

Nachhaltigkeit durch Präsenz



Beiträge deutscher Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung an internationalen Standorten

Eine explorative Untersuchung von

Nachhaltigkeit durch Präsenz

**Beiträge deutscher Unternehmen
zur nachhaltigen Entwicklung an
internationalen Standorten**

Eine explorative Untersuchung der
Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Consult GmbH
im Auftrag von econsense – Forum Nachhaltige
Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V.



Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Tel.: +49 (0)221 – 4981-758, Fax: +49 (0)221 – 4981-99-758

E-Mail: info@iwconsult.de

www.iwconsult.de

www.iwkoeln.de

Autoren:

Dr. Sebastian van Baal

Edgar Schmitz

Herausgeber/Redaktion:

econsense

Forum Nachhaltige Entwicklung
der Deutschen Wirtschaft

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung
der Deutschen Wirtschaft e. V.

Oberwallstraße 24, 10117 Berlin

Tel.: +49 (0)30 – 2028-1474, Fax: +49 (0)30 – 2028-2474

E-Mail: info@econsense.de

www.econsense.de

Projektbetreuung:

Dr. Jana Heinze

Mai 2015

Alle in dieser Broschüre verwendeten Texte und Bilder sind durch das Urheberrecht geschützt. Jegliche Weiterverwertung von Texten und Bildern ist nur nach ausdrücklicher Genehmigung durch econsense gestattet. Die externen Textbeiträge geben die Meinung der jeweiligen Verfasser wieder.

© 2015 by econsense

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. ist ein aktives Netzwerk führender, global tätiger Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft, die gemeinsam die Zukunft nachhaltigen Wirtschaftens und gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung gestalten möchten – im offenen Dialog untereinander, mit Politik und Gesellschaft.

Mitglieder:

Allianz, Alstom Deutschland, BASF, Bayer,
BMW Group, Bosch, Coca-Cola Deutschland,
Daimler, Deloitte, Deutsche Bahn, Deutsche Bank,
Deutsche Börse, Deutsche Lufthansa,
Deutsche Post DHL, Deutsche Telekom, DuPont,
EnBW, E.ON, EY, Evonik Industries,
Generali Deutschland, HeidelbergCement,
KPMG, Linde, PwC, RWE, SAP, Siemens,
ThyssenKrupp, VCI, Volkswagen

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	6
Vorwort	7
1 Einleitung: Tragen deutsche Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung an internationalen Standorten bei?	8
2 Auswahl der Studienländer: Direktinvestitionen der deutschen Wirtschaft in Entwicklungs- und Schwellenländern	10
3 Charakterisierung der Studienländer: Herausforderungen hinsichtlich Ökonomie, Umwelt, Gesellschaft	11
4 Standards und Vorgehensweisen deutscher Unternehmen in den Studienländern: Beiträge zu Ökonomie, Umwelt, Gesellschaft	14
4.1 Methodik	14
4.2 Dauer und Gründe der Präsenz	16
4.3 Schwerpunkt Ökonomie	17
4.3.1 Beschäftigte	17
4.3.2 Löhne	17
4.3.3 Führungskräfte	18
4.3.4 Zulieferer	18
4.3.5 Produkte	19
4.4 Schwerpunkt Umwelt	20
4.4.1 Umwelt- und Wassermanagementsysteme	20
4.4.2 Emissionen	21
4.4.3 Energieintensität	21
4.5 Schwerpunkt Gesellschaft	21
4.5.1 Ausbildung	21
4.5.2 Arbeitnehmerorganisation	22
4.5.3 Arbeitsschutzmanagementsysteme	23
4.5.4 Diskriminierung	24
4.5.5 Kinderarbeit	25
4.5.6 Korruption	26
5 Fazit: Beiträge deutscher Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung an internationalen Standorten in den Studienländern	27
5.1 Zusammenfassung	27
5.2 Implikationen	28
5.3 Einschränkungen und Ausblick	28
Quellenverzeichnis	30

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1-1	Entwicklung der Direktinvestitionen und Exporte der deutschen Wirtschaft von 1991 bis 2012	8	Tabelle 1-1	Standards und Vorgehensweisen deutscher Unternehmen an internationalen Standorten im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis	8
Abb. 4-1	Bisherige Dauer der Präsenz in den Studienländern	16	Tabelle 2-1	Ranking von Entwicklungs-/Schwellenländern nach deutschen Direktinvestitionen (Top-30) – Variante A: Landesstatus laut Definition der Weltbank	10
Abb. 4-2	Geplante dauerhafte Präsenz in den Studienländern	16	Tabelle 2-2	Ranking von Entwicklungs-/Schwellenländern nach deutschen Direktinvestitionen (Top-30) – Variante B: Landesstatus laut Definition des DAC (OECD)	11
Abb. 4-3	Gründe der Präsenz in den Studienländern	16	Tabelle 3-1	Ausgewählte Indikatoren zur Charakterisierung der Studienländer	12
Abb. 4-4	Niedrigste Löhne im Vergleich zum Mindestlohn	17	Tabelle 4-1	Geografische Charakterisierung der Stichprobe	15
Abb. 4-5	Löhne im Vergleich zur lokalen Praxis	17	Tabelle 4-2	Anzahl Beschäftigte in den Studienländern	17
Abb. 4-6	Qualifizierungsmaßnahmen für lokale Führungskräfte im Vergleich zu Deutschland	18	Tabelle 4-3	Anteil einheimischer Führungskräfte in den Studienländern	18
Abb. 4-7	Intensität der Zusammenarbeit mit lokalen Zulieferern im Vergleich zu Deutschland	19	Tabelle 4-4	Umweltmanagementsysteme in Deutschland und international	20
Abb. 4-8	Wirkung der Produkte deutscher Unternehmen im Vergleich zum lokalen Marktstandard	19	Tabelle 4-5	Mitarbeiterqualifikationsniveau in Deutschland und international	22
Abb. 4-9	Einsatz eines Umweltmanagementsystems	20	Tabelle 4-6	Arbeitsschutzmanagementsysteme in Deutschland und international	24
Abb. 4-10	Umfang des Umweltmanagementsystems in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis	20	Tabelle 4-7	Prozesse bzw. Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung in Deutschland und international	25
Abb. 4-11	Emissionen in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis	21	Tabelle 4-8	Prozesse bzw. Maßnahmen zur Vermeidung von Kinderarbeit in eigenen Niederlassungen und bei Zulieferern	26
Abb. 4-12	Energieintensität in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis	21			
Abb. 4-13	Ausbildung von Fachkräftenachwuchs	22			
Abb. 4-14	In der Ausbildung in internationalen Niederlassungen erzielte Qualifikationen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis	22			
Abb. 4-15	Freiheit für kollektive Lohnverhandlungen im Vergleich zur lokalen Praxis	23			
Abb. 4-16	Einsatz eines Arbeitsschutzmanagementsystems	23			
Abb. 4-17	Umfang des Arbeitsschutzmanagementsystems in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis	24			
Abb. 4-18	Maßnahmen zur Einhaltung von Höchstarbeitszeiten im Vergleich zur lokalen Praxis	24			
Abb. 4-19	Definition von Prozessen zur Vermeidung von Diskriminierung	24			
Abb. 4-20	Umfang von Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis	25			
Abb. 4-21	Maßnahmen zur Vermeidung von Kinderarbeit im Vergleich zur lokalen Praxis	26			
Abb. 4-22	Einsatz von Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption	26			
Abb. 4-23	Umfang von Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis	26			

Unternehmerischer Erfolg ist eng mit ökonomischer, gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung verbunden. Die Übersetzung von Nachhaltigkeit in den praktischen betrieblichen Alltag ist bereits in der Mehrheit der deutschen Unternehmen fest verankert. Sie analysieren die ökonomischen, ökologischen und sozialen Wechselbeziehungen ihrer Tätigkeiten, setzen Ziele für sich fest und veröffentlichen Kennzahlen, die über die unterschiedlichen Dimensionen ihres Geschäfts Auskunft geben. Dabei macht unternehmerische Verantwortung nicht vor Ländergrenzen halt – im Gegenteil:

In dem Maße, in dem sich die Wirtschaft internationalisiert, neue Märkte erschließt und globale Zulieferketten aufbaut, wird Nachhaltigkeit zu einer weltweiten Aufgabe. Unternehmen treffen auf vielfältige soziale, ökologische und ökonomische Herausforderungen vor Ort, insbesondere in den Entwicklungs- und Schwellenländern. Diese Herausforderungen wie etwa Chancengleichheit, Bildung, Gesundheit, Klimawandel, Umweltschutz, Wachstum oder Beschäftigung werden dieses Jahr auch auf internationaler Ebene im Rahmen der Post-2015-Agenda der Vereinten Nationen und auf dem G7-Gipfel unter deutscher Präsidentschaft intensiv diskutiert.

Mit der vorliegenden Studie, die im Auftrag von econsense durch die Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH durchgeführt worden ist, wird erstmals die Frage untersucht, wie deutsche Unternehmen mit den vielfältigen Herausforderungen an den Standorten ihrer Auslandsdirektinvestitionen

umgehen. Wie können sie einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten? Nehmen sie ihre hohen deutschen Standards an ihre Auslandsstandorte mit? Wie werden diese implementiert und gegebenenfalls adaptiert? Wo liegen die Herausforderungen in den nächsten Jahren?

Obwohl die Studie nicht als repräsentativ für die gesamte Wirtschaft gelten kann, zeigt sie doch im Trend, dass die befragten Unternehmen insgesamt auf einem guten Weg sind: Sie übertragen mehrheitlich ihre Vorgehensweisen und orientieren sich dabei an global etablierten Umwelt- und Sozialstandards. Die zweite Erkenntnis ist, dass der Nachhaltigkeitsbeitrag der befragten Unternehmen bei allen erfassten Aspekten im Regelfall über die lokalen Maßstäbe hinausgeht. Als Nachhaltigkeitsforum der deutschen Wirtschaft begleitet econsense die Unternehmen bei diesem Prozess und unterstützt zudem den Austausch mit Politik und Zivilgesellschaft. Dazu gehört auch die aktive Auseinandersetzung mit den Ergebnissen dieser Studie, die wir als Anlass für einen vertieften Dialog mit Wirtschaft und Zivilgesellschaft nehmen und in verschiedenen Foren diskutieren werden.

econsense möchte sich bei allen teilnehmenden Unternehmen herzlich bedanken. Ihre Bereitschaft, umfangreiche Fragenkomplexe detailliert zu beantworten, zeugt von der hohen Bedeutung, die sie dem Nachhaltigkeitsmanagement im In- und Ausland beimessen. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.



Ulrich Grillo

Ulrich Grillo
Sprecher des Kuratoriums
Präsident des BDI



W. Große Entrup

Dr. Wolfgang Große Entrup
Vorsitzender des Vorstands

Einleitung: Tragen deutsche Unternehmen zur internationalen Nachhaltigkeit bei?

Internationalität ist ein zentraler Erfolgsfaktor der deutschen Wirtschaft.¹ Dies bezieht sich nicht nur auf Exportaktivitäten, sondern auch auf internationale Präsenzen vor Ort – und dies in steigendem Maße (Abbildung 1–1). Dabei treffen multinationale Unternehmen aus Deutschland an Auslandsstandorten häufig auf Rahmenbedingungen und Herausforderungen, die sich von denen im Heimatmarkt von Natur aus mehr oder minder deutlich unterscheiden. Während in Deutschland weitgehend gesellschaftlicher Konsens darüber besteht, dass die unternehmerische Leistungserstellung unter **ökonomischen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten** möglichst nachhaltig gestaltet werden sollte, besteht in vielen Ländern ein anderes Verständnis. Dies gilt insbesondere in Ländern, in denen gesellschaftliche Grundbedürfnisse noch nicht umfassend befriedigt werden können.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und wenn ja, wie deutsche Unternehmen an ihren Auslandsstandorten einen **Einfluss auf Vor-Ort-Entwicklungen hinsichtlich der Nachhaltigkeit** ausüben. Wenn Unternehmen aus Deutschland

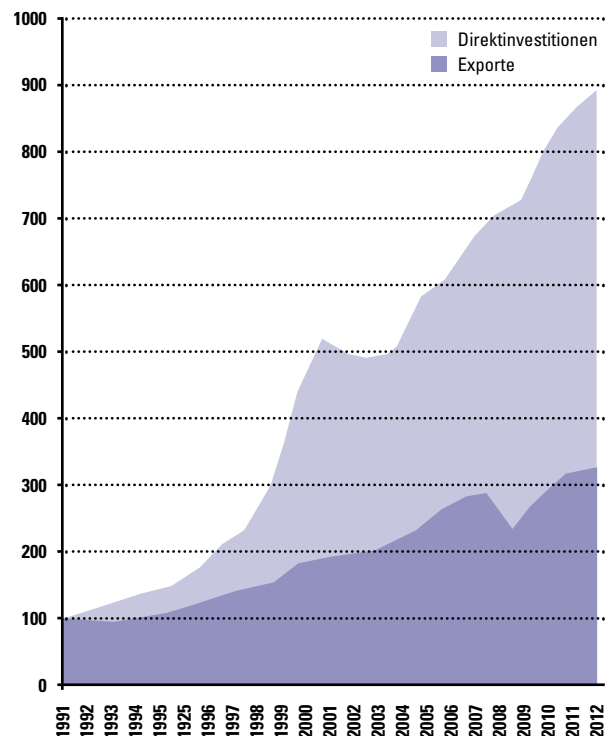
- ihre Standards und Vorgehensweisen aus dem Heimatmarkt auf Auslandsstandorte übertragen und/oder
- an Auslandsstandorten Standards und Vorgehensweisen umsetzen, die die lokal üblichen Maßstäbe übertreffen,

können sie dadurch einen Beitrag zur Nachhaltigkeit in den Zielländern leisten. Die vorliegende Studie beleuchtet diese Aspekte sowohl relativ umfassend (d. h. nicht nur anhand eines Fallbeispiels) als auch im Detail (d. h. im Hinblick auf spezifische Kriterien).

