiken & menschenwürdige Beschäftigung

Aspekt: Beschäftigung

- LA 1 Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region.
- LA 2 Mitarbeiterfluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgegliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region.
- LA 3 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten und nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Teilzeitkräften gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptbetriebsstätten (zusätzlich).

Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

- LA 4 Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen.
- LA 5 Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen einschließlich der Information, ob diese Frist in Kollektivvereinbarungen festgelegt wurde.

Aspekt: Arbeitsschutz

- LA 6 Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird, die die Arbeitsschutzprogramme überwachen und darüber beraten (zusätzlich).
- LA 7 Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.
- LA 8 Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen.
- LA 9 Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden (zusätzlich).

Aspekt: Aus- und Weiterbildung

- LA 10 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde.
- LA 11 Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und ihnen im Umgang mit dem Berufsausstieg helfen (zusätzlich).
- LA 12 Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten (zusätzlich).

Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit

- LA 13 Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.
- LA 14 Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie.

A.2. Menschenrechtsindikatoren

Die Menschenrechtsindikatoren (HR), über die ein Unternehmen nach GRI berichten soll, sind die folgenden:

Aspekt: Investitions- und Beschaffungspraktiken

- HR 1: Prozentsatz und Gesamtzahl der wesentlichen Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.
- HR 2: Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden, und ergriffene Maßnahmen (Audits)
- HR 3: Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Richtlinien und Verfahrensanweisungen der Organisation, die sich auf Menschenrechtsaspekte beziehen und für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft (zusätzlich, kein Muss).

Aspekt: Gleichbehandlung/Nicht-Diskriminierung

- HR 4: Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.

Aspekt: Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

- HR 5: Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten, sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen.

Aspekt Kinderarbeit

- HR 6: Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Kinderarbeit beizutragen.

Aspekt: Zwangs- und Pflichtarbeit

- HR 7: Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit beizutragen.

Aspekt: Sicherheitspraktiken

- HR 8: Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das im Hinblick auf die Richtlinien und Verfahrensanweisungen in Bezug auf Menschenrechtsaspekte, die für die Geschäftstätigkeit relevant sind, geschult wurde (zusätzlich).

Aspekt: Rechte von Ureinwohnern

- HR 9: Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen (zusätzlich).

Nach GRI 3.1 kommen noch folgende Indikatoren hinzu:

Aspekt: Menschenrechtsverträglichkeitsprüfung

- HR 10: Erfassung von Operationen, die HRIA (Human Rights Impact Assessment) durchlaufen haben (Menschenrechts-Verträglichkeitsprüfung).

Aspekt Beschwerden

- HR 11: Prozentsatz der Beschwerden insgesamt, solcher, die bearbeitet und gelöst wurden.

B. Darstellung und Einschätzung des Nachhaltigkeitsberichts von Tchibo

Der Nachhaltigkeitsbericht 2010 von Tchibo ist der zweite Bericht nach GRI-Kriterien und umfasst 217 Seiten. Er wurde 2011 erstellt und bezieht sich auf das Jahr 2010. Tchibo berichtet im Zweijahresrhythmus. Erst im Jahr 2006 wurde bei Tchibo der Bereich Unternehmensverantwortung gegründet, u. a. nach einer Kritik der Kampagne für Saubere Kleidung an den miserablen Arbeitsbedingungen von Produzenten Tchibos in Bangladesch.

Externe Prüfung

Der Nachhaltigkeitsbericht von Tchibo wurde nach den GRI 3.0-Richtlinien erstellt und extern betriebswirtschaftlich durch PwC geprüft und erhielt ein A+. Das Urteil von PwC lautet: „... sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die ‚CR-Management-Webseiten‘ und die ausgewählten Angaben auf den ‚CR-Performance Webseiten‘ in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 der GRI aufgestellt worden sind“ (Tchibo 2011: 200). Dies ist der übliche Satz von Wirtschaftsprüfern, der ähnlich auch im Prüfervermerk des Otto-Berichts steht. Der Leser empfindet dies als eine äußerst vorsichtige Beurteilung, insbesondere im Vergleich zur Beurteilung der externen Prüfer des KiK-Berichts. Bei einer externen Prüfung untersuchen die Gutachterinnen und Gutachter grundsätzlich nur, ob alle von GRI 3.0 verlangten Kriterien angesprochen wurden, sie geben aber nicht vor zu prüfen, ob die Aussagen korrekt sind.