Um den Studienansatz und die Ergebnisse einordnen zu können, sind vorab zwei wesentliche Aspekte der Nomenklatur zu klären:

- Die oben erwähnten „**Standards und Vorgehensweisen**“ sind in einem weiten Sinne zu verstehen. Sie sind nicht auf standardisierte Systeme, Regularien oder Normen beschränkt, sondern stellen generell auf das Agieren deutscher Unternehmen ab und umfassen daher beispielsweise auch Produkte und Dienstleistungen. Im Fokus stehen also letztlich die Problemlösungskompetenz der deutschen Wirtschaft und die Frage, welchen Einfluss sie auf die Entwicklung von Ländern hat, in denen Unternehmen aus Deutschland präsent sind.
- Die „**lokal üblichen Maßstäbe**“ (im Folgenden auch „**lokale Praxis**“ oder „**lokaler Standard**“) beziehen sich auf das durchschnittliche Niveau, das andere im jeweiligen Land aktive Unternehmen erreichen bzw. anwenden. Dabei sind vor allem Unternehmen relevant, die in ähnlichen Bereichen tätig sind – zumal ein Vergleich, der sich beispielsweise über Branchen hinweg erstreckt, nur eingeschränkt aussagekräftig wäre. Gemeint ist also das

Abbildung 1-1: Entwicklung der Direktinvestitionen und Exporte der deutschen Wirtschaft von 1991 bis 2012



Indizierte Werte: 1991=100

Quellen: Deutsche Bundesbank, 2015; Statistisches Bundesamt, 2014; Berechnungen der IW Consult

tatsächliche Agieren vergleichbarer Unternehmen. Dem entsprechend wird auch bei den lokal üblichen Maßstäben nicht auf regulatorische Standards abgestellt, die von Natur aus erfüllt oder übertroffen werden müssen.

Eine erste Einschätzung der zwei oben genannten Vergleiche – also einerseits zwischen dem Heimatmarkt und Auslandsstandorten und andererseits an Auslandsstandorten zu den lokal üblichen Maßstäben – wird in Tabelle 1-1 dargestellt.² Dabei wird auf die drei ausgewählten Aspekte Entlohnungsstrukturen, ökologische Standards und Standards für Mitarbeiter Bezug genommen. Diese drei Aspekte stehen als **vereinfachte Teilindikatoren für die drei Nachhaltigkeitsbereiche Ökonomie, Umwelt und Gesellschaft**.

Die Ergebnisse in Tabelle 1-1 vermitteln ein **differenziertes Bild**. Beispielsweise verfahren bei den Entlohnungsstrukturen (womit unter anderem, aber nicht nur die Höhe der Entloh-

¹ Dies zeigen unter anderem regelmäßige Untersuchungen auf Basis des IW-Zukunftspanels; vgl. bspw. Lichtblau/Neligan, 2009 und van Baal/Lichtblau, 2012.

² Tabelle 1-1 stellt die Ergebnisse einer telefonischen Befragung von 120 Unternehmen aus Deutschland im Februar 2015 dar. Die sonstige Methodik – bspw. hinsichtlich der Stichprobenauswahl – entspricht im Wesentlichen derjenigen, die für den Hauptteil der Studie angewendet wurde (siehe Abschnitt 4.1). Die Unternehmen wurden gebeten, sich auf Standorte in Entwicklungs- und Schwellenländern zu beziehen, soweit möglich vor allem in China, Brasilien, Indien, Mexiko, der Türkei, Südafrika und Malaysia. Diese Länderauswahl wird in Kapitel 2 begründet.

nung gemeint ist³) erwartungsgemäß nur einige Unternehmen an allen Standorten einheitlich. Die Standards für Mitarbeiter (beispielsweise Arbeitsschutzmanagementsysteme und Schulungen) hingegen sind bei mehr als der Hälfte der Unternehmen weltweit einheitlich. Auch in Relation zur lokalen Praxis sind die Ergebnisse differenziert. Bei den Entlohnungsstrukturen übertreffen knapp 27 Prozent der Unternehmen die lokale Praxis, während es bei den ökologischen Standards (beispielsweise Umweltmanagementsysteme) und den Standards für Mitarbeiter über 40 Prozent sind.

Diese Ergebnisse vermitteln lediglich einen ersten Eindruck. Um die Standards und Vorgehensweisen deutscher Unternehmen an internationalen Standorten detaillierter einschätzen zu können, sind genauere und darüber hinausgehende Informationen erforderlich. In diesem Sinne ist es das Ziel der vorliegenden Studie, einen Diskussionsbeitrag zu leisten, der auf einer **tiefer- und weitergehenden Unternehmensbefragung** basiert; die Ergebnisse dieser Befragung machen den Kern der Untersuchung aus.

Obwohl die Studie darauf abstellt, den Einfluss deutscher Unternehmen relativ umfassend zu erfassen, ist es notwendig,

ausgewählte Länder zu betrachten. Nur so können möglichst spezifische Aussagen getroffen und die Ergebnisse in lokale Kontexte eingeordnet werden. Im folgenden Kapitel 2 wird daher – anhand der Direktinvestitionen der deutschen Wirtschaft – eine Länderauswahl getroffen. Insgesamt werden **sieben Studienländer** betrachtet; in Kapitel 3 werden diese Länder anhand internationaler Daten charakterisiert, wobei der Fokus auf Aspekten der Nachhaltigkeit liegt. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung werden in Kapitel 4 dargestellt. Anschließend werden die Erkenntnisse im Fazit in Kapitel 5 verdichtet und interpretiert.

³ Um den Nachhaltigkeitsbereich Ökonomie mit einem nicht zu stark eingeschränkten Teilindikator zu erfassen, steht der Begriff „Entlohnungsstrukturen“ nicht nur für die Höhe der Entlohnung, sondern auch beispielsweise für die Komplexität des Lohn- und Gehaltssystems (Anzahl und Variabilität der Bestandteile) und Nebenleistungen des Arbeitgebers. Der eher weitgefasste Begriff „Entlohnungsstrukturen“ bringt Interpretationsspielräume mit sich, deckt sich aber mit dem Ziel der Befragung, eine erste und nicht zu sehr eingegrenzte Einschätzung zu erhalten.

Tabelle 1-1: Standards und Vorgehensweisen deutscher Unternehmen an internationalen Standorten im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis

	Entlohnungsstrukturen	Ökologische Standards	Standards für Mitarbeiter
Vergleich zu Deutschland			
Übertragung von Standards und Vorgehensweisen aus Deutschland auf internationale Standorte	26,1 %	84,8 %	81,0 %
<i>Darunter:</i> <i>An allen Standorten wie in Deutschland</i>	5,4 %	48,7 %	58,6 %
<i>Teils teils</i>	20,7 %	36,1 %	22,4 %
An allen Standorten verschiedene Standards und Vorgehensweisen	72,1 %	11,8 %	18,1 %
Aspekt nicht relevant	1,8 %	3,4 %	0,9 %
Summe	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Vergleich zur lokalen Praxis			
Standards und Vorgehensweisen über oder entsprechend der lokalen Praxis	80,6 %	78,8 %	92,0 %
<i>Darunter:</i> <i>Umfangreicher als die jeweilige lokale Praxis</i>	26,5 %	40,7 %	41,6 %
<i>Ungefähr gleich</i>	54,1 %	38,1 %	50,4 %
Standards und Vorgehensweisen weniger umfangreich als die lokale Praxis	16,3 %	17,7 %	7,1 %
Aspekt nicht relevant	3,1 %	3,5 %	0,9 %
Summe	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Telefonische Befragung der IW Consult von 120 Unternehmen zu Standards und Vorgehensweisen an Standorten in Entwicklungs- und Schwellenländern

2 Auswahl der Studienländer: Direktinvestitionen der deutschen Wirtschaft in Entwicklungs- und Schwellenländern

Multinationale Unternehmen aus Deutschland können vor allem dann einen Einfluss auf Vor-Ort-Entwicklungen ausüben, wenn **zwei Makro-Bedingungen** gelten:

1. Im Ausland ist Dynamik vorhanden – mit anderen Worten: Die Entwicklung des betreffenden Landes sollte (noch) so stark sein, dass sie beeinflusst werden kann.
2. Unternehmen aus Deutschland sind in signifikantem Ausmaß vertreten – anders ausgedrückt: Der Einfluss deutscher Unternehmen wird auf Vor-Ort-Entwicklungen zu meist nur dann spürbar sein, wenn in relevantem Ausmaß Investitionen getätigt wurden.

Aufgrund der ersten Bedingung sind insbesondere **Entwicklungs- und Schwellenländer** relevant, um den Einfluss deutscher Unternehmen einzuschätzen. Die vorliegende Studie bezieht sich daher auf diese Ländergruppe.

Aufgrund der zweiten Bedingung sind insbesondere Länder mit einem **hohen Stand deutscher Direktinvestitionen** von Bedeutung. In Tabelle 2-1 und Tabelle 2-2 wird dieser Stand in Entwicklungs- und Schwellenländern veranschaulicht. In Tabelle 2-1 werden Entwicklungs- und Schwellenländer nach der Definition der Weltbank abgegrenzt, in Tabelle 2-2 nach der Definition des Development Assistance Committee (DAC) der OECD. Beide Definitionen führen zu weitgehend identischen Rangfolgen – abgesehen insbesondere davon, dass die Abgrenzung nach DAC keine EU-Mitgliedstaaten enthält. Dieser Konvention wird hier gefolgt; EU-Mitgliedstaaten werden nicht in die Studie einbezogen.

Um über Globalbetrachtungen hinausgehen und gezielte Aussagen treffen zu können, bezieht sich die Studie auf ausgewählte Länder. Die Auswahl richtet sich nach den zwei oben genannten Bedingungen, wobei zusätzlich das Ziel verfolgt wird, die Weltregionen weitgehend abzudecken. Aus diesen Gründen fokussiert die Studie **China, Brasilien, Indien, Mexiko, die Türkei, Südafrika und Malaysia**. Diese Top-7 machen ca. 80 Prozent des gesamten Direktinvestitionsvolumens der deutschen Wirtschaft in Schwellen- und Entwicklungsländern aus,⁴ und es sind diejenigen Länder, in denen deutsche Unternehmen einen besonders großen Impact haben können.

Tabelle 2-1: Ranking von Entwicklungs-/Schwellenländern nach deutschen Direktinvestitionen (Top-30)
Variante A: Landesstatus laut Definition der Weltbank

Rang	Land	Stand Direktinvestitionen
1	China	44.824
2	Brasilien	23.871
3	Ungarn	15.690
4	Indien	9.737
5	Mexiko	9.207
6	Türkei	8.949
7	Rumänien	7.124
8	Südafrika	6.087
9	Malaysia	5.346
10	Ukraine	4.489
11	Bulgarien	2.911
12	Indonesien	2.637
13	Argentinien	2.545
14	Thailand	2.502
15	Venezuela	1.555
16	Kolumbien	1.498
17	Serbien (einschl. Kosovo)	1.199
18	Ägypten	1.094
19	Philippinen	681
20	Iran	591
21	Panama	514
22	Vietnam	502
23	Peru	480
24	Kasachstan	452
25	Algerien	326
26	Pakistan	308
27	Ecuador	288
28	Tunesien	235
29	Mauritius	227
30	Bosnien-Herzegowina	185
Stand der unmittelbaren und mittelbaren deutschen Direktinvestitionen in Mio. Euro am Jahresende 2012		

Quellen: Deutsche Bundesbank, 2014; Weltbank, 2014a; Berechnungen der IW Consult

⁴ Vgl. die in Tabelle 2-1 und Tabelle 2-2 angegebenen Quellen.

Tabelle 2-2: Ranking von Entwicklungs-/Schwellenländern nach deutschen Direktinvestitionen (Top-30)
Variante B: Landesstatus laut Definition des DAC (OECD)

Rang	Land	Stand Direktinvestitionen
1	China	44.824
2	Brasilien	23.871
3	Indien	9.737
4	Mexiko	9.207
5	Türkei	8.949
6	Südafrika	6.087
7	Malaysia	5.346
8	Ukraine	4.489
9	Indonesien	2.637
10	Argentinien	2.545
11	Thailand	2.502
12	Chile	1.968
13	Venezuela	1.555
14	Kolumbien	1.498
15	Serbien (einschl. Kosovo)	1.199
16	Ägypten	1.094
17	Philippinen	681
18	Iran	591
19	Panama	514
20	Vietnam	502
21	Peru	480
22	Kasachstan	452
23	Uruguay	366
24	Algerien	326
25	Pakistan	308
26	Ecuador	288
27	Tunesien	235
28	Mauritius	227
29	Bosnien-Herzegowina	185
30	Marokko	158
Stand der unmittelbaren und mittelbaren deutschen Direktinvestitionen in Mio. Euro am Jahresende 2012		

Quellen: Deutsche Bundesbank, 2014; DAC – Development Assistance Committee der OECD, 2013; Berechnungen der IW Consult

3 Charakterisierung der Studienländer: Herausforderungen hinsichtlich Ökonomie, Umwelt, Gesellschaft

Obwohl die sieben Studienländer einander in der Hinsicht ähneln, dass Unternehmen aus Deutschland in weit überdurchschnittlichem Ausmaß vor Ort Investitionen getätigt haben, unterscheiden sich die **lokalen Situationen und Herausforderungen** teilweise deutlich. Dies wird in Tabelle 3-1 anhand ausgewählter Indikatoren veranschaulicht. Zum Vergleich werden in der Tabelle auch Werte für Deutschland angegeben, um nicht nur auf den (hier fokussierten) Vergleich zwischen den sieben Studienländern abzustellen, sondern auch die Relation der sieben Länder zu einer etablierten Industrienation einschätzen zu können.

Die Indikatoren in Tabelle 3-1 sind den **drei Nachhaltigkeitsbereichen Ökonomie, Umwelt und Gesellschaft** zugeordnet, wobei es von Natur aus Überschneidungen gibt. Die Auswahl und Zuordnung der Indikatoren orientiert sich

- an dem Ziel, einen kurzen Überblick über essenzielle Aspekte zu geben (aus diesem Grund beschränkt sich die Übersicht auf fünf Indikatoren pro Bereich),
- an den Sustainability Reporting Guidelines der Global Reporting Initiative⁵ (wobei die hier wiedergegebenen Indikatoren erstens nur einen Teil dieser Guidelines abdecken können und zweitens auf der Makroebene ansetzen, während sich die Guidelines auf die Berichterstattung auf Unternehmensebene beziehen) und
- an der internationalen Datenverfügbarkeit, -verlässlichkeit und -vergleichbarkeit (aus diesem Grund werden beispielsweise die wichtigen Themen Korruption und Kinderarbeit in dieser Übersicht nicht abgedeckt; um diese eingehend behandeln zu können, wären über internationale Indikatoren hinausgehende Einzelanalysen erforderlich).