Inhalt und Präsentation

Der Bericht 2010 stellt unter den Überschriften „Nachhaltigkeitsmanagement (46 S.), Verantwortung in der Lieferkette (24 S.), Für unsere Kunden (15 S.), Umweltschutz bei Tchibo (18 S.), Leistungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (17 S.), Gesellschaftliches Engagement (3 S.)“ ausführlich und problembewusst, allerdings auch redundant, die wesentlichen Unternehmensaspekte Tchibos dar. Die Seitenzahl für die jeweiligen Kapitel zeigt schon an, dass die Verantwortung in der Lieferkette für Tchibo für die Artikel Kaffee und Ge-

brauchsartikel (darunter Kleidung) einen hohen Stellenwert haben. Zu Beginn steht ein Zieleabgleich, wo anhand von Kommentaren dargestellt wird, ob und zu welchem Grad die Ziele für 2010 erfüllt wurden. Ebenfalls im Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“ stehen auch die Ziele und Teilziele, die sich Tchibo für das Jahr 2011 gesetzt hat. Der Bericht glänzt aber auch durch starke Selbstdarstellung und viel Eigenlob mit Überschriften wie „Einzigartiges Angebot, vielfältige Herausforderungen“, „Kostenvorteil nutzen, aber nicht auf Kosten anderer“, „Dialog statt erhobener Zeigefinder“, „Wie Tchibo ein motivierendes Arbeitsumfeld gestaltet“, „Wie Tchibo für die hohe Qualität seines Produktsortiments sorgt“ etc.

Der Bericht ist farbig mit vielen Grafiken, Schaubildern und auch Zitaten von Stakeholdern gefüllt. Die Druckversion des Berichts ist allerdings miserabel gebunden und die Seiten fallen nach kurzem Gebrauch auseinander. Im Internet gibt es Verknüpfungen, die die Leserinnen und Leser zu verschiedenen Stellen navigiert. In dem Bericht gibt es allerdings auch viel Redundanz: An mehreren Stellen kann man über das Vorzeigeprojekt „WE“ von Tchibo lesen, viele Grafiken sind doppelt aufgeführt: z. B. zum Thema Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen die gleichen Grafiken im vorderen Berichtsteil als auch im letzten Kapitel „Daten & Fakten“.

Mitarbersituation

Für den Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erst recht für den Umweltbereich gibt es zahlreiche Grafiken. So erfährt man, dass Tchibo's Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu 65 Prozent teilzeitbeschäftigt sind. Allerdings gibt es keine Aussage zu den geringfügig Beschäftigten im ganzen Bericht. Sollte Tchibo keine Mini-Jobber haben? Auf Nachfrage der Autorin teilt Tchibo mit, dass zehn Prozent der Teilzeitbeschäftigten geringfügig beschäftigt sind (bei KiK sind es 25 Prozent). In einem Nachhaltigkeitsbericht kann ein Unternehmen eben auch Informationen weglassen, wobei es in diesem Fall unnötig ist, da Tchibo ja recht gut dasteht im Vergleich z. B. zu KiK. Die Fluktuationsrate liegt bei 9,7 Prozent. Der Frauenanteil liegt bei 82 Prozent. Auch eine Grafik zur Verteilung der Gehaltsstufen, nach Geschlechtern aufgeschlüsselt, gibt es (Tchibo 2011: 132) und im Berichtsteil wird kri-

tisch darauf hingewiesen, dass Frauen in der zweiten Führungsebene (leitende Angestellte) unterrepräsentiert sind (Tchibo 2011: 131). Tchibo tut einiges für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung, externer Familienservice, Pflege von Angehörigen), ist ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb und hat ein breites Leistungspaket für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Tchibo 2011: 137). Die Arbeit des Betriebsrats wird gewürdigt (Tchibo 2011: 123) und er wird auch im ersten Teil des Berichts zum Nachhaltigkeitsmanagement erwähnt (Tchibo 2011: 17, 40, 47). Kollektivvereinbarungen werden unter dem Thema Arbeitspraktiken (LA 4 und 5) erwähnt, allerdings nicht im Bereich Lieferketten.

Brennpunkte: Existenzsichernde Löhne

Geschickt greift Tchibo unter der Überschrift „Brennpunkte“ relativ zu Beginn des Berichts heiße Themen wie die Frage der existenzsichernden Löhne oder das Thema Sandblasting von Jeans auf. Das Thema existenzsichernde Löhne wird später vertieft (Tchibo 2011: 70f.) mit dem Verweis auf das WE-Projekt (ein Trainingsprojekt von Lieferanten von Tchibo), dem allein fünf volle Seiten gewidmet werden, und einem Verweis auf die Asia Floor Wage-Kampagne, die begrüßt wird. Die Asia Floor Wage-Kampagne setzt sich für eine Anhebung der Löhne in den asiatischen Ländern ein. Letztlich heißt es: „Die Lösung (für höhere Löhne, d.V.) kann nur in einer gesetzlichen Harmonisierung mit gleichen Wettbewerbsbedingungen für alle internationalen Handelskunden liegen“ (Tchibo 2011: 70). Im Prinzip widerspricht sich Tchibo hier selber, weil das Unternehmen einerseits argumentiert, dass höhere Löhne wegen des Wettbewerbsdrucks nur möglich seien, wenn alle anderen Handelspartner sie auch zahlen müssten. Andererseits berichtet es, dass Betriebe im Rahmen des WE-Projekts „die Löhne ihrer Beschäftigten erhöhen können, wenn dies verbunden ist mit Verbesserungen in den Bereichen Produktivität und Qualität. Auch SA8000-zertifizierte Produktionsstätten müssen einen existenzsichernden Lohn zahlen“ (Tchibo 2011: 70).

Mangelnde Information über Auditergebnisse

Zum Bereich Lieferketten sind die Kennzahlen

dürftig. Im Berichtsteil wird auf Kennzahlen im Daten-&-Fakten-Teil verwiesen (Tchibo 2011: 69), dort aber gibt es nur fünf Grafiken. Die zeigen die Anzahl und die prozentuale Verteilung der Audits nach Ländern auf. Auch erfährt man, dass nur rund die Hälfte aller Lieferanten von Tchibo auditiert worden ist (bei KiK liegt die Quote bei über 80 Prozent). Von den Geprüften weisen 77 Prozent noch „major concerns“ auf, aber in welchen Themenbereichen die größten Probleme liegen, erfährt man nicht. Es gibt nur eine Grafik, die zeigt, ob die Follow-up-Audits bessere, gleiche oder schlechtere Ergebnisse brachten. Die wenigen Fakten zu den Audits spiegeln einerseits Tchibos – gerechtfertigte – kritische Einstellung zu Audits wider. Unter der Überschrift „Die Grenzen von Audits – und unsere Antworten“ heißt es bei Tchibo: „Gleichzeitig wissen wir, dass das Audit als Instrument in bestimmten Bereichen an Grenzen stößt. Sozialaudits dauern in der Regel ein bis zwei Tage – sie sind demnach Momentaufnahmen, bewusst durchgeführt durch neutrale und unabhängige Auditoren. Klar sichtbare Verstöße lassen sich über Audits gut aufdecken. Schwierig gestaltet sich hingegen die Identifizierung von nicht sichtbaren Abweichungen, etwa von Diskriminierungsfällen oder Verstößen gegen die Gewerkschafts- und Tarifverhandlungsfreiheit“ (Tchibo 2011: 69-70). Andererseits sind Audits weiterhin nötig, weil nur sie ein – wenn auch eingeschränktes – Bild der sozialen Performance eines Produzenten liefern. Dies ist zumindest solange der Fall, solange es in den Produktionsländern keine Gewerkschaftsfreiheit gibt. Zudem kommt es darauf an, wer und wie die Audits durchgeführt werden. Es ist deshalb kritisch zu beurteilen, dass Tchibo seine Auditergebnisse nicht detaillierter veröffentlicht.