Vor diesem Hintergrund ist zu betonen, dass mit den Indikatoren in Tabelle 3-1 nicht der Versuch unternommen wird, die lokalen Situationen und Herausforderungen der sieben Länder vollständig zu beschreiben. Es handelt sich um eine **partielle Übersicht**, die es erlaubt, ausgewählte Ähnlichkeiten und Unterschiede einzuschätzen, wobei sich dies naturgemäß ausschließlich auf die hier betrachteten Indikatoren bezieht. Die Übersicht impliziert nicht, dass die sieben Länder bei anderen, hier nicht betrachteten Indikatoren vor vernachlässigbaren oder keinen Herausforderungen stehen.

⁵ Vgl. GRI – Global Reporting Initiative, 2013. Diese Guidelines werden hier als Rahmen verwendet, da sie relativ etabliert, detailliert und umfassend sind. Andere mögliche Strukturierungsquellen, wie z. B. die „Ten Principles“ (vgl. UNGC – United Nations Global Compact, 2015), werden dadurch indirekt abgedeckt (vgl. GRI, 2013, S. 87–89 zu vergleichenden Übersichten).

**Tabelle 3-1 Ausgewählte Indikatoren zur Charakterisierung der Studienländer
Schwerpunkt Ökonomie**

	BIP pro Kopf	Armutsquote	Erwerbslosen- quote	Ungleichheit der Ein- kommen (Gini-Index)	Staatsverschuldung (IMF)
Brasilien	14.555	3,8 %	5,9 %	52,7	66,2 %
China	11.525	6,3 %	4,6 %	37,0	39,4 %
Indien	5.238	23,6 %	3,6 %	33,6	61,5 %
Malaysia	22.589	0,0 %	3,2 %	46,2	57,7 %
Mexiko	16.291	1,0 %	4,9 %	48,1	46,4 %
Südafrika	12.106	9,4 %	24,9 %	65,0	45,2 %
Türkei	18.660	0,1 %	10,0 %	40,0	36,3 %
Deutschland	43.207	0,3 %	5,3 %	30,6	78,4 %
Einheit/ Erläuterung	Internationale \$ (Kaufkraftparität) von 2011	Bevölkerungsanteil mit weniger als \$ 1,25 (Kaufkraftparität) pro Tag	Anteil der Erwerbs- losen an der Erwerbs- bevölkerung	0: vollkommene Gleich- heit, 100: vollkommene Ungleichheit	Brutto, Prozent des BIP
Datenstand	2013	2009 bis 2012	2013	2009 bis 2012	2013

Schwerpunkt Umwelt

	CO ₂ -Emissionen pro Kopf	Stromverbrauch pro Kopf	BIP pro verbrauch- ter Energieeinheit	Jährliche Frisch- wasserentnahme	Entwicklung des Waldflächenanteils
Brasilien	2,2	2.438	10,4	1,3 %	-0,9 %
China	6,2	3.298	4,9	19,7 %	6,3 %
Indien	1,7	684	8,0	52,6 %	1,1 %
Malaysia	7,7	4.246	8,0	1,9 %	-2,1 %
Mexiko	3,8	2.092	10,3	19,6 %	-1,2 %
Südafrika	9,0	4.604	4,3	27,9 %	0,0 %
Türkei	4,1	2.709	11,6	17,7 %	5,4 %
Deutschland	9,1	7.081	11,3	30,2 %	0,0 %
Einheit/ Erläuterung	Tonnen	kWh	Internationale \$ (Kauf- kraftparität von 2011) pro kg (Öl äquivalent)	Prozent der internen Ressourcen	Veränderung des Anteils an der gesamten Land- fläche über fünf Jahre
Datenstand	2010	2011	2011 bis 2012	2013	2012

Schwerpunkt Gesellschaft

	Bevölkerungsentwick- lung über fünf Jahre	Lebenserwartung bei Geburt	Bildungsindex (UNDP)	Index der Geschlechter ungleichheit (UNDP)	Index der Kooperation in Arbeitnehmer-Arbeitge- ber-Beziehungen (WEF)
Brasilien	4,5 %	73,6	0,66	0,44	3,7
China	2,5 %	75,2	0,61	0,20	4,4
Indien	6,6 %	66,2	0,47	0,56	4,1
Malaysia	8,8 %	74,8	0,67	0,21	5,4
Mexiko	6,4 %	77,1	0,64	0,38	4,6
Südafrika	6,9 %	56,1	0,70	0,46	2,5
Türkei	6,5 %	74,9	0,65	0,36	4,0
Deutschland	-1,8 %	80,9	0,88	0,05	5,2
Einheit/ Erläuterung	Veränderung der Einwohneranzahl	Jahre	0: Minimum, 1: Maximum	0: Gleichheit, 1: Ungleichheit	1: generell konfrontativ, 7: generell kooperativ
Datenstand	2013	2012	2013	2013	2014

Quellen: IWF – Internationaler Währungsfonds, 2014; UNDP – United Nations Development Programme, 2014; WEF – World Economic Forum, 2014; Weltbank, 2014b; Berechnungen der IW Consult

In der nebenstehenden **Übersicht** werden auffällige Indikatorenwerte für jedes der sieben Studienländer qualitativ zusammengefasst. Die Zusammenfassung beschränkt sich notwendigerweise auf die ausgewählten Indikatoren; wie oben erwähnt, bleiben Themen wie Korruption und Kinderarbeit detaillierteren Einzelanalysen vorbehalten. Die zusammenfassende Übersicht dient dazu, einerseits die relative Position der Länder zu verdeutlichen und andererseits besonders drängende Nachhaltigkeitsbereiche zu identifizieren. Dabei wird auf den Vergleich zwischen den sieben Ländern abgestellt, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erfassen. Dessen unbenommen ist anzumerken, dass die sieben Länder – zumal es sich um Schwellen- und Entwicklungsländer handelt – einander in einem weltweiten Vergleich stärker ähneln als in der Übersicht verdeutlicht. Beispielsweise weisen alle sieben Länder ein BIP pro Kopf auf, das deutlich unter dem Deutschlands oder insgesamt der Industrienationen liegt. Bei einem weltweiten Vergleich wäre also zu konstatieren, dass alle sieben Länder vor ökonomischen Herausforderungen stehen – hier steht jedoch der Vergleich innerhalb der sieben Länder im Vordergrund.

Die Übersicht zeigt, dass es deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anzahl und der Art der drängenden Nachhaltigkeitsaspekte gibt, aber auch Schnittmengen – beispielsweise bestehen im Bereich Umwelt in nahezu allen sieben Ländern Herausforderungen. Unternehmen, die vor Ort in den Ländern präsent sind, können grundsätzlich einen Einfluss auf die genannten Aspekte ausüben, wobei die **Einflussmöglichkeiten** allerdings teilweise nur indirekter Art sind. Den eigenen Stromverbrauch oder die eigenen Emissionen beispielsweise können Unternehmen zum großen Teil direkt beeinflussen; die Staatsverschuldung oder die Lebenserwartung hingegen sind Beispiele für Aspekte, auf die Unternehmen höchstens mittelbar Einfluss ausüben können.

Vor diesem Hintergrund ist die Frage virulent, wie Unternehmen aus Deutschland in den Ländern vor Ort agieren und ob sie dadurch **Beiträge zur Bewältigung der Herausforderungen** leisten können. Im Folgenden werden die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung dargestellt, die zur Beantwortung dieser Frage beitragen und die Diskussion der Nachhaltigkeitseffekte des deutschen Auslandsengagements qualitativ unterstützen können.

Brasilien:

Herausforderungen in allen drei Bereichen

- Relativ große Ungleichheit der Einkommen (größer nur in Südafrika)
- Relativ hohe Staatsverschuldung (höchster Stand unter den Studienländern)
- Rückgang des Waldflächenanteils (Rückgänge auch in Mexiko und Malaysia)
- Relativ große Ungleichheit der Geschlechter (größer in Südafrika und Indien)
- Relativ wenig Kooperation in Arbeitsbeziehungen (weniger kooperativ nur in Südafrika)

China:

Herausforderungen insbesondere⁶ im Bereich Umwelt

- Relativ hohe CO₂-Emissionen pro Kopf (höher in Malaysia und Südafrika)
- Relativ niedrige Energieeffizienz (niedriger nur in Südafrika)

Indien:

Herausforderungen in allen drei Bereichen

- Relativ geringes BIP pro Kopf (niedrigster Stand unter den Studienländern)
- Relativ hohe Armutsquote (höchster Stand unter den Studienländern)
- Relativ hohe Staatsverschuldung (höher nur in Brasilien)
- Relativ hohe jährliche Entnahme von Frischwasser (höchster Stand unter den Studienländern)
- Relativ stark wachsende Bevölkerung (höher in Südafrika und Malaysia)
- Relativ geringe Lebenserwartung (geringer nur in Südafrika)
- Relativ niedriges Bildungsniveau (niedrigster Stand unter den Studienländern)
- Relativ große Ungleichheit der Geschlechter (höchster Stand unter den Studienländern)

Malaysia:

Herausforderungen insbesondere im Bereich Umwelt

- Relativ hohe CO₂-Emissionen pro Kopf (höher nur in Südafrika)
- Relativ hoher Stromverbrauch pro Kopf (höher nur in Südafrika)
- Rückgang des Waldflächenanteils (Rückgänge auch in Mexiko und Brasilien)
- Relativ stark wachsende Bevölkerung (größte prozentuale Zunahme unter den Studienländern)

⁶ Wie auf Seite 11 angemerkt, beruht die Analyse auf einem Set ausgewählter Indikatoren. Der Zusatz „insbesondere“ bezieht sich auf dieses Set und impliziert nicht, dass bei anderen, hier nicht betrachteten Indikatoren keine Herausforderungen bestehen.

Mexiko:

Herausforderungen insbesondere in den Bereichen Ökonomie und Umwelt

- Relativ große Ungleichheit der Einkommen (größer in Brasilien und Südafrika)
- Rückgang des Waldflächenanteils (Rückgänge auch in Malaysia und Brasilien)

Südafrika:

Herausforderungen in allen drei Bereichen

- Relativ hohe Armutsquote (höher nur in Indien)
- Relativ hohe Erwerbslosenquote (höchster Stand unter den Studienländern)
- Relativ große Ungleichheit der Einkommen (höchster Stand unter den Studienländern)
- Relativ hohe CO₂-Emissionen pro Kopf (höchster Stand unter den Studienländern)
- Relativ hoher Stromverbrauch pro Kopf (höchster Stand unter den Studienländern)
- Relativ niedrige Energieeffizienz (niedrigster Stand unter den Studienländern)
- Relativ hohe jährliche Entnahme von Frischwasser (höher nur in Indien)
- Relativ stark wachsende Bevölkerung (höher nur in Malaysia)
- Relativ geringe Lebenserwartung (niedrigster Stand unter den Studienländern)
- Relativ große Ungleichheit der Geschlechter (größer nur in Indien)
- Relativ wenig Kooperation in Arbeitsbeziehungen (niedrigster Stand unter den Studienländern)

Türkei:

Herausforderungen insbesondere im Bereich Ökonomie

- Relativ hohe Erwerbslosenquote (höher nur in Südafrika)

4 Standards und Vorgehensweisen deutscher Unternehmen in den Studienländern: Beiträge zu Ökonomie, Umwelt, Gesellschaft

4.1 Methodik

Um die lokalen Vorgehensweisen und Standards deutscher Unternehmen in den Studienländern zu erfassen, wurde eine explorative **Unternehmensbefragung** durchgeführt. Entsprechende (amtliche oder halbamtliche) Sekundärdaten liegen nicht oder nur punktuell vor, und daher war die Erhebung von Primärdaten unerlässlich. Die Angaben der Unternehmen erlauben es, zahlreiche Nachhaltigkeitsaspekte zu betrachten; allerdings handelt es sich dabei um Selbsteinschätzungen, die teilweise von der (unternehmens-)subjektiven Sichtweise der Teilnehmer abhängen und nur eingeschränkt auf Validität geprüft werden können. Obwohl die Validitätsvermutung durch Plausibilitätsanalysen der Daten und Dialoge mit Teilnehmern gestützt wird, ist es zukünftigen (Länder-)Studien vorbehalten, sie genauer einzuordnen. Die Befragung wurde vom 16.12.2014 bis zum 20.1.2015 mittels Online-Fragebogen durchgeführt. Eingeladen wurden insgesamt 650 Unternehmen, die

- den Unternehmensdatenbanken der IW Consult oder dem IW-Zukunftspanel⁷ zufolge über eine Niederlassung oder eine mehrheitliche Beteiligung in mindestens einem der sieben Studienländer verfügen und bei einer telefonischen Vorab-Anfrage einen Ansprechpartner für die Befragung benennen konnten (617 Unternehmen) oder die
- Mitglied von econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. sind (33 Unternehmen; die Bedingung, in mindestens einem der Studienländer präsent zu sein, wird von diesen Unternehmen ebenfalls überwiegend erfüllt).

Insgesamt haben sich **74 Unternehmen** an der Befragung beteiligt (wobei nicht alle Unternehmen alle Fragen beantworten konnten). Dies entspricht einer Rücklaufquote von 11,4 Prozent, was für eine umfangreiche Unternehmensbefragung zu einem speziellen Thema ein guter Wert ist.⁸ Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich nicht teilnehmende Unternehmen von den teilnehmenden Unternehmen hinsichtlich der erfassten Aspekte strukturell unterscheiden. Die Ergebnisse können daher nicht ohne Weiteres verallgemeinert werden, sondern beziehen sich streng genommen nur auf die teilnehmenden Unternehmen. Hierzu zählen allerdings unter anderem zwölf der DAX-30-Unternehmen. Demnach stehen die Antworten für einen wesentlichen Teil der (international aktiven) deutschen Wirtschaft, wiewohl Repräsentativität nicht unbedingt unterstellt werden kann.

Die Stichprobe setzt sich allerdings nicht nur aus Großunternehmen, sondern auch aus mittleren und kleinen Unternehmen zusammen: Knapp 46 Prozent der befragten Unternehmen haben in Deutschland weniger als 1.000 Mitarbeiter, rund 32 Prozent haben 1.000 bis unter 10.000 Mitarbeiter, rund 23 Prozent haben 10.000 oder mehr Mitarbeiter. Im Durchschnitt beschäftigen die teilnehmenden Unternehmen 20.040 Personen in Deutschland und 35.890 Personen im Ausland. Die Stichprobe deckt demnach ein **breites Größenspektrum** ab, wobei die vertretenen Großunternehmen die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten naturgemäß besonders stark bestimmen. Die Verteilung nach Wirtschaftszweigen ist eindeutiger: Rund 85 Prozent der befragten Unternehmen sind dem **Verarbeiten- den Gewerbe** zuzurechnen; die verbleibenden rund 15 Prozent verteilen sich auf verschiedene Wirtschaftszweige, wie beispielsweise wirtschaftsnahe Dienstleistungen.