Man kann also dem Bericht ein hohes Problembewusstsein bestätigen, er spricht im Bereich der Lieferkette auch problematische Themen an. Dies ist positiv zu bewerten, weil viele Nachhaltigkeitsberichte nur Positives herausstreichen. Allerdings werden die Probleme so dargestellt, als ob Tchibo selber keine Möglichkeit der Einwirkung hätte. Kritisch zu sehen sind die dünnen Informationen zu den Auditergebnissen. Das hohe Problembewusstsein wird nicht durch eine solide Faktenbasis mit eindeutigen Kennzahlen ergänzt.

C. Darstellung und Einschätzung des Nachhaltigkeitsberichts von KiK

KiKs Nachhaltigkeitsbericht 2010 ist der erste Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens überhaupt, er erschien im Herbst 2011 und bezieht sich auf das zurückliegende Jahr 2010. Der Bericht hat 90 Seiten. KiK will zukünftig im Zweijahresrhythmus berichten.

Externe Gutachterinnen und Gutachter prüfen nicht den Wahrheitsgehalt eines Berichts

Der Nachhaltigkeitsbericht von KiK wurde nach den Standards 3.0 der Global Reporting Initiative erstellt und erhielt aufgrund einer externen Prüfung („critical review“ durch externe Consultants) ein A+. Die Prüfer erklären: „Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Bericht die Kriterien gut erfüllt“ (KiK 2011: 90), und nennen anschließend die Kriterien Relevanz, Vollständigkeit (hier wird darauf verwiesen, dass von 212 GRI-Indikatoren über 99 vollständig und über 22 teilweise berichtet wird), Konsistenz, Akkuratheit und Transparenz. Sie schreiben aber auch ausdrücklich: „Die Überprüfung der Richtigkeit der bei KiK erhobenen Primärdaten war nicht Gegenstand des Critical Review“ (KiK 2011: 90). Bei einer externen Prüfung untersuchen die Gutachterinnen und Gutachter grundsätzlich nur, ob alle von GRI 3.0 verlangten Kriterien angesprochen wurden, nicht aber, ob die Aussagen korrekt sind.

Inhalt und Präsentation

Der KiK-Bericht hat folgende Kapitel: Porträt des Unternehmens (4 S.), Strategie und Management (6 S.), Im Dialog (4 S.), Lieferanten (12 S.), Produkte (10 S.), Standorte (8 S.), Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (8 S.). Im Anhang befinden sich Daten & Fakten. Der Bericht ist auf Recyclingpapier gedruckt und enthält Grafiken und Schaubilder. Den einzelnen Kapiteln vorangestellt ist jeweils das Foto der/s leitenden Angestellten des Unternehmensbereichs. Das Kapitel über Lieferanten hat die meisten Seiten, was die Bedeutung des Themas verdeutlicht. Das Kapitel „Im Dialog“ ist ein Interview zwischen dem Pressesprecher von CARE-Deutschland und dem

CSR-Geschäftsführer von KiK, wo letzterer erklärt, dass KiK sich öffnet, um seinem schlechten Image entgegenzuwirken. CARE erhielt eine großzügige Spende für Pakistan von KiK und ist im Gegenzug dafür offenbar bereit, dem Unternehmen bei der Imagepflege zu helfen.

Nach jedem Kapitel folgt eine Liste von Maßnahmen, die für die kommenden zwei Jahre geplant sind. KiK nennt auch Termine, bis wann welches Teilziel erreicht werden soll.

Im Kapitel Lieferanten wird der Verhaltenskodex von KiK und die Auditierung sowie Qualifizierung der Lieferanten ausführlich beschrieben. Hieran schließt sich ein Kapitel über die Hilfsprojekte von KiK in Bangladesch. Der Anhang mit Daten & Fakten enthält Grafiken und Zahlen, auch für den Bereich der Lieferanten.

Kritische Aspekte

Allerdings spiegeln die Grafiken den (falschen) Glauben KiKs an die Auditprüfungen wider. So erfährt man, dass in Bangladesch zum einen alle Lieferanten auditiert sind, zum anderen dass sich der Anteil der als „gut“ bezeichneten Lieferanten von 15 auf 24 Prozent nach einem Reaudit verbessert hat (KiK 2011: 62, Abbildung 8 und 9). Allerdings fehlt das Bezugsjahr in den Grafiken. Grundsätzlich sind Zweifel an den Auditergebnissen angebracht. Zum einen decken sie meist nicht ausreichend die problematischen Bereiche wie Diskriminierung, Gewerkschaftsfreiheit, Überstunden auf (weil darüber die Beschäftigten Fremden gegenüber nicht sprechen), zum anderen ist bekannt, dass Auditoren bestochen werden und auch Betriebe vieles versuchen, um Auditoren zu täuschen. Die Problematik von Audits wurde schon an anderen Stellen ausführlich dargelegt (Burckhardt/Merck 2011).

Auch wird in einer Grafik dargestellt, dass die Erfolgsquote im Qualifizierungsprogramm in Bangladesch mit 50 Prozent doppelt so hoch sei wie in China. Dies muss bezweifelt werden, da die Erfolgsquoten bei anderen Unternehmen eher in China besser sind als in Bangladesch.

KiK nennt als Bereiche mit Problemen: Gesundheit und Sicherheit, Lohn und Dokumentation. Erfahrungsgemäß gibt es aber in den Bereichen Überstunden und Diskriminierung eben-

falls große Probleme, ohne dass die aber als problematisch von KiK benannt werden. Zweifel kommen auch auf bei den Verbesserungsquoten, die angeblich bei den Überstunden besonders hoch sind (KiK 2011: 63).

KiK stellt ausführlich sein Qualifizierungsprogramm für 20 Lieferanten in Bangladesch dar und gibt bekannt, dass die Erfolgsquote bei 83 Prozent läge (KiK 2011: 28). Als Beweis gilt immer das Auditergebnis, das wie gesagt anzuzweifeln ist. KiK schreibt nicht, wie viele Lieferanten das Unternehmen in Bangladesch insgesamt hat (nämlich über 100), sodass man die Zahl in Relation stellen könnte.

Im Kapitel zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfährt man, dass bei KiK der Frauenanteil an den Beschäftigten bei 92 Prozent liegt. Laut KiK sind auch 58 Prozent der Führungskräfte weiblich. Das Foto der leitenden Angestellten (KiK 2011: 12) zeigt allerdings nur eine Frau und zehn Männer. Der Begriff „Führungskräfte“ wird bei KiK offenbar sehr weit gefasst. Nur 26 Prozent sind Vollzeitkräfte bei KiK, 39 Prozent sind

versicherungspflichtig teilzeitbeschäftigt, 25 Prozent sind geringfügig Beschäftigte (KiK 2011: 78, Tabelle 21). Der Prozentsatz der Teilzeitkräfte liegt bei KiK mit 64 Prozent ähnlich hoch wie bei anderen Unternehmen im Einzelhandel (Tchibo beschäftigt 65 Prozent Teilzeitkräfte), allerdings mit dem wesentlichen Unterschied, dass der Anteil der geringfügig Beschäftigten bei KiK wesentlich höher ist (z. B. sind bei Tchibo nur zehn Prozent geringfügig beschäftigt).

Betriebsräte gibt es bei KiK nur in Österreich und in Deutschland beim Tochterunternehmen KiK-Logistik, die Beschäftigten in den Filialen sind nicht organisiert (bzw. durften sich nicht organisieren). Ein Betriebsrat wird deshalb im Nachhaltigkeitsbericht auch nirgendwo erwähnt, Kollektivverhandlungen finden daher auch nicht statt. Ein Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde wurde von der Geschäftsführung seit 1.10.2010 eingeführt (dies erfolgte aufgrund starker Kritik von Gewerkschaften und einer Klage von drei Beschäftigten wegen sittenwidrig niedriger Löhne).