Um spezifische Angaben zu ermöglichen, wurde jedes Unternehmen gebeten, sich in der Befragung zu einem der sieben Studienländer zu äußern. Das Land wurde aus den Ländern, in denen das Unternehmen präsent ist, zufällig ausgewählt, um eine subjektive Auswahl zu vermeiden. Anschließend wurde den Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt, sich zu einem weiteren (ebenfalls zufällig ausgewählten) Land zu äußern. Von dieser Möglichkeit haben zwei Unternehmen Gebrauch gemacht, sodass insgesamt **76 landesbezogene Angaben** vorliegen (Tabelle 4-1). Diese Anzahl erlaubt es, fundierte Aussagen über die Gesamtheit der sieben Studienländer zu treffen; die Anzahl pro Land ist allerdings nicht groß genug, um beispielsweise Landesprofile zu erstellen. Im Folgenden wird daher nur an ausgewählten Stellen – wenn die Stichprobengröße es zulässt – auf Werte für einzelne Länder eingegangen. Umfassendere landesbezogene Aussagen bleiben Folgestudien vorbehalten.

Da sich die Rahmenbedingungen in den Studienländern und die Sektoren, in denen die befragten Unternehmen tätig sind, unterscheiden, wurde in der Befragung an allen passenden Stellen über die substantziellen Antwortkategorien hinaus die **Antwortoption „Aspekt nicht relevant“** aufgenommen. Damit wird die Tatsache operationalisiert, dass nicht alle Fragen auf alle Unternehmen in allen Ländern gleichermaßen anwendbar sind. Der Anteil der Unternehmen, die diese Antwortoption gewählt haben, hat einen Informationsgehalt und daher werden entsprechende Angaben nicht als fehlende Werte interpretiert. Wenn beispielsweise nach einem Vergleich zum Mindestlohn gefragt wird, aber lokal oder sektoral keine Mindestlohnregelung existiert, wird dies über die Angabe „Aspekt nicht relevant“ abgebildet.

Tabelle 4-1: Geografische Charakterisierung der Stichprobe

	Anteil Unternehmen in der Stichprobe mit Niederlassung* vor Ort	Anzahl Angabe für Studie
Brasilien	64,9 %	10
China	86,5 %	28
Indien	63,5 %	11
Malaysia	32,4 %	5
Mexiko	50,0 %	5
Südafrika	48,6 %	7
Türkei	40,5 %	10

* Niederlassung: Produktionsstätte oder größere Einheit mit Service- oder Dienstleistungsfunktion, über die das Unternehmen wesentliche Kontrolle ausübt; keine reinen Vertriebs- oder Einkaufsbüros.

Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

Die folgende Darstellung der Befragungsergebnisse orientiert sich – wie die Charakterisierung der Studienländer in Kapitel 3 – an den Schwerpunkten Ökonomie (Abschnitt 4.3), Umwelt (Abschnitt 4.4) und Gesellschaft (Abschnitt 4.5), wiewohl auch hier naturgemäß Überschneidungen existieren. Vorab werden grundlegende Ergebnisse zur Dauer und zu den Gründen der Vor-Ort-Präsenz in den Studienländern dargestellt.

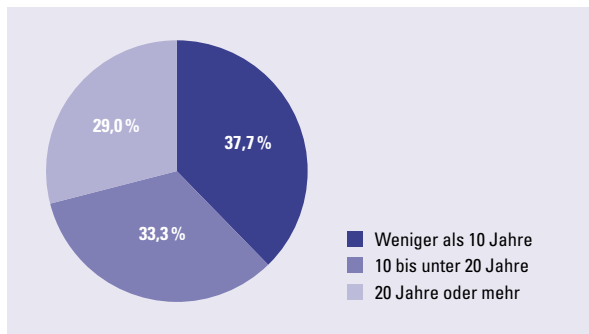
⁷ Im Rahmen des IW-Zukunftspanels werden regelmäßig bis zu 3.000 deutsche Unternehmen zu Themen des Strukturwandels befragt. Weitere Informationen finden sich beispielsweise in Lichtblau/Neligan, 2009.

⁸ Wiewohl die Rücklaufquote bei Unternehmensbefragungen stark schwankt und der Durchschnittswert daher nur eingeschränkt aussagekräftig ist, kann ein langfristiger Mittelwert von etwa 8 Prozent als Vergleichsmaßstab herangezogen werden.

4.2 Dauer und Gründe der Präsenz

- Das Engagement in den Studienländern ist langfristig: 62 Prozent der Unternehmen sind seit mindestens 10 Jahren mit einer eigenen Niederlassung präsent (Abbildung 4-1), darunter 29 Prozent seit mindestens 20 Jahren.
- Der Anteil der Unternehmen, die seit weniger als 10 Jahren vor Ort präsent sind, ist in China am größten (50 Prozent) und in Malaysia am geringsten (0 Prozent).

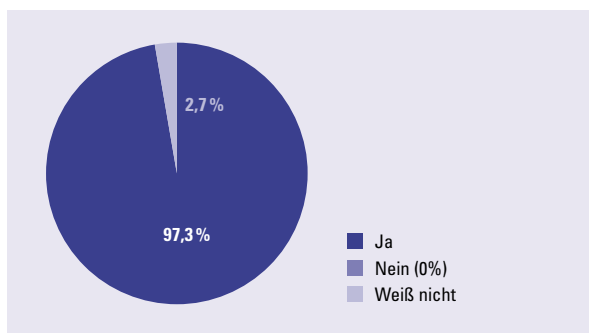
Abbildung 4-1: Bisherige Dauer der Präsenz in den Studienländern



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Nahezu alle Unternehmen planen, dauerhaft mit einer eigenen Niederlassung in den Studienländern vertreten zu sein (Abbildung 4-2).
- Unsicherheit über die Dauerhaftigkeit der Präsenz besteht nur in Indien (9 Prozent) und Südafrika (14 Prozent).

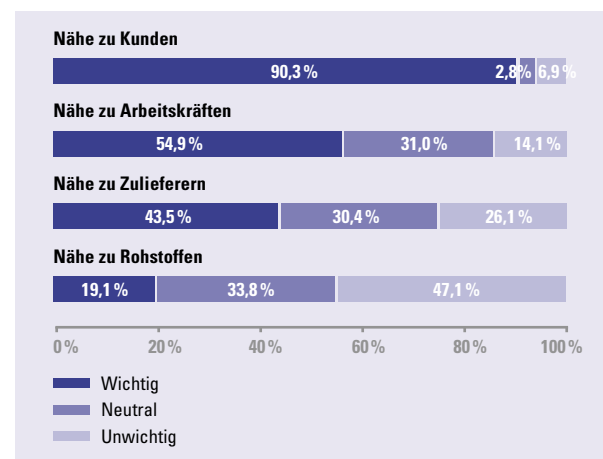
Abbildung 4-2: Geplante dauerhafte Präsenz in den Studienländern



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Der Hauptanreiz für die Präsenz in den Studienländern ist die Nähe zu Kunden: Für 90 Prozent der Unternehmen ist diese ein wichtiger Grund (Abbildung 4-3). Auch die Nähe zu Arbeitskräften (55 Prozent) und Zulieferern (44 Prozent) ist für viele Unternehmen ein wichtiger Grund, eine eigene Niederlassung in den Ländern zu unterhalten. Die Nähe zu Rohstoffen ist von eher nachgelagerter Bedeutung (19 Prozent).
- In den einzelnen Ländern sind die folgenden Präsenzgründe für jeweils mehr als die Hälfte der Unternehmen wichtig:
 - > Brasilien/Südafrika/Türkei: Nähe zu Kunden;
 - > Indien/Malaysia: Nähe zu Kunden und Arbeitskräften;
 - > China/Mexiko: Nähe zu Kunden, Arbeitskräften und Zulieferern.

Abbildung 4-3: Gründe der Präsenz in den Studienländern



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

4.3 Schwerpunkt Ökonomie

4.3.1 Beschäftigte

- Im Durchschnitt hat jedes Unternehmen in den einzelnen Studienländern über 1.800 Arbeitsplätze geschaffen (Tabelle 4-2).
- Die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten ist in Brasilien und Mexiko besonders hoch.

Tabelle 4-2: Anzahl Beschäftigte in den Studienländern

Durchschnittliche Anzahl Beschäftigte	
Brasilien	2.533
China	1.898
Indien	372
Malaysia	1.433
Mexiko	5.287
Südafrika	1.485
Türkei	253
Gesamt	1.829

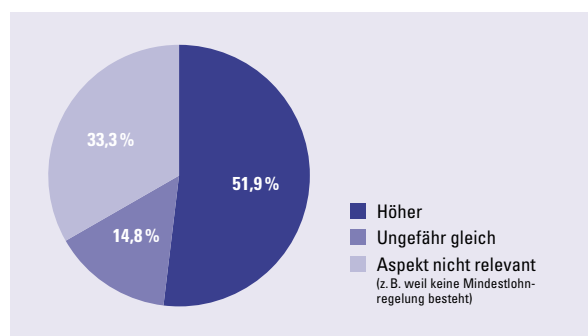
Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

4.3.2 Löhne

- Ein wesentlicher Aspekt des Einflusses deutscher Unternehmen auf die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung von Schwellen- und Entwicklungsländern ist die Höhe der gezahlten Löhne als Bestandteil des „Economic Value Distributed“.⁹ Angaben zu Löhnen unterliegen allerdings einer besonderen Vertraulichkeit, und dementsprechend können nur Tendenzaussagen getroffen werden.
- Der Anteil der Unternehmen, deren niedrigste Löhne in den Studienländern über dem jeweiligen Mindestlohn liegen, beträgt 52 Prozent (Abbildung 4-4). In knapp 15 Prozent der Unternehmen entsprechen die niedrigsten Löhne dem Mindestlohn. Für 33 Prozent der Unternehmen ist der Vergleich zum Mindestlohn nicht relevant – beispielsweise weil im relevanten Sektor keine Mindestlohnregelung existiert (siehe Abschnitt 4.1 zur Erläuterung der Antwortoption „Aspekt nicht relevant“).
- Wenn man nur die Unternehmen betrachtet, für die ein Mindestlohn überhaupt relevant ist, liegt der Anteil der Unternehmen, deren niedrigste Löhne über dem Mindestlohn liegen, bei knapp 78 Prozent. Bei den restlichen rund 22 Prozent der Unternehmen entsprechen die niedrigsten Löhne dem Mindestlohn.

- Bei Unternehmen, deren niedrigste Löhne über dem Mindestlohn liegen, beträgt der Aufschlag im Durchschnitt 77 Prozent. Bezieht man auch die Unternehmen ein, deren niedrigste Löhne dem Mindestlohn entsprechen, liegt der Aufschlag im Durchschnitt bei 60 Prozent.

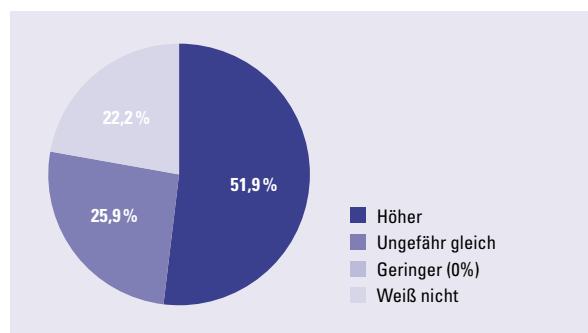
Abbildung 4-4: Niedrigste Löhne im Vergleich zum Mindestlohn



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- 52 Prozent der Unternehmen zahlen Löhne, die über der lokalen Praxis liegen (Abbildung 4-5). Bei 26 Prozent der Unternehmen entsprechen die Löhne der lokalen Praxis, und kein Unternehmen zahlt Löhne, die unter der lokalen Praxis liegen. 22 Prozent der Unternehmen können hierzu keine Aussage treffen.

Abbildung 4-5: Löhne im Vergleich zur lokalen Praxis



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

⁹ Vgl. GRI, 2013, S. 48.

4.3.3 Führungskräfte

- Unternehmen können an ihren Auslandsstandorten nicht zuletzt dadurch Einfluss auf die nachhaltige ökonomische Entwicklung des Landes ausüben, weil sie Managementpositionen mit einheimischen Beschäftigten besetzen.¹⁰
- Dies zeigt sich deutlich in den Studienländern: Im Durchschnitt stammen knapp 74 Prozent der Führungskräfte in den internationalen Niederlassungen der befragten Unternehmen aus dem jeweiligen Land (Tabelle 4-3).
- Der durchschnittliche Anteil Einheimischer an den lokalen Führungskräften ist in Indien, Mexiko und Südafrika besonders groß und in China und Malaysia besonders gering. Die landesbezogenen Durchschnittswerte sind allerdings als Tendenzaussagen anzusehen, da die Stichproben teilweise nur aus einigen Unternehmen bestehen (siehe Tabelle 4-1 in Abschnitt 4.1).

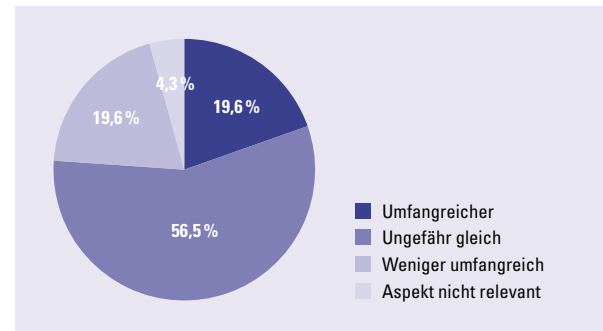
Tabelle 4-3: Anteil einheimischer Führungskräfte in den Studienländern

	Durchschnittlicher Anteil einheimischer Führungskräfte
Brasilien	74,0 %
China	62,3 %
Indien	95,0 %
Malaysia	57,3 %
Mexiko	97,5 %
Südafrika	94,0 %
Türkei	86,7 %
Gesamt	73,7 %

Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- In knapp 57 Prozent der Unternehmen haben Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte in den internationalen Niederlassungen den gleichen Umfang wie in Deutschland (Abbildung 4-6). In jeweils knapp 20 Prozent der Unternehmen sind die Qualifizierungsmaßnahmen umfangreicher bzw. weniger umfangreich.

Abbildung 4-6: Qualifizierungsmaßnahmen für lokale Führungskräfte im Vergleich zu Deutschland



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

4.3.4 Zulieferer

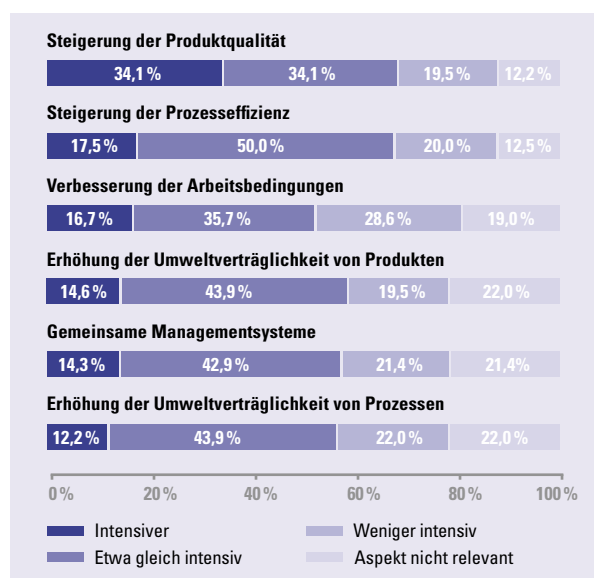
- Das durchschnittliche gesamte Einkaufsvolumen der Unternehmen in den Studienländern liegt bei 355 Millionen Euro. Die Streuung ist allerdings groß. Beispielsweise liegt das durchschnittliche gesamte Einkaufsvolumen in Brasilien bei 7,5 Millionen Euro, in Südafrika bei 100 Millionen Euro und in China bei 788 Millionen Euro.
- Der Anteil des Einkaufsvolumens, der auf einheimische Zulieferer entfällt, ist ein Indikator einerseits der bestehenden lokalen Beschaffungsmöglichkeiten und andererseits des Beitrags deutscher Unternehmen zur Entwicklung der lokalen Wirtschaft.¹¹
- In der Stichprobe liegt der Anteil des Einkaufsvolumens der internationalen Niederlassungen, der auf jeweils inländische Zulieferer entfällt, im Durchschnitt bei 51 Prozent. Rund die Hälfte des wertmäßigen Einkaufs erfolgt also lokal.
- Auch hier ist eine nicht zu vernachlässigende Streuung zu beobachten: In Brasilien liegt der durchschnittliche Anteil bei 32 Prozent, in China bei 57 Prozent und in der Türkei bei 62 Prozent.
- Angesichts der Höhe des lokalen Einkaufsvolumens kann die Zusammenarbeit mit inländischen Zulieferern, soweit sie praktikabel ist, ein wesentlicher Einflussfaktor des Erfolgs der Unternehmen sein. Gleichzeitig kann die Zusammenarbeit mit lokalen Zulieferern dazu beitragen, dass sich in Entwicklungs- und Schwellenländern nachhaltig verbesserte Wertschöpfungsnetzwerke bilden.

¹⁰ Vgl. GRI, 2013, S. 50.

¹¹ Vgl. GRI, 2013, S. 51.

- Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Qualität von Produkten: Bei 34 Prozent der Unternehmen ist die Zusammenarbeit mit lokalen Zulieferern hinsichtlich der Steigerung der Produktqualität intensiver als in Deutschland, und bei weiteren 34 Prozent ist sie ungefähr genauso intensiv wie in Deutschland (Abbildung 4-7).
- Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der Unternehmen bei allen erfassten Aspekten in den Studienländern mit lokalen Zulieferern mindestens genauso intensiv zusammenarbeitet wie in Deutschland. Dies gilt auch beispielsweise hinsichtlich der Umweltverträglichkeit und der Arbeitsbedingungen, die hier wegen des Bezugs zu Zulieferern dem Schwerpunkt Ökonomie zugeordnet sind, aber von Natur aus auch die Nachhaltigkeitsaspekte Umwelt (Abschnitt 4.4) und Gesellschaft (Abschnitt 4.5) betreffen.

Abbildung 4-7: Intensität der Zusammenarbeit mit lokalen Zulieferern im Vergleich zu Deutschland

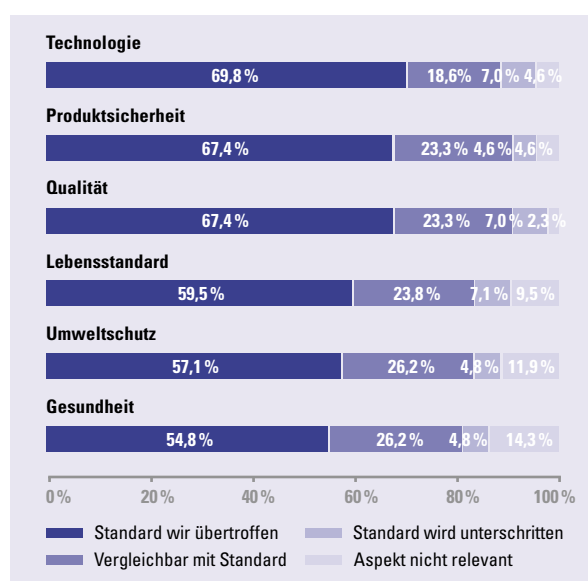


Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

4.3.5 Produkte

- Rund 53 Prozent der Produktion der Unternehmen in den Studienländern sind für das Land selbst bestimmt; 47 Prozent werden also für Regionen außerhalb des Niederlassungssitzes produziert. Die Spannweite des Produktionsanteils, der für das jeweilige Land selbst bestimmt ist, reicht von 28 Prozent in Malaysia bis 68 Prozent in Indien.
- Durch ihre Produkte und deren Nutzung können Unternehmen aus Deutschland einen wesentlichen indirekten Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung von Schwellen- und Entwicklungsländern ausüben.¹²
- Dies gilt insbesondere in den Bereichen Technologie, Produktsicherheit und Qualität: Insbesondere bei diesen Merkmalen übertreffen die Produkte deutscher Unternehmen vorherrschende Marktstandards in den Studienländern (Abbildung 4-8; die Marktstandards beziehen sich nicht auf definitionsgemäß zu erfüllende regulatorische Standards, sondern auf das vorherrschende Niveau, wie in Kapitel 1 erläutert).
- Auch in den weiteren Bereichen Lebensstandard, Umweltschutz und Gesundheit liegen die Produkte von mehr als der Hälfte der Unternehmen über dem lokalen Standard. Diese drei Bereiche sind – im Vergleich zu den Bereichen Technologie, Produktsicherheit und Qualität – weichere und facettenreichere Aspekte. Sie betreffen nicht nur den Schwerpunkt Ökonomie, sondern auch ökologische und soziale Aspekte der Nachhaltigkeit. Auf diese Nachhaltigkeitsbereiche wird in den Abschnitten 4.4 und 4.5 detaillierter eingegangen.

Abbildung 4-8: Wirkung der Produkte deutscher Unternehmen im Vergleich zum lokalen Marktstandard



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

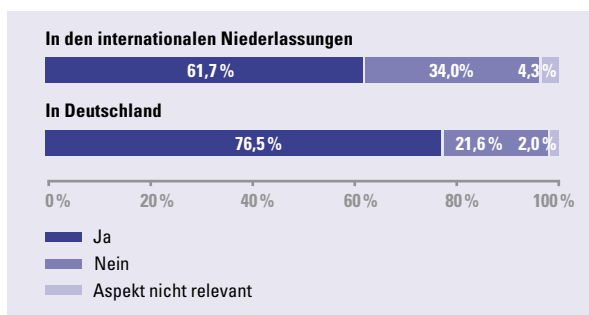
¹² Vgl. GRI, 2013, S. 51, 80 f.

4.4 Schwerpunkt Umwelt

4.4.1 Umwelt- und Wassermanagementsysteme

- Mit rund 62 Prozent setzt die Mehrheit der Unternehmen in den Niederlassungen in den Studienländern ein Umweltmanagementsystem ein (Abbildung 4-9). In Deutschland ist der Anteil mit knapp 77 Prozent etwas höher.
- In Indien, Mexiko, Südafrika und der Türkei setzen überdurchschnittlich viele Unternehmen ein Umweltmanagementsystem ein; in Brasilien, China und Malaysia sind es unterdurchschnittlich viele Unternehmen.

Abbildung 4-9: Einsatz eines Umweltmanagementsystems



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Am häufigsten setzen die Unternehmen ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 ein – sowohl in Deutschland als auch in den Studienländern (Tabelle 4-4). An zweiter Stelle rangieren proprietäre Systeme mit ähnlichem Standard wie ISO 14001. EMAS (Eco-Management and Audit Scheme – Gütesiegel der Europäischen Union) wird in Deutschland von knapp 14 Prozent der Unternehmen eingesetzt, im Ausland hingegen nur von rund 2 Prozent.

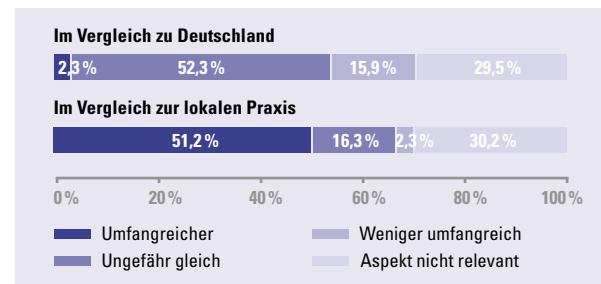
Tabelle 4-4: Umweltmanagementsysteme in Deutschland und international

	Deutschland	Internationale Niederlassungen
ISO 14001	60,8 %	38,3 %
Unternehmenseigenes System mit gleichwertigem Standard wie ISO 14001	17,7 %	21,3 %
EMAS	13,7 %	2,1 %
Anderes System	3,9 %	2,1 %
Mehrfachnennungen möglich		

Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- In jedem zweiten Unternehmen (52 Prozent) hat das Umweltmanagementsystem in den internationalen Niederlassungen ungefähr den gleichen Umfang wie in Deutschland (Abbildung 4-10). Knapp 16 Prozent setzen vor Ort ein weniger umfangreiches System ein, etwas über 2 Prozent ein umfangreicheres. Für die restlichen Unternehmen ist dieser Aspekt nicht relevant – beispielsweise aufgrund einer eingeschränkten Vergleichbarkeit des Umfangs des Umweltmanagementsystems.
- Im Vergleich zur lokalen Praxis setzt die Mehrheit der Unternehmen (51 Prozent) ein umfangreicheres System ein. Bei 16 Prozent entspricht der Umfang ungefähr der lokalen Praxis, rund 2 Prozent der Unternehmen unterschreiten die lokale Praxis.

Abbildung 4-10: Umfang des Umweltmanagementsystems in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis



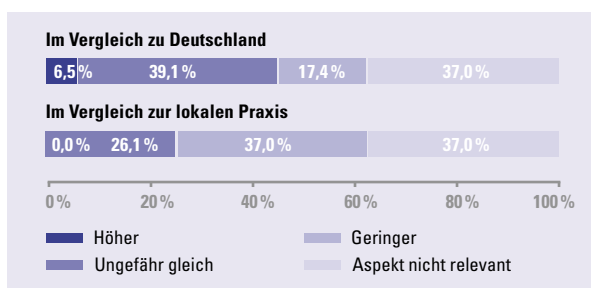
Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Ein nicht deckungsgleicher, aber verwandter Aspekt ist der Einsatz eines Wassermanagementsystems. Allerdings wird das Thema Wasser (Wasserverfügbarkeit, Wassernutzung und Wasseraufbereitung) von Unternehmen immer in Bezug zu lokalen Umständen betrachtet – im Unterschied beispielsweise zu Treibhausgasemissionen, die global die gleiche Wirkung haben. Ob ein auf die lokalen Gegebenheiten angepasstes Wassermanagementsystem zum Einsatz kommt oder kommen sollte, hängt somit von den örtlichen Rahmenbedingungen ab, insbesondere davon, ob sich der Standort in einem Wasserstressgebiet befindet.
- Insgesamt setzen 30 Prozent der Unternehmen in ihren internationalen Niederlassungen in den Studienländern ein (auf die lokalen Gegebenheiten angepasstes) Wassermanagementsystem ein. 40 Prozent der Unternehmen setzen kein solches System ein, für weitere 30 Prozent der Unternehmen ist dieser Aspekt nicht relevant.

4.4.2 Emissionen

- Verglichen mit Deutschland weisen knapp 7 Prozent der Unternehmen an ihren internationalen Standorten höhere Emissionen auf (damit ist speziell die bei der Produktion bzw. Leistungserstellung verursachte Luftverschmutzung gemeint; Abbildung 4-11). Bei knapp 40 Prozent der Unternehmen liegen die Emissionen ungefähr auf dem gleichen Niveau wie in Deutschland, bei etwa 17 Prozent der Unternehmen sind die Emissionen an den internationalen Standorten geringer als in Deutschland.
- Keines der befragten Unternehmen verursacht Emissionen, die höher sind als die generelle lokale Praxis. Bei 26 Prozent der Unternehmen entsprechen die Emissionen ungefähr der lokalen Praxis, und bei 37 Prozent liegen sie darunter.

Abbildung 4-11: Emissionen in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis

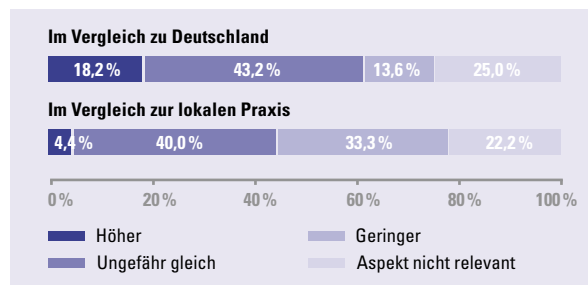


Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

4.4.3 Energieintensität

- Ein wesentlicher Input-Faktor der ökologischen Nachhaltigkeit ist die Energieintensität der Produktion bzw. Leistungserstellung.¹³ Relativ zu Deutschland ist die Energieintensität in 18 Prozent der Unternehmen in den internationalen Niederlassungen höher (Abbildung 4-12). In 43 Prozent der Unternehmen liegt die Energieintensität ungefähr gleich, in knapp 14 Prozent der Unternehmen ist sie im Ausland geringer.
- Im Vergleich zur lokalen Praxis produzieren etwas über 4 Prozent der Unternehmen im Ausland energieintensiver. Bei 40 Prozent der Unternehmen entspricht die Energieintensität der lokalen Praxis, bei einem Drittel der Unternehmen liegt sie darunter.