Literaturhinweise

- Adidas group, 2011: Performance ist das, was wirklich zählt (CSR-Bericht 2010), www.adidas-group.com/de/SER2010/_assets/downloads/adidasSR2010_full.pdf (27.10.2012).
- BDI 2011: Positionspapier der vier Spitzenverbände zur CSR-Politik der Europäischen Kommission, http://www.bdi.eu/CSR_Positionspapier-CSR-Politik.htm (27.10.2012).
- Beile, Judith 2011: Personalberichterstattung der Dax-30-Unternehmen, Arbeitspapier 138 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Beile, Judith; Jahnz, Sebastian; Wilke, Peter 2006: Nachhaltigkeitsberichte im Vergleich. Auswertung und Analyse von Zielsetzungen, Aufbau, Inhalten und Indikatoren in 25 Nachhaltigkeitsberichten, Hamburg.
- Bergius, Susanne: Investoren wollen Recht, in: Handelsblat. Business Briefing Nachhaltige Investments Nr. 7, 13.7.2012, S. 9-11.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010a: Empfehlungsbericht des Nationalen CSR-Forums an die Bundesregierung, Bonn.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010b: Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. (Corporate Social Responsibility – CSR) – Aktionsplan CSR – der Bundesregierung, Berlin
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit 2011: Umweltwirtschaftsbericht 2011, Berlin.
- Bundesregierung 2011: Positionspapier der Bundesregierung zur Mitteilung der Europäischen Kommission „Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“ (KOM 2011) 681 endg.), http://www.csr-in-deutschland.de/fileadmin/user_upload/Downloads/ueber_csr/CSR-Mitteilung/Positionspapier_der_Bundesregierung.pdf (27.10.2012).
- Burckhardt, Gisela (Hrsg.) 2011: Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, Bonn.
- Burckhardt, Gisela; Merck, Jeroen 2011: Sozialaudits. Was bringen sie den Näherinnen in den Sweatshops?, in: Burckhardt, Gisela (Hrsg.) 2011: Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, Bonn, S. 119-124.
- CSR-EU-Projekt 2010-13: <http://csr-impact.eu>.
- Danwatch 2011: The Impact of the Danish Law on CSR Reporting, <http://www.corporatejustice.org/IMG/pdf/danwatch-study-danish-law-on-csr-reporting-november-2011.pdf> (27.10.2012).
- Deutscher Nachhaltigkeitsrat 2011: Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex, Berlin.
- DGB 2012: Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur CSR-Mitteilung der EU-Kommission vom 25.10.2011, <http://www.dgb.de/themen/++co++5cae1346-5723-11e1-7098-00188b4dc422> (27.10.2012).
- Dilg, Anja; Littger, Heike 2012: Hosen runter!, in: enorm, Nummer 4, Aug/Sept. 2012.
- DVFA/EFFAS 2010: KPIs for ESG. A Guideline for the Integration of ESG into Financial Analysis and Corporate Valuation, Dreieich.
- EU-Kommission 2011: Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR), www.ebn.din.de/sixcms_upload/media/2896/eu_csr-mitteilung2011d_2011.pdf (27.10.2012).
- Gallard, Amy 2010: Towards a Safe, Just Workplace. Apparel Supply Chain Compliance Programs, San Francisco.

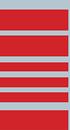
- Gebauer, Jana 2012a: Kurzfassung der Ergebnisse, in: IÖW/future (Hrsg.): IÖW/future-Ranking der Nachhaltigkeitsberichte deutscher Unternehmen 2011, Berlin/Münster.
- Gebauer, Jana 2012b: Das IÖW/future-Ranking der Nachhaltigkeitsberichte 2011. Ergebnisse und Trends, Berlin/Münster.
- Gebauer, Jana; Glahe, Julia 2011: Praxis der Nachhaltigkeitsberichterstattung in deutschen Großunternehmen. Befragungsergebnisse im Rahmen des IÖW/future-Rankings 2011, Berlin.
- GLS-Bank 2012: Nachhaltigkeitsbericht 2011 nach GRI-Standard, http://www.gls.de/fileadmin/media/pdf_sonstige/20120718_NHB_2011.pdf (27.10.2012).
- Global Reporting Initiative/UN Global Compact/Realizing Rights: The Ethical Globalization Initiative 2009. A Resource Guide to Corporate Human Rights Reporting, Amsterdam.
- Global Reporting Initiative/Roberts Environmental Center (Claremont McKenna College) 2008: Reporting on Human Rights, <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Reporting-On-Human-Rights.pdf> (27.10.2012).
- GRI (Global Reporting Initiative) 2011: G3.1 Index and Checklist, www.globalreporting.org (27.10.2012).
- GRI (Global Reporting Initiative) 2000-2006:: Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung Version 3.0, <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/German-G3-Reporting-Guidelines.pdf> (27.10.2012).
- Hegemann, Gerhard 2011: Puma legt Umweltkosten offen, in: Financial Times Deutschland, 24.3.2011.
- Hiß, Stefanie; Kunzmann, Jakob 2011: Nachhaltigkeitsaccounting. Initiativen zur Integration von Nachhaltigkeit in den Geschäftsbericht, in: Burckhardt, Gisela (Hrsg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, Bonn.
- Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB): Handbuch der Gewerkschaften zum GRI-Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GRI_Guide_final_DE_-_08-05-08.pdf (27.10.2012).
- Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW)/future 2011: Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung. IÖW/future-Ranking; Berlin/Münster.
- IIRC 2011: Towards Integrated Reporting, http://theiirc.org/wp-content/uploads/2011/09/IR-Discussion-Paper-2011_spreads.pdf (27.10.2012).
- IIRC/FLA/Harvard Law School's Pension and Capital Stewardship Project 2012: Key Performance Indicators for Investors to Assess Labour & Human Rights Risks Faced by Global Corporations in Supply Chains, <http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/pensions/publications/FINAL%20Summary%20Report%20Dec%202011.pdf> (27.10.2012).
- John, Matthias 2011: Der Global Compact der Vereinten Nationen. Instrument für mehr verantwortliches Unternehmensverhalten oder doch nur „Bluewashing“? in: Burckhardt, Gisela (Hrsg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, Bonn, S. 94-97.
- King, Mervyn E. 2012: Stakeholder and Market Forces as Drivers for Integration, in: Lugt/Malam (Hrsg.): Making Investment Grade. The Future of Corporate Reporting, Cape Town. S. 93-96.
- KiK 2011: Nachhaltigkeitsbericht 2010, Bönnen.
- Kjaer, Victor 2012: Regulatory Innovation in Denmark, in: Lugt/Malam: Making Investment Grade. The Future of Corporate Reporting, Cape Town, S. 97-100.
- KPMG Compliance Benchmark Studie 2011, zitiert nach: <http://www.controllingportal.de/News/KPMG-Studie-Wie-sieht-der-typische-Wirtschaftskriminelle-aus.html> (29.8.2011).
- Measure up, UK, Shop More Responsibly: Find Out How Your Favourite Fashion Brands Treat Their Workers: <http://measureup.org.uk/company/37>.
- Nationales CSR-Forum 2012: Beschluss des Nationalen CSR-Forums vom 30. August 2012, http://www.csr-in-deutschland.de/fileadmin/user_upload/Downloads/CSR_in_Deutschland/CSR_Forum/Download/Beschluss_Stellungnahme_CSR_Forum_zu_CSR_Mitteilung_EU_final-Reinschrift-.pdf (27.10.2012).
- Netzwerk Soziale Verantwortung 2012: Corporate Social Responsibility. Schein oder Nichtschein. Das ist hier die Frage, Wien.