Abbildung 4-12: Energieintensität in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

4.5 Schwerpunkt Gesellschaft

4.5.1 Ausbildung

- Durchschnittlich knapp 27 Prozent der Beschäftigten in internationalen Niederlassungen verfügen über einen Hochschulabschluss (Tabelle 4-5). In Deutschland liegt der Anteil mit etwas über 28 Prozent nur geringfügig höher. Der Anteil der Akademiker unterscheidet sich also nicht wesentlich zwischen den Heimatstandorten und den internationalen Präsenzen.
- Obwohl die Anteile nahezu identisch sind, kann daraus nicht unbedingt abgeleitet werden, dass die in der Hochschule erlangten Kenntnisse und Fertigkeiten einander entsprechen. Dies gilt insbesondere, da die Mehrzahl der Mitarbeiter mit Hochschulabschluss in internationalen Niederlassungen eine regionale Hochschule besucht hat (17 von 27 Prozent); die Lehrinhalte dieser Hochschulen decken sich naturgemäß nicht oder nur teilweise mit denen „westlicher“ Hochschulen.
- Der Anteil der Mitarbeiter mit Berufsausbildung oder Fortbildung hingegen ist in internationalen Niederlassungen mit 28 Prozent geringer als in Deutschland mit 62 Prozent. Obwohl Unternehmen aus Deutschland verstärkt Elemente des Systems der dualen Berufsausbildung auf andere Länder übertragen,¹⁴ treffen sie im Ausland auf in dieser Hinsicht weniger stark ausgebaute Strukturen. Vor diesem Hintergrund ist der Unterschied zwischen Deutschland und internationalen Niederlassungen plausibel – und insofern kann es sogar als beachtlich angesehen werden, dass der Anteil in internationalen Niederlassungen bei immerhin 28 Prozent liegt.
- Der Anteil der an- und ungelernten Beschäftigten liegt in Deutschland bei knapp 8 Prozent, im Ausland bei etwa 39 Prozent. In Indien und Südafrika sind die Anteile mit über 70 Prozent besonders groß. Auch dies spiegelt die unterschiedlichen (Bildungs-)Rahmenbedingungen in Deutschland und den Studienländern wider.

¹³ Vgl. GRI, 2013, S. 52 f.

¹⁴ Vgl. beispielsweise Halasz, 2013 und IWD – Informationen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2014.

- Der Anteil anderer Qualifikationen liegt im Ausland mit 6 Prozent deutlich höher als in Deutschland (rund 2 Prozent). Damit sind beispielsweise Mitarbeiter mit Weiterbildungen gemeint, die nicht unter die sonstigen genannten Kategorien fallen.

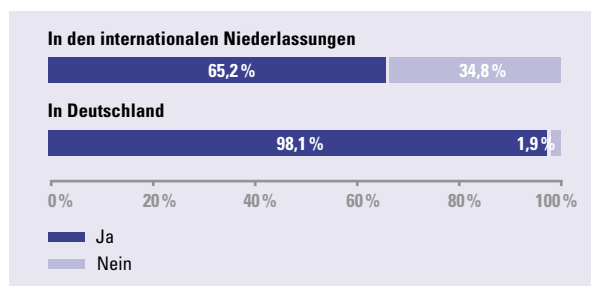
Tabelle 4-5: Mitarbeiterqualifikationsniveau in Deutschland und international

	Deutschland	Internationale Niederlassungen
Akademiker mit Abschlüssen einer regionalen Hochschule	28,2 %	16,9 %
Akademiker mit Abschlüssen einer „westlichen“ Hochschule		9,7 %
Mitarbeiter mit einer Berufsausbildung / Fortbildung	62,0 %	28,2 %
An- und ungelernte Mitarbeiter	7,5 %	39,1 %
Andere Qualifikationen	2,3 %	6,1 %
Summe	100,0 %	100,0 %

Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Wenn Unternehmen Mitarbeiter schulen und ausbilden, kann dies nicht nur zur Produktivität des Unternehmens beitragen, sondern auch zur sozialen Entwicklung der einheimischen Gesellschaft.¹⁵ Von besonderer – wenn auch nicht alleiniger – Bedeutung ist dabei die Ausbildung von Fachkräften.
- In der Stichprobe bilden mit rund 65 Prozent knapp zwei Drittel der Unternehmen an ihren internationalen Niederlassungen Fachkräftenachwuchs aus (Abbildung 4-13). In Deutschland liegt der Anteil mit 98 Prozent höher – wobei dieser Unterschied vor dem Hintergrund der starken Verankerung des dualen Ausbildungssystems in Deutschland plausibel ist.

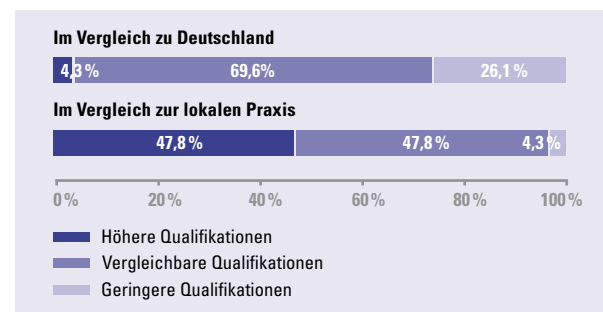
Abbildung 4-13: Ausbildung von Fachkräftenachwuchs



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Im Vergleich zur Ausbildung in Deutschland erzielt die Ausbildung in den internationalen Niederlassungen bei rund 70 Prozent der Unternehmen ähnliche Qualifikationen (Abbildung 4-14). Bei etwa 4 Prozent der Unternehmen werden in der Ausbildung in ausländischen Präsenzen sogar höhere Qualifikationen vermittelt. Bei den restlichen 26 Prozent der Unternehmen sind die erreichten Qualifikationen geringer als in Deutschland.
- Verglichen mit der lokalen Praxis erzielt die Ausbildung in knapp 48 Prozent der Unternehmen höhere Qualifikationen. In weiteren 48 Prozent sind die Qualifikationen auf ähnlichem Niveau wie die lokale Praxis, in rund 4 Prozent der Unternehmen liegen die Qualifikationen unter der lokalen Praxis.

Abbildung 4-14: In der Ausbildung in internationalen Niederlassungen erzielte Qualifikationen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

4.5.2 Arbeitnehmerorganisation

- Unternehmen können nicht zuletzt durch die Ausgestaltung der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen einen Einfluss auf die lokale Gesellschaft ausüben.¹⁶ Ein Teilspekt dessen ist die Option, Lohnverhandlungen – soweit vor dem Hintergrund lokaler Bedingungen und der Unternehmensgröße möglich – kollektiv zu organisieren, d.h. über Gewerkschaften oder ähnliche Institutionen. In einer weitergehenden Sichtweise kann in diesem Zusammenhang auch von der „Freiheit“ der Arbeitnehmer für kollektive Lohnverhandlungen gesprochen werden; der Begriff „Freiheit“ bringt zwar Interpretationsspielräume mit sich, er deckt sich jedoch mit der Nomenklatur der Global Reporting Initiative.¹⁷
- Diese Freiheit für Arbeitnehmer entspricht in 57 Prozent der Unternehmen der lokalen Praxis in den Studienländern (Abbildung 4-15). In rund 11 Prozent der Unternehmen ist diese Freiheit stärker ausgeprägt als die lokale Praxis, und in knapp 9 Prozent ist sie schwächer ausgeprägt (auf

¹⁵ Vgl. GRI, 2013, S. 67.

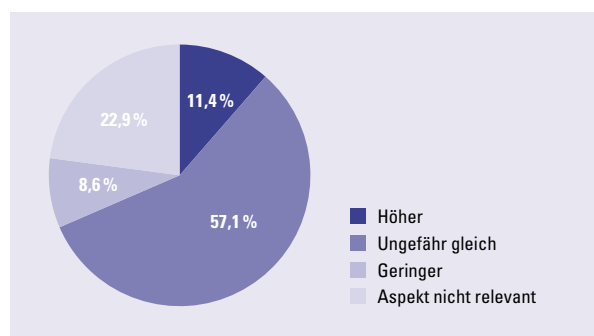
¹⁶ Vgl. GRI, 2013, S. 66, 72.

¹⁷ Vgl. GRI, 2013, S. 72.

mögliche Gründe hierfür wird unten eingegangen). Rund 23 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass dieser Aspekt für ihre spezifische Situation nicht relevant ist.

- Obwohl die Stichprobengröße es nicht zulässt, dezidierte Aussagen zu einzelnen Gruppen zu tätigen, zeigt sich, dass sich die Freiheit für kollektive Lohnverhandlungen in Unternehmen verschiedener Größe unterscheidet. So liegt beispielsweise bei Unternehmen mit mindestens 10.000 Mitarbeitern der Anteil, bei dem die Freiheit für kollektive Lohnverhandlungen geringer ist als die lokale Praxis, bei 0 Prozent.
- Für eine Unternehmenssituation, in der die Freiheit für kollektive Lohnverhandlungen geringer ist als die lokale Praxis, kommen verschiedene Gründe in Betracht. Eine Möglichkeit ist, dass Unternehmen eine Gleichbehandlung ihrer Beschäftigten an verschiedenen Standorten anstreben und daher Verhandlungsergebnisse aus Deutschland analog übertragen; die Notwendigkeit lokaler kollektiver Lohnverhandlungen wird also nicht in allen Fällen bestehen. Eine andere Möglichkeit ist, dass die lokale Praxis in einzelnen Situationen durch größere Unternehmen determiniert wird, bei denen aufgrund der Anzahl der Beschäftigten kollektive Lohnverhandlungen eher anwendbar sind als bei kleineren Unternehmen. Die in einzelnen Fällen geringere Freiheit für kollektive Lohnverhandlungen bei kleineren Unternehmen kann also so aufzufassen sein, dass das Potenzial für kollektive Lohnverhandlungen bei kleineren Unternehmen aufgrund von Individualverträgen geringer ist als im Durchschnitt der lokal aktiven Unternehmen.
- Rund 33 Prozent der in den internationalen Niederlassungen Beschäftigten der Unternehmen sind in einer Gewerkschaft oder einer ähnlichen Organisation Mitglied. Dieser Anteil deckt sich mit offiziellen Statistiken,¹⁸ wiewohl anzumerken ist, dass entsprechende internationale Daten nur lückenhaft vorliegen.

Abbildung 4-15: Freiheit für kollektive Lohnverhandlungen im Vergleich zur lokalen Praxis

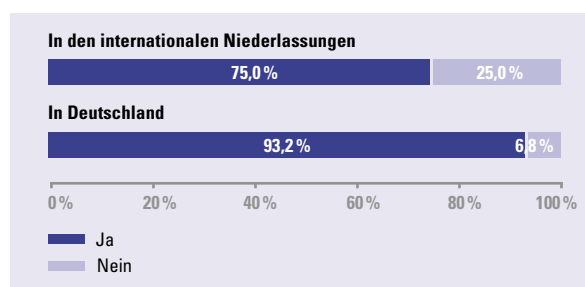


Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

4.5.3 Arbeitsschutzmanagementsysteme

- Durch den Einsatz von Arbeitsschutzmanagementsystemen können Unternehmen nicht nur direkt in ihren Niederlassungen die Produktivität sicherstellen, sondern auch – als Bestandteil der „Occupational Health and Safety“¹⁹ – einen Beitrag zur Gesundheit der lokalen Bevölkerung leisten.
- In der Stichprobe setzen 75 Prozent der Unternehmen in ihren internationalen Niederlassungen ein Arbeitsschutzmanagementsystem ein (Abbildung 4-16). In Deutschland liegt der Anteil bei rund 93 Prozent.
- Der Anteil der Unternehmen, die ein Arbeitsschutzmanagementsystem einsetzen, steigt mit der Unternehmensgröße. Beispielsweise setzen alle befragten Unternehmen mit mindestens 10.000 Mitarbeitern sowohl in Deutschland als auch in ihren internationalen Niederlassungen ein solches System ein.
- Wenn Unternehmen kein Arbeitsschutzmanagementsystem einsetzen, ist dies teilweise darauf zurückzuführen, dass zwar Arbeitsschutzmaßnahmen umgesetzt wurden, aber nicht in einem Maße, für das die Bezeichnung „System“ angemessen wäre (so ein Teilnehmer der Befragung).

Abbildung 4-16: Einsatz eines Arbeitsschutzmanagementsystems



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Sowohl in Deutschland als auch in den internationalen Niederlassungen setzt die Mehrheit der Unternehmen ein unternehmenseigenes Arbeitsschutzmanagementsystem ein (Tabelle 4-6). An zweiter Stelle rangieren Systeme nach OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Specification). Einige Unternehmen setzen sonstige Systeme ein, wozu unter anderem nicht zertifizierte Systeme analog zu OHSAS 18001 sowie eher nationale Zertifizierungen zählen, wie beispielsweise durch das South African Bureau of Standards.

¹⁸ Vgl. ILO – International Labour Organization, 2015.

¹⁹ Vgl. GRI, 2013, S. 66 f.

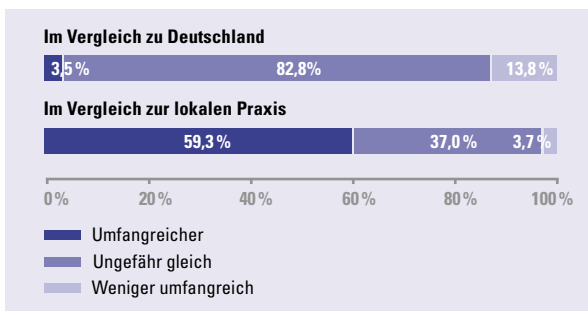
Tabelle 4-6: Arbeitsschutzmanagementsysteme in Deutschland und international

	Deutschland	Internationale Niederlassungen
Unternehmens-eigenes System	61,4 %	53,7 %
OHSAS 18001	36,4 %	22,5 %
Anderes System	4,6 %	7,3 %
Mehrfachnennungen möglich		

Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Bei rund 83 Prozent der Unternehmen ist das Arbeitsschutzmanagementsystem in den internationalen Niederlassungen ungefähr ebenso umfangreich wie in Deutschland (Abbildung 4-17). Knapp 4 Prozent setzen international ein umfangreicheres System ein, bei etwa 14 Prozent der Unternehmen ist das System in Deutschland umfangreicher als im Ausland.
- Verglichen mit der lokalen Praxis sind die Arbeitsschutzmanagementsysteme der Unternehmen in rund 59 Prozent der Fälle umfangreicher. In 37 Prozent der Fälle entspricht der Umfang der lokalen Praxis, in knapp 4 Prozent liegt er darunter.

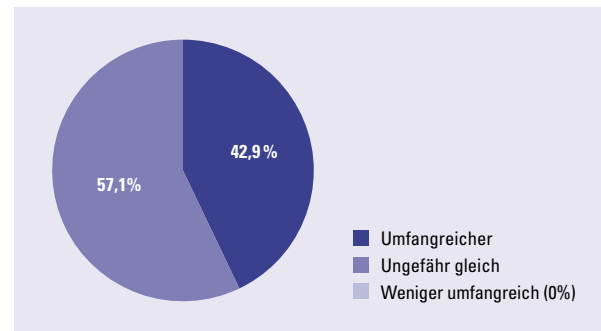
Abbildung 4-17: Umfang des Arbeitsschutzmanagementsystems in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Rund 57 Prozent der Unternehmen setzen Maßnahmen ein, die vom Umfang her der lokalen Praxis entsprechen, um die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten zu gewährleisten (Abbildung 4-18). Die restlichen ca. 43 Prozent der Unternehmen übertreffen die lokale Praxis in dieser Hinsicht, kein Unternehmen liegt unter der durchschnittlichen Praxis in den Studienländern.

Abbildung 4-18: Maßnahmen zur Einhaltung von Höchstarbeitszeiten im Vergleich zur lokalen Praxis

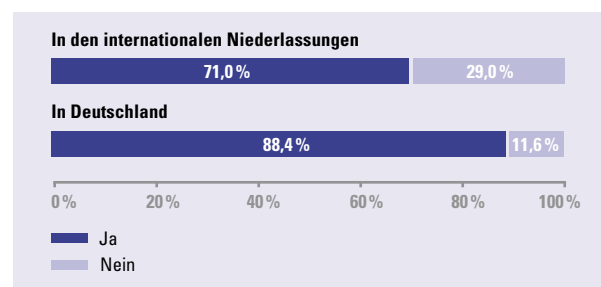


Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

4.5.4 Diskriminierung

- Wenn Unternehmen an ihren internationalen Standorten soweit möglich sicherstellen, dass eine Benachteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen (definiert beispielsweise anhand des Geschlechts, des Alters oder des Status als Minderheit) unterbleibt, können sie dadurch einen Beitrag zur sozialen Entwicklung leisten.²⁰
- In der Stichprobe haben insgesamt 71 Prozent der Unternehmen in ihren internationalen Niederlassungen Prozesse definiert, um eine Diskriminierung bestimmter Bewerber und Beschäftigter zu vermeiden (Abbildung 4-19). In Deutschland liegt der Anteil mit rund 88 Prozent etwas höher.
- Der Anteil der Unternehmen, die Prozesse zur Vermeidung von Diskriminierung definiert haben, nimmt mit der Unternehmensgröße zu. Insbesondere haben alle befragten Unternehmen mit mindestens 10.000 Mitarbeitern sowohl in Deutschland als auch in ihren internationalen Niederlassungen derartige Prozesse definiert.
- In Malaysia ist der Anteil der Unternehmen, die Antidiskriminierungsprozesse definiert haben, besonders hoch.

Abbildung 4-19: Definition von Prozessen zur Vermeidung von Diskriminierung



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

²⁰ Vgl. GRI, 2013, S. 68, 72.

- Bei den Prozessen zur Vermeidung von Diskriminierung handelt es sich sowohl in Deutschland als auch in den internationalen Niederlassungen insbesondere um Schulungen und Sensibilisierungen, standardisierte Auswahlprozesse sowie die Einrichtung entsprechender organisatorischer Einheiten wie beispielsweise Gleichstellungsbeauftragte (Tabelle 4-7).
- Spiegelbildlich zum Gesamtanteil der Unternehmen, die Prozesse definiert haben, sind diese Einzelmaßnahmen in Deutschland weiter verbreitet als in den internationalen Niederlassungen. Dies gilt allerdings nicht für die Prüfung durch unabhängige Organisationen: Diese kommt im Ausland mit rund 13 Prozent häufiger vor als in Deutschland mit knapp 5 Prozent. Auch sonstige Prozesse oder Maßnahmen kommen im Ausland etwas häufiger vor – damit ist beispielsweise eine regelmäßige Prüfung durch staatliche Institutionen gemeint.

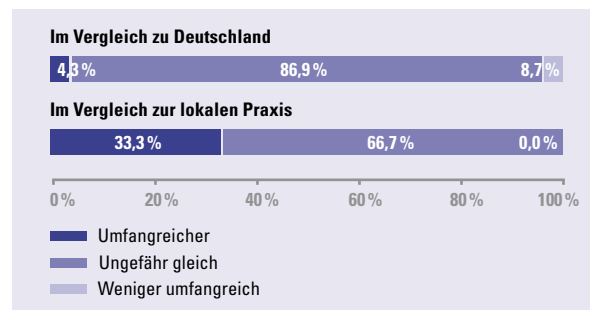
Tabelle 4-7: Prozesse bzw. Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung in Deutschland und international

	Deutschland	Internationale Niederlassungen
Schulung/Sensibilisierung von Angestellten und Arbeitern	65,1 %	51,3 %
Standardisierte diskriminierungsfreie Auswahlprozesse	65,1 %	53,9 %
Beschwerde- / Klärungsstelle, Gleichstellungsbeauftragte	46,5 %	41,0 %
Prüfungen durch unabhängige Organisationen	4,7 %	13,2 %
Andere Prozesse bzw. Maßnahmen	0,0 %	2,6 %
Mehrfachnennungen möglich		

Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Der Großteil der Unternehmen (87 Prozent) setzt im Ausland Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung ein, die vom Umfang her denen in Deutschland entsprechen (Abbildung 4-20). Bei ca. 4 Prozent der Unternehmen sind die Maßnahmen im Ausland umfangreicher, und bei knapp 9 Prozent sind sie im Ausland weniger umfangreich als in Deutschland.
- Zwei Drittel der Unternehmen liegen mit dem Umfang ihrer Maßnahmen zur Diskriminierungsvermeidung auf dem Niveau der lokalen Praxis. Ein Drittel überschreitet die lokale Praxis, und kein Unternehmen unterschreitet sie.

Abbildung 4-20: Umfang von Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Ein Indikator des Erfolgs – aber auch der Notwendigkeit – von Antidiskriminierungsmaßnahmen ist die Höhe des jeweiligen Anteils der männlichen (bzw. weiblichen) Führungskräfte. Im Durchschnitt sind 73 Prozent der Führungskräfte in den internationalen Niederlassungen männlich.
- Besonders hoch ist der Anteil in Brasilien und Indien, besonders gering in Mexiko und Malaysia. Dezierte quantitative Aussagen zu einzelnen Ländern wären aufgrund der teilweise geringen Stichprobengröße nicht belastbar.
- Über die Länder hinweg zeigt sich allerdings, dass zwischen dem Anteil der Unternehmen, die Antidiskriminierungsprozesse definiert haben, und dem Anteil männlicher Führungskräfte eine statistisch signifikante Korrelation in Höhe von $-0,73$ besteht. Je mehr Unternehmen Antidiskriminierungsprozesse definiert haben, desto größer ist der Anteil weiblicher Führungskräfte.

4.5.5 Kinderarbeit

- Rund 95 Prozent der Unternehmen setzen Maßnahmen ein, um zu vermeiden, dass in ihren internationalen Niederlassungen Kinderarbeit stattfindet; 51 Prozent der Unternehmen setzen Maßnahmen ein, um Kinderarbeit bei Zulieferern zu vermeiden.
- Wenn Unternehmen keine gezielten Maßnahmen einsetzen, um Kinderarbeit zu vermeiden, kann dies darauf zurückzuführen sein, dass in den Unternehmen keine Tätigkeiten anfallen, die von Kindern ausgeführt werden können (so ein Teilnehmer der Befragung).
- Die direkteste und häufigste Maßnahme zur Vermeidung von Kinderarbeit in eigenen Niederlassungen sind Altersüberprüfungen in Auswahlprozessen; 63 Prozent der Unternehmen nehmen diese vor, direkt gefolgt von Schulungen bzw. Sensibilisierungen der Beschäftigten mit knapp 61 Prozent (Tabelle 4-8).

- Zur Vermeidung von Kinderarbeit bei Zulieferern hat knapp ein Drittel der Unternehmen die Vorgabe institutionalisiert, dass dort Schulungen bzw. Sensibilisierungen stattfinden, und rund 26 Prozent geben Altersüberprüfungen vor.
- Zu anderen Prozessen bzw. Maßnahmen, die von knapp 7 bzw. 15 Prozent der Unternehmen genutzt werden, zählen insbesondere Verhaltenskodizes und interne Audits.

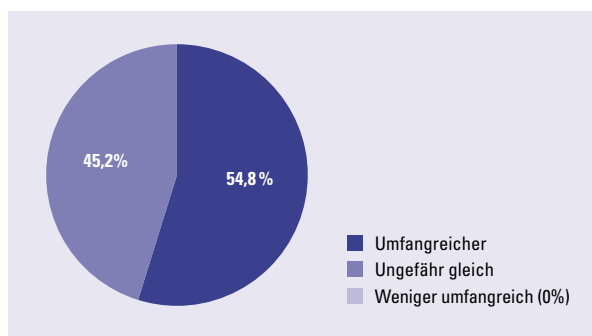
Tabelle 4-8: Prozesse bzw. Maßnahmen zur Vermeidung von Kinderarbeit in eigenen Niederlassungen und bei Zulieferern

	Eigene Niederlassung	Vorgabe für Zulieferer
Schulung/Sensibilisierung von Angestellten und Arbeitern	60,9 %	32,6 %
Auswahlprozesse mit Altersüberprüfung	63,0 %	26,1 %
Prüfungen durch unabhängige Organisationen	10,9 %	10,9 %
Zusammenarbeit mit Gewerkschaften	4,4 %	0,0 %
Andere Prozesse bzw. Maßnahmen	6,5 %	15,2 %
Mehrfachnennungen möglich		

Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Bei knapp 55 Prozent der Unternehmen sind die Maßnahmen zur Vermeidung von Kinderarbeit umfangreicher als die lokale Praxis, bei rund 45 Prozent entspricht ihr Umfang der lokalen Praxis (Abbildung 4-21).

Abbildung 4-21: Maßnahmen zur Vermeidung von Kinderarbeit im Vergleich zur lokalen Praxis

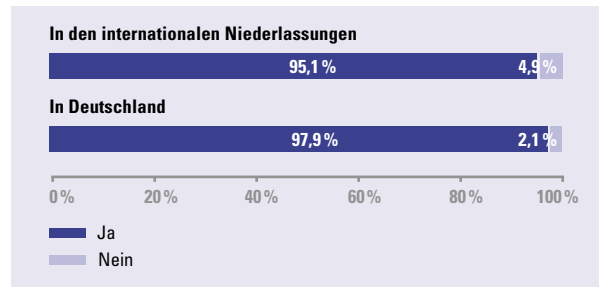


Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

4.5.6 Korruption

- 95 Prozent der Unternehmen setzen gezielte Maßnahmen ein, um in ihren internationalen Niederlassungen Korruption zu vermeiden (Abbildung 4-22). In Deutschland liegt der Anteil mit knapp 98 Prozent etwas höher.

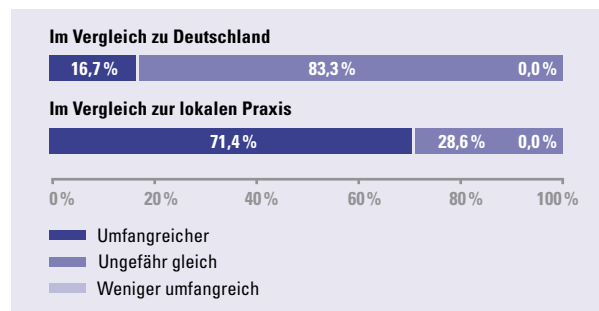
Abbildung 4-22: Einsatz von Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

- Rund 83 Prozent der Unternehmen setzen in ihren internationalen Niederlassungen Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung im selben Umfang wie in Deutschland ein (Abbildung 4-23). Die restlichen rund 17 Prozent der Unternehmen setzen vor Ort umfangreichere Maßnahmen als in Deutschland ein.
- Verglichen mit der lokalen Praxis sind die Maßnahmen in etwa 71 Prozent der Unternehmen umfangreicher und in rund 29 Prozent der Unternehmen auf dem gleichen Niveau. Kein Unternehmen unterschreitet die lokale Praxis.

Abbildung 4-23: Umfang von Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption in internationalen Niederlassungen im Vergleich zu Deutschland und zur lokalen Praxis



Quelle: Unternehmensbefragung der IW Consult

5 Fazit: Beiträge deutscher Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung an internationalen Standorten in den Studienländern

5.1 Zusammenfassung

In der vorliegenden Studie wird auf explorative Weise untersucht, **welchen Beitrag Unternehmen aus Deutschland zur lokalen nachhaltigen Entwicklung leisten können**, wenn sie mit eigenen Niederlassungen in Entwicklungs- und Schwellenländern präsent sind. Dies ist vor dem Hintergrund des wachsenden Auslandsengagements der deutschen Wirtschaft eine wichtige Frage. Sie wird hier speziell für die sieben Länder **China, Brasilien, Indien, Mexiko, Türkei, Südafrika und Malaysia** gestellt, zumal die deutschen Direktinvestitionen in diesen Ländern besonders hoch sind.

In der Studie wird auf die **Standards und Vorgehensweisen deutscher Unternehmen an Auslandsstandorten** abgestellt, wobei Standards und Vorgehensweisen in einem weiten Sinne zu verstehen sind. Ein Leitmotiv der Studie sind **zwei Vergleiche** (wobei diese nicht bei allen erfassten Aspekten gleichermaßen anwendbar sind): Die Standards und Vorgehensweisen an Auslandsstandorten werden einerseits mit Deutschland verglichen und andererseits mit den lokalen Maßstäben bzw. der lokalen Praxis.

Die Ergebnisse basieren auf einer telefonischen **Kurzbefragung von 120 Unternehmen** sowie einer tiefergehenden **Online-Befragung von 74 Unternehmen**. Beide Stichproben wurden aus derselben Grundgesamtheit rekrutiert: Relevant sind Unternehmen aus Deutschland, die in mindestens einem der sieben Studienländer über eine Niederlassung oder eine Beteiligung mit wesentlicher Kontrolle verfügen.

Die Befragungsergebnisse vermitteln ein differenziertes Bild. Zunächst ist festzustellen, dass die **„Nachhaltigkeit der Präsenz“** deutscher Unternehmen hoch ist: Nahezu alle Unternehmen planen, dauerhaft in den Studienländern mit einer eigenen Niederlassung vertreten zu sein. Darüber hinaus ist die Nähe zu Kunden der Hauptgrund für die Präsenz; die Nähe zu Rohstoffen ist für die meisten Unternehmen von eher nachrangiger Bedeutung. Kern der Studie ist jedoch die Frage nach der **„Nachhaltigkeit durch Präsenz“**; in dieser Hinsicht sind die folgenden Ergebnisse hervorzuheben.

Schwerpunkt Ökonomie

Die befragten Unternehmen schaffen in den Studienländern dauerhaft **Arbeitsplätze** und zahlen mehrheitlich **Löhne**, die über der lokalen Praxis liegen. Auch wird ein Großteil der Positionen für **Führungskräfte** mit Einheimischen besetzt – und diese werden bei der Mehrzahl der Unternehmen ebenso umfangreich wie in Deutschland **weiterqualifiziert**. Weiterhin leisten die Unternehmen einen Beitrag zur Stärkung lokaler

Wertschöpfungsnetzwerke, indem sie durchschnittlich die Hälfte des Einkaufs bei **inländischen Zulieferern** tätigen. Dabei arbeitet die Mehrheit der Unternehmen mit ihren Zulieferern mindestens genauso eng zusammen (beispielsweise im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen) wie in Deutschland. Auch auf der Absatzseite ist die **Einbindung in die lokale Wirtschaft** groß: Im Durchschnitt ist die Hälfte der Produktion für den jeweiligen Markt bestimmt. Dies ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund wichtig, dass die **Produkte** der Mehrzahl der Unternehmen den lokalen Marktstandard übertreffen (beispielsweise hinsichtlich der Qualität).

Schwerpunkt Umwelt

Die Mehrheit der Unternehmen setzt (sowohl in Deutschland als auch an Auslandsstandorten) ein **Umweltmanagementsystem** ein, wobei insbesondere Systeme nach ISO 14001 verbreitet sind. In mehr als der Hälfte der Unternehmen ist das Umweltmanagementsystem im Ausland ebenso umfangreich wie in Deutschland, und in ebenfalls mehr als der Hälfte der Unternehmen ist es umfangreicher als die lokale Praxis. Die bei der Produktion verursachte Luftverschmutzung durch **Emissionen** ist bei der Mehrheit der Unternehmen vergleichbar mit oder geringer als in Deutschland; ebenso liegt die Luftverschmutzung bei der Mehrzahl der Unternehmen unter der lokalen Praxis. Dies gilt in ähnlichem Maße für die **Energieintensität** der Produktion.

Schwerpunkt Gesellschaft

Das **Qualifikationsniveau der Mitarbeiter** kann unter anderem einen Einfluss auf die soziale Entwicklung im Umfeld von Auslandsstandorten ausüben. Bei den befragten Unternehmen unterscheidet sich der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss nur geringfügig zwischen den internationalen Niederlassungen und dem Heimatstandort in Deutschland. Andererseits werden im Ausland weniger Mitarbeiter mit Berufsausbildung oder Fortbildung beschäftigt, und dafür mehr an- und ungelernte Mitarbeiter. Fast zwei Drittel der Unternehmen bilden in ihren internationalen Niederlassungen **Fachkräftenachwuchs** aus; in Deutschland liegt der Anteil allerdings mit fast 100 Prozent noch höher. In den meisten Unternehmen wird den Arbeitnehmern eine **Freiheit für kollektive Lohnverhandlungen** eingeräumt, die der lokalen Praxis entweder entspricht oder höher ist. Weiterhin setzen drei Viertel der Unternehmen vor Ort ein **Arbeitsschutzmanagementsystem** ein, wobei insbesondere unternehmenseigene Systeme verbreitet sind; in Deutschland ist der Anteil allerdings noch höher. Der Umfang des Arbeitsschutzmanagementsystems entspricht in den meisten Unternehmen dem in Deutschland und liegt in der Mehrzahl der Unternehmen über der lokalen Praxis. Über zwei Drittel der Unternehmen haben Prozesse definiert, um **Diskriminierung** zu vermeiden; auch hier liegt der Anteil in Deutschland noch darüber. Weiterhin ergreifen nahezu alle Unternehmen Maßnahmen, um **Kinderarbeit** in den eigenen Niederlassungen zu verhindern; mehr als die Hälfte der Unternehmen setzt darüber hinaus Maßnahmen ein, um Kinder-

arbeit bei Zulieferern zu verhindern. In der Mehrzahl der Unternehmen sind die Maßnahmen zur Vermeidung von Kinderarbeit umfangreicher als in der lokalen Praxis, bei den restlichen Unternehmen entspricht der Umfang der lokalen Praxis. Nahezu alle Unternehmen ergreifen sowohl in Deutschland als auch an Auslandsstandorten Maßnahmen, um **Korruption** zu verhindern. Der Umfang dieser Maßnahmen entspricht in den meisten Fällen dem in Deutschland, und er liegt bei der Mehrzahl der Unternehmen über der lokalen Praxis.

5.2 Implikationen

Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass Unternehmen aus Deutschland durch ihre lokale Präsenz wesentliche Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung an Auslandsstandorten leisten können:

- Wenn Standards und Vorgehensweisen aus Deutschland übertragen werden, wird dadurch zumeist ein relativ hoher Anspruch gestellt. Die oben zusammengefassten Ergebnisse zeigen, dass viele Unternehmen eine solche **Übertragung der Standards und Vorgehensweisen** vornehmen. Entsprechend setzt rund die Hälfte der Unternehmen global einheitliche ökologische Standards und Standards für Mitarbeiter ein (siehe Kapitel 1).
- Wenn Standards und Vorgehensweisen die lokale Praxis übertreffen, kann dadurch ein positiver Prozess in Gang gesetzt werden, der zu einer Verbesserung der Lebensumstände führt. Auch in dieser Hinsicht zeigt sich, dass viele Unternehmen aus Deutschland einen Beitrag leisten, indem sie **über lokal übliche Maßstäbe hinausgehen**; bei allen erfassten Aspekten setzt die Mehrheit der Unternehmen Standards und Vorgehensweisen ein, die die lokale Praxis übertreffen oder zumindest gleichauf liegen.

Allerdings zeigen die Ergebnisse auch, dass die **Standards und Vorgehensweisen der befragten Unternehmen vielfältig** sind. Dies wird in der obigen Zusammenfassung insbesondere durch Hinweise auf beispielsweise „die Mehrzahl der Unternehmen“ oder „nahezu alle Unternehmen“ deutlich gemacht. Es gibt demnach Unternehmen, deren Standards und Vorgehensweisen nicht in Kategorien fallen, die eindeutig und ohne tiefere Analyse als Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung gewertet werden können. Für diese Beobachtung kommen verschiedene Gründe in Betracht:

- Einerseits wäre der Hintergrund genauer zu hinterfragen. In manchen Fällen wird es nicht sinnvoll sein, eine Vorgehensweise aus Deutschland zu übertragen, und in bestimmten Unternehmenssituationen oder Marktnischen wird es nicht möglich sein, der lokalen Praxis zu entsprechen. Gerade vor dem Hintergrund der **landesspezifischen Nachhaltigkeitsherausforderungen** (siehe Kapitel 3) kann eine Vielfalt der Standards und Vorgehensweisen sinnvoll sein – denn nur die Möglichkeit zur lokalen Adaption lässt es zu, auf lokale Unterschiede angemessen zu reagieren.

Dass beispielsweise der Anteil einheimischer Führungskräfte in Indien, Mexiko und Südafrika besonders groß ist (siehe Abschnitt 4.3.3), kann vor dem Hintergrund der ökonomischen Herausforderungen dieser Länder als „passender“ Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung angesehen werden.

- Andererseits ist nicht auszuschließen, dass es Unternehmen gibt, in denen sich noch **Verbesserungen** umsetzen lassen. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass diese Unternehmen nicht stellvertretend für die deutsche Wirtschaft stehen.

5.3 Einschränkungen und Ausblick

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine explorative Untersuchung, die als Diskussionsbeitrag zu verstehen ist. Insofern ist auf einige Einschränkungen methodischer und inhaltlicher Art hinzuweisen; diese Einschränkungen bringen auch Ansätze für weitere Untersuchungen mit sich.

- Die Ergebnisse basieren auf einer **Befragung** und somit auf **Selbsteinschätzungen** der befragten Unternehmen. Obwohl Dialoge mit Befragungsteilnehmern und Plausibilitätsanalysen für die Validität der Aussagen sprechen, können die Ergebnisse daher nur als Tendenzaussagen bezeichnet werden. Eine sinnvolle Erweiterung bzw. Ergänzung der Studie würde darin bestehen, inhaltsähnliche Analysen soweit möglich auf Basis unabhängig erhobener amtlicher oder halbamtlicher Daten durchzuführen.
- Eng damit verwandt ist die Einschränkung, dass in der Befragung auf **subjektive Einschätzungen** abgestellt wurde. Beispielsweise wird es teilweise von der befragten Person abhängen, wie die „lokale Praxis“ konkret definiert wird. Diese Einschränkung trifft auf nahezu jede Untersuchung zu, die auf einer Befragung basiert; dennoch ist zu empfehlen, zukünftig ausgewählte Aspekte genauer zu beleuchten, um dabei subjektive Verständnisspielräume stärker einengen zu können.
- Die **Stichprobengröße** der Befragungen ist mit 120 bzw. 74 Unternehmen (Telefonbefragung bzw. Online-Befragung) vergleichsweise gering. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass nur Unternehmen für die Studie relevant sind, die in wenigstens einem der sieben Studienländer eine eigene Präsenz unterhalten. Darüber hinaus war der Fragebogen – dem explorativen Charakter der Studie entsprechend – relativ umfangreich. Ein sinnvoller nächster Schritt wäre es, eine stärker eingegrenzte Untersuchung durchzuführen, die sich auf die wichtigsten Aspekte beschränkt und die Rekrutierung einer größeren Stichprobe ermöglicht.
- Die Ergebnisse der Befragungen spiegeln einen großen Teil der (international aktiven) deutschen Wirtschaft wider, sie können jedoch **nicht als repräsentativ** angesehen werden. Dies schlägt sich nicht zuletzt darin nieder, dass

die Studie als Diskussionsbeitrag zu verstehen ist und nicht als Sammlung „harter Fakten“. Grundsätzlich wäre es wünschenswert, in zukünftigen Studien Repräsentativität zu erreichen. Dies wird jedoch aufgrund eingeschränkter Informationen über die Grundgesamtheit nur eingeschränkt möglich sein, zumal dadurch eine Zufallsauswahl und eine Gewichtung erschwert werden (wobei auch eine Gewichtung nur in einem bestimmten Sinne, d. h. streng genommen nur in Bezug auf die Gewichtungsmerkmale Repräsentativität gewährleisten würde).

Generelle Ansätze für weitere Untersuchungen bestehen darin, die Studie **entweder in der Breite oder in der Tiefe** zu erweitern: Während hier auf sieben Länder abgestellt wird, um die Ergebnisse möglichst in lokale Kontexte einbetten zu können und den Befragungsteilnehmern spezifische Aussagen zu erleichtern, könnten sich Folgestudien auf andere oder mehr Länder beziehen. Alternativ könnten entsprechende Studien für einzelne Länder erstellt werden, wodurch die Tiefe der Analysen vergrößert werden könnte. Dies würde es auch ermöglichen, die Standards und Vorgehensweisen der Unternehmen genauer mit den lokalen Nachhaltigkeitsherausforderungen zu vergleichen.

Die durch die vorliegende Studie generierten Erkenntnisse verdeutlichen die Notwendigkeit von Detailstudien und stellen gleichzeitig ein mögliches Fundament für solche Studien bereit. Letztlich soll dadurch auch der **Erfahrungsaustausch** unter Unternehmen unterstützt werden – denn ein Austausch ist sinnvoll und erforderlich, um die Beiträge deutscher Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung an internationalen Standorten einschätzen, stabilisieren und noch weiter stärken zu können.

DAC – Development Assistance Committee der OECD, 2013, DAC List of ODA Recipients, <http://www.oecd.org/dac/stats/DAC%20List%20used%20for%202012%20and%202013%20flows.pdf> [24.6.2013]

Deutsche Bundesbank, 2014, Unmittelbare und mittelbare deutsche Direktinvestitionen nach Anlageländern, Stand am Jahresende 2012. Sonderauswertung, Frankfurt am Main

Deutsche Bundesbank, 2015, Zeitreihen-Datenbank Außenwirtschaftsstatistik, http://www.bundesbank.de/Navigation/DE/Statistiken/Zeitreihen_Datenbanken/Makrooekonomische_Zeitreihen/its_list_node.html?listId=www_s130_ddi_al [23.2.2015]

GRI – Global Reporting Initiative, 2013, G4 Sustainability Reporting Guidelines. Reporting Principles and Standard Disclosures, Amsterdam

Halasz, Ulrich, 2013, Iván Vásquez im Glück, in: Wirtschaftszeitung AKTIV, 9.11.2013, S. 6 f.

ILO – International Labour Organization, 2015, UNIONS 2014. Trade Union Membership Statistics Database, <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialoguedata/lang--en/index.htm> [18.2.2015]

IWD – Informationen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2014, José wird Mechatroniker, 10.7.2014, S. 6

IWF – Internationaler Währungsfonds, 2014, World Economic Outlook Database. October 2014 Edition, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/02/weodata/index.aspx> [16.1.2015]

Lichtblau, Karl/**Neligan**, Adriana (Hrsg.), 2009, Das IW-Zukunftspanel. Ziele, Methoden, Themen und Ergebnisse, Köln

Statistisches Bundesamt, 2014, Außenhandel, Fachserie 7 Reihe 1, Wiesbaden

UNDP – United Nations Development Programme, 2014, International Human Development Indicators, <http://hdr.undp.org/en/data> [13.1.2015]

UNGC – United Nations Global Compact, 2015, The Ten Principles, <https://www.un-globalcompact.org/AboutTheGC/The-TenPrinciples/index.html> [23.2.2015]

Van Baal, Sebastian/**Lichtblau**, Karl, 2012, Erfolgsfaktoren von Industrieunternehmen, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Wirtschaftswachstum?! Warum wir wachsen sollten und warum wir wachsen können, Köln, S. 243–256

WEF – World Economic Forum, 2014, The Global Competitiveness Report 2014–2015. Full Data Edition, Genf

Weltbank, 2014a, World Bank List of Economies, <http://data.worldbank.org/about/country-and-lending-groups> [12.8.2014]

Weltbank, 2014b, World Development Indicators und World Bank Open Data, <http://data.worldbank.org> [20.1.2015]