- Oekom Research 2012: Oekom Industry Focus. Textiles & Apparel, <http://www.oekom-research.com/index.php?content=industry-focus> (27.10.2012).
- Otto 2011: Unsere Verantwortung: Nachhaltigkeit im Handel(n), Hamburg.
- Puma 2012: Clever Little Report, Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2011, http://www.puma-annual-report.com/en/PUMAGeschaeftsbericht2011_DEU.pdf (27.10.2012).
- PwC 2012: Auf dem Weg zum Integrated Reporting.
- PwC 2012: Integrated Reporting. The Future of Corporate Reporting, <http://www.pwc.de/de/rechnungslegung/integrated-reporting-die-zukunft-der-berichterstattung.jhtml> (27.10.2012).
- Rat für Nachhaltige Entwicklung: Was ist Nachhaltigkeit, <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/de/nachhaltigkeit/?size=rjtzgkyqotzes> (27.10.2012).
- Roling, Sandra; Koenen, Thomas 2010: Human Rights Impact Assessments, CSR Europe.
- Roth, Karin 2011: CSR. Schwarz-Gelb knickt vor Wirtschaftslobby ein – Berichtspflichten für Unternehmen abgelehnt, Pressemitteilung der SPD Bundestagsfraktion, http://www.spdfraktion.de/presse/pressemitteilungen/CSR%3A_Schwarz-Gelb_knickt_vor_Wirtschaftslobby_ein_%E2%80%93_Berichtspflichten_f%C3%BCr_Unternehmen_abgelehnt (27.10.2012).
- Schnabel, Simon 2012: Nachhaltigkeitsberichte nach GRI-Kriterien besitzen die höchste Informationsqualität, in: <http://csr-news.net/Main/2012/07/02nachhaltigkeitsberichte-nach-gri-kriterien-besitzen-die-hoechste-informationsqualitaet/> (27.10.2012).
- Sustainability 2005: Reporting on Human Rights 2005, www.sustainability.com.
- Tchibo 2011: Nachhaltigkeitsbericht 2010, Hamburg.
- Umlas, Elizabeth 2009: Corporate Human Rights Reporting. An Analysis of Current Trends, Amsterdam.
- United Nations Global Compact 2011: Annual Review of Business Policies & Actions to Advance Sustainability, 2011 Global Compact Implementation Survey, www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/2011_Global_Compact_Implementation_Survey.pdf (27.10.2011).
- United Nations Global Compact/GRI 2007: Making the Connections. The GRI Guidelines and the UNGC Communication on Progress, www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/Tools_and_Publications/Making_the_Connection_Final.PDF (27.10.2012).
- ZEIT Beilage zu CSR Mai 2011, Grußwort.

Die Autorin

Dr. Gisela Burckhardt

ist entwicklungspolitische Gutachterin und Vorstandsvorsitzende des Frauenrechtsvereins FEMNET e.V., den sie im Trägerkreis der Kampagne für Saubere Kleidung und bei CorA, dem Netzwerk für Unternehmensverantwortung, vertritt.



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

Deutschlands Industrie: Wachstumsmotor oder Wachstumsmythos?

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

Wer wird Millionär? Erklärungsansätze steigender Top-Managergehälter

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

„Denn wer da hat, dem wird gegeben“ Spitzeneinkommen und Einkommensungleichheit in Deutschland

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

Reformen und Wachstum

Die deutsche Agenda 2010 als Vorbild für Europa?

WISO direkt

Außenwirtschaft

Eurokrise: Die Ungleichheit wächst wieder in Europa

WISO direkt

Nachhaltige Strukturpolitik

Vom „Blauen Himmel“ zur Blue Economy Fünf Jahrzehnte ökologische Strukturpolitik

WISO Diskurs

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

Staatsgläubigerpanik ist keine Eurokrise!

WISO direkt

Steuerpolitik

Progressive Sozialversicherungsbeiträge – Entlastung der Beschäftigten oder Verfestigung des Niedriglohnsektors?

WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand

Wirtschaftliche Nachhaltigkeit statt Shareholder Value – Das genossenschaftliche Geschäftsmodell

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

Verbraucher auf Augenhöhe – Ein Finanzmarktwächter zur Stärkung der Marktteilnehmer

WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

Frühzeitige Bürgerbeteiligung für eine effizientere Verkehrsinfrastrukturplanung

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

Verantwortung braucht Transparenz Die rechtliche Verankerung unternehmerischer Pflichten zur Offenlegung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

Auf der Highroad – der skandinavische Weg zu einem zeitgemäßen Pflegesystem Ein Vergleich zwischen fünf nordischen Ländern und Deutschland

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

Soziale Gesundheitswirtschaft – Impulse für mehr Wohlstand

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Reformperspektiven der beruflichen Bildung Erkenntnisse aus dem internationalen Vergleich

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Neue Selbstständigkeit – Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

Leiharbeit 2012 – Zwischen gewerkschaftlichem Erfolg, unternehmerischen Ausweichmanövern und politischer Verantwortung

WISO direkt

Arbeitskreis Dienstleistungen

Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen – soziale Innovationen denken lernen

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren

WISO Diskurs

Frauen- und Geschlechterforschung

Erfolgreiche Geschlechterpolitik Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse

WISO Diskurs

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso