

Claudia Rankers (Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz)
und Nadine Kammerlander (Hg.)

NACHHALTIGKEIT

Frauen schaffen Zukunft

Frankfurter Allgemeine Buch

**„Was wir heute tun, entscheidet darüber,
wie die Welt morgen aussieht.“**

Marie Freifrau von Ebner-Eschenbach

Frankfurter Allgemeine Buch

© FAZIT Communication GmbH
Frankfurter Allgemeine Buch
Frankenallee 71 – 81
60327 Frankfurt am Main

Umschlag, Layout und Satz: Anabell Krebs
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

1. Auflage
Frankfurt am Main 2021
ISBN 978-3-96251-112-8

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, vorbehalten.

INHALTSVERZEICHNIS

Die Herausgeberinnen	6
Claudia Rankers NACHHALTIGKEIT – EINFÜHRUNG IN DIE ESG-KRITERIEN UND DIE SDGS	8
Claudia Rankers und Nadine Kammerlander VORWORT	16
Marcel Fratzscher MEHR FRAUEN BEDEUTEN MEHR FREIHEIT	18
Marion A. Weissenberger-Eibl AUS DER BRILLE EINER ZUKUNFTSFORSCHERIN: WIE WIR (ÜBER-)MORGEN LEBEN WERDEN	22
Cornelia Lamberty ZUKUNFT PASSIERT JETZT	29
Antje Boetius ZUSTAND DER MEERE UND KÜSTEN	36
Odette Deuber DO CLIMATE: MIT UNTERNEHMERGEIST IN DIE KLIMANEUTRALITÄT	43
Saskia Stella Gleitsmann HOLZWERKE – ÖKOLOGISCHER KREISLAUF UND CO ₂ -POSITIVE PRODUKTION	50
Claudia Lässig NACHHALTIG LÄSSIG	56
Melanie Kerst HWI – INNOVATIONS AND SERVICES FOR A BETTER LIFE	63
Anett Mehler-Bicher AUGMENTED UND VIRTUAL REALITY FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT IN UNTERNEHMEN	70
Nadine Kammerlander DIE ROLLE VON FAMILIENUNTERNEHMEN IM SDG-KONTEXT	76
Claudia Rankers NACHHALTIGKEIT – ANLEGER:INNEN HABEN DIE MACHT	82
Henrike von Platen FRAUEN FAIR BEZAHLEN HEISST EISBÄREN RETTEN	91

Dilek Ruf ASYMMETRIEN DIESER TAGE	99
Eleonore Soei-Winkels #ALLYOUCANLEARNBUFFET BIETET HOCHWERTIGE BILDUNG ZUM SELBSTORGANISIERTEN LERNEN	106
Alyssa Jade McDonald-Baertl SCHOKOLADE – NICHT NUR SÜSSIGKEIT, SONDERN DAS WERKZEUG FÜR EINE BESSERE WELT	113
Mirjam Mohr NACHHALTIGKEIT BEI DER INTERHYP GRUPPE – MEHR ALS EIN GRÜNER ANSTRICH	120
Katarzyna Kompowska GEMEINSAM DURCH DIE PANDEMIE: #WEDONTSTOP	127
Christiane Hipp NACHHALTIGKEIT, UNTERNEHMENSKULTUR UND ORGANISATIONEN	134
Alicia Lindner NACHHALTIGE SCHÖNHEIT, DIE GENERATIONEN ÜBERDAUERT	140
Gesa Lischka RUMMEL IM KOPF – FURORE AUF DEN FLUREN	147
Birgit Pfeiffer NACHHALTIGE ENTWICKLUNG AUS KIRCHLICHER PERSPEKTIVE	154
Monika Rühl und Bettina Laurick DAS FIDAR-ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGEN WANDEL MIT DEM ZIEL DER PARITÄT	161
Sandra von Möller EINE NACHHALTIGKEITSKASKADE – AUS LICHT UND LUFT	169
Jutta Rump DIE NEUE NORMALITÄT IN DER ARBEITSORGANISATION	175
Alexandra Kohlmann MIT OMA IN DIE ZUKUNFT	182
Natascha Hoffner IDEEN FÜR MEHR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT	189
Barbara Hausmann DER HERAUSFORDERUNG NACHHALTIGE ENTWICKLUNG BEGEGNEN	196

Anna Sophie Herken	202
WIRKUNGSVOLL INVESTIEREN	
Alexandra Mihailescu Cichon	209
WAS IST REPRISK?	
Isabel Grupp	216
UNSER JETZT BESTIMMT UNSERE ZUKUNFT	
Andrea Belegante	224
MENSCHEN CHANCEN GEBEN – ALLTAG IN DER SYSTEMGASTRONOMIE	
Simone Burel	232
100 FEMALE MINT-ROLEMODELS IN INDUSTRIE & WISSENSCHAFT – FÜR HOCHWERTIGE BILDUNG UND GENDER EQUALITY	
Norma Demuro	240
NACHHALTIGE ENTWICKLUNG UND E-LEARNING – EINE PERFEKTE SYMBIOSE	
Kerstin Rücker	244
WE CARE FOR PEOPLE – SOZIALE NACHHALTIGKEIT ALS TEIL DER ZUKUNFTSSTRATEGIE DER ECKES-GRANINI GRUPPE	
Renate Sommer und Caroline Heptner	251
DURCH UNTERSCHIEDLICHE PERSPEKTIVEN ZU NACHHALTIGER ENTWICKLUNG	
Katharina Reuter	258
NACHHALTIGE WIRTSCHAFT ALS BOOSTER FÜR SDG	
Christine Kerpen	264
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY – AUS DER PERSPEKTIVE EINER UNTERNEHMERIN/AUFSICHTSRÄTIN	
Nele Renée Kammlott	271
NACHHALTIGE DIGITALISIERUNG ALS BAUSTEIN FÜR DIE TRANSFORMATION VON WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT	
Greta Stefanie Schmickler	278
UN-NACHHALTIGKEITZIELE UND ESG IM AUGEN-ZENTRUM-NORDWEST	
Verena Moser	285
DER EINE SCHRITT MEHR IST DER WICHTIGSTE	
Carola von Peinen	293
WIE SIE AUCH ALS KLEINES UNTERNEHMEN ZUR GROSSEN TRANSFORMATION BEITRAGEN KÖNNEN	
Unterstützer	301
Kontakt für Fragen und Anregungen	302

DIE HERAUSGEBERINNEN

Claudia Rankers

Seit 1994 engagiert sich die Diplom-Bankbetriebswirtin ehrenamtlich im Bereich „Frauen und Beruf“. 2014 wird sie Vorstandsvorsitzende des Landesfrauenrats Rheinland-Pfalz. 2016 beruft das Wirtschaftsministerium sie in die Gründungsallianz von Rheinland-Pfalz. Im selben Jahr startet die Finanzfachwirtin (FH) einen Thinktank. Ihr Erfolgsrezept: interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft. Best Practices und aktives Netzwerken sind weitere Erfolgsfaktoren und liefern konkrete Ergebnisse. 2018 initiiert Rankers den ersten bundesweiten Wettbewerb „Erfolgreiche Frauen im Mittelstand“, der 2020 zum zweiten Mal in Kooperation mit der WHU-Professorin Dr. Nadine Kammerlander stattfindet (www.frauen-im-mittelstand.de).

Seit 2003 ist Claudia Rankers Inhaberin vom Rankers Family Office, einem Multi-Family- und Unternehmer-Office, das sich um alle finanziellen betrieblichen und privaten Belange seiner Mandant:innen kümmert. Sie und Kooperationspartner schätzen Claudia Rankers als pragmatische Visionärin mit Einsatz, Kreativität und Qualität. Unternehmertum ist ihre Leidenschaft. Claudia Rankers ist Expertin für Vermögensstrukturierung, Kapitalanlagen, Immobilienkäufe und Finanzierungen, Unternehmensgründungen, Kapitalbeschaffung, Wachstumsstrategien sowie Unternehmensverkauf. Darüber hinaus ist sie EFA European Financial Advisor, Certified Financial Planner (CFP), Certified Generation Advisor (CGA) und Certified Foundation and Estate Planner (CFEP). Zuvor war sie Direktorin und Führungskraft bei der Schweizer Bank UBS und der Deutschen Bank.

Claudia Rankers ist als Podiumsteilnehmerin und Referentin bei Fachveranstaltungen an Hochschulen und Ministerien ebenso gefragt wie in Jurys. Sie unterstützt Autoren bei Beiträgen zu Finanzthemen und ist Co-Autorin bei einem Buchbeitrag zu „CSR im Mittelstand“.

Prof. Dr. Nadine Kammerlander

Professor Dr. Nadine Kammerlander ist seit 2015 Professorin an der WHU – Otto Beisheim School of Management. Zuvor war sie als Assistenzprofessorin an der Universität St. Gallen tätig. Nadine Kammerlander ist diplomierte Physikerin (TU München) und promovierte Betriebswirtschaftswissenschaftlerin (Otto-Friedrich Universität Bamberg). Mehrere Jahre arbeitete sie bei McKinsey & Company und beriet internationale Unternehmen der Automobil- und Halbleiterbranche in Produktentwicklungsprojekten, vor allem in den USA und Mexiko.

In Lehre und Forschung beschäftigt sie sich mit den Themen Innovation, Mitarbeiter und Governance in Familienunternehmen und Family Offices. Ihre wissenschaftlichen Beiträge sind in internationalen Fachzeitschriften (u. a. AMJ, AMR, JMS, JBV, ETP, JPIM, FBR, SBE) veröffentlicht und mit renommierten Forschungspreisen ausgezeichnet worden. Sie ist Mitherausgeberin der internationalen Fachzeitschrift „Family Business Review“, Mitglied mehrerer Editorial Review Boards (u. a. JOM, ETP, SEJ und JPIM) und arbeitet in unterschiedlichsten Projekten mit Familienunternehmen und internationalen Forschern zusammen. Unter anderem ist sie Teil des DFG-Netzwerks „Venturing Together“.

Professor Kammerlander ist Mitglied des Vorstands der Vereinigung der Aufsichtsräte in Deutschland e.V. (VARD) und Mitglied des Innovation Advisory Committee des DESY. Darüber hinaus ist sie Mitglied des Fachbeirats des „Wirtschaftswoche Best of Mittelstand Consulting“-Wettbewerbs sowie in der Jury des „Wirtschaftswoche Supermaster“-Wettbewerbs. Überdies ist sie Mitglied der Kommission zur Überarbeitung des Kodex für Familienunternehmen sowie der Forschergruppe zur Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie Rheinland-Pfalz.

NACHHALTIGKEIT – EINFÜHRUNG IN DIE ESG-KRITERIEN UND DIE SDGs

Claudia Rankers

Die ESG – die Environment Social Governance-Kriterien

Die Environment Social Governance-Kriterien (ESG) wurden 2004 von Ivo Knoepfel, einem Schweizer Finanzstrategen, entwickelt. Für die Vereinten Nationen erstellte er die Studie „Who Cares Wins“, in der er zum ersten Mal das Akronym ESG verwendete. Es geht bei diesem Konzept um die drei nachhaltigkeitsbezogenen Verantwortungsbereiche von Unternehmen für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.



Abbildung 1: Environment Social Governance-Kriterien

Ivo Knoepel wollte damit die finanziellen Risiken von nicht nachhaltigen Unternehmensstrategien quantifizieren. Sein Ansatz ist konkreter als das bis dahin dominante SRI-Konzept (Socially Responsible Investment) – mit den unscharfen Definitionen von Ethik, Nachhaltigkeit und Verantwortung.

Ökologische oder soziale Aspekte der Unternehmensführung bewerten

Heute bewerten ESG-Ratingagenturen die Auswirkungen der Wirtschaftsaktivitäten eines Unternehmens, Staates oder Infrastrukturprojekts auf ökologische oder soziale Aspekte bzw. Aspekte der Unternehmensführung. Dabei werden nur Ratings innerhalb einer Branche oder einer Gruppe verglichen. Denn es hat keinen Sinn, ein anlageintensives Produktionsunternehmen mit einem Softwareunternehmen zu vergleichen. Noch ist nicht eindeutig klar, wann ein Unternehmen nachhaltig ist: Reicht es aus, wenn ein Unternehmen negative Auswirkungen vermeidet oder muss es bewusst und strukturiert in Nachhaltigkeit investieren? Geht es eher um die Bewertung der Risiken oder der Chancen? Wie sehen die Gewichtungen der drei Faktoren aus?

Unterschiedliche Ratingmethoden

Noch sind nicht alle Unternehmen analysiert. Bei den bereits untersuchten Unternehmen kommt es zu großen Bewertungsunterschieden. Da ESG-Ratingagenturen nicht reguliert sind, haben sie unterschiedliche Schwerpunkte, Messmethoden und Bewertungen. Mal erfolgt die Messung anhand von Skalen oder Punkten, mal auf Basis der Umsatzanteile, einer Wirkungszahl oder einer Klassifizierung nach ihrer Eignung für die Sustainable Development Goals (SDGs).¹ Die Ergebnisse sind deshalb nur zu 61% korreliert. Bei Kreditratings liegt die Korrelation bei 99% – wie eine Studie der MIT Sloan Business School herausfand.

Aufgrund der fortschreitenden Regulierung wird es in den nächsten Jahren zu Annäherungen kommen. Für den Bereich Umwelt bringt die Taxonomie-Verordnung 2022 deutlich mehr Klarheit. Bei den Faktoren Social und Governance bleiben dann Stand heute noch viele Fragen offen.

Umwelt schlägt allzu oft die wichtige Governance

Das Kriterium „Umwelt“ steht bei den meisten Unternehmen im Vordergrund. Das kann daran liegen, dass man z. B. den CO₂-Ausstoß leichter

messen und die Produktion mit innovativen Techniken ressourcenschonender aufstellen kann. So sind Ziele und deren Umsetzung konkreter zu benennen. Das stellt auch der deutsche Vermögensverwalter Flossbach von Storch in seinem Kapitalmarktbericht vom 3. Quartal 2019 fest: „Leider wird ein wichtiges ESG-Kriterium in seiner allgemeinen Bedeutung stark unterschätzt, weil es weniger griffig ist als der CO₂-Ausstoß und weniger bedrohlich als der Klimawandel. Dabei finden Verstöße gegen das G in ESG (Corporate Governance) sogar den Weg in die Boulevardblätter, weil ein ausschweifender Lebensstil, maßlose Gehälter, Abfindungen und Pensionszahlungen oder in manchen Fällen sogar die Inhaftierung von Managern das Interesse breiter Bevölkerungskreise weckt.“

Eine weitere Einschätzung liefert Helen Windischbauer, Head of Retail Solutions Multi Assets des französischen Asset Managers Amundi: „ESG – die Schwerpunkte ändern sich. Während in den USA die Governance eine größere Rolle spielt, sind es in Europa ökologische Aspekte. Die Corona-Pandemie hat für alle die sozialen Faktoren in den Vordergrund gestellt.“

Für eine erfolgreiche Nachhaltigkeit bei Produkten und Dienstleistungen ist ein ganzheitlicher Ansatz wichtig – alle drei ESG-Faktoren müssen berücksichtigt und mögliche Risiken erfasst, im Prozess mit präventiven Maßnahmen proaktiv gemanagt und die Ergebnisse gemessen werden. Dann kann die positive Transformation des Unternehmens und sukzessive die Transformation der Wirtschaft und Gesellschaft auch nachverfolgt werden.

DAS PARISER KLIMAABKOMMEN

Am 12. Dezember 2015 verabschiedeten 195 Länder in Paris ein Klimaabkommen mit folgenden Zielen: Die Erderwärmung soll gestoppt und um mindestens 1,5 Grad reduziert werden. Des Weiteren soll der Ausstoß von Treibhausgasen wie CO₂ verringert werden. Mit dem Green Deal wurde 2019 für die EU konkretisiert, dass der Kontinent bis 2050 klimaneutral sein soll. Das ist dringend notwendig, findet die Europäische Kommission: „Klimawandel und Umweltzerstörung sind existenzielle Bedrohungen für Europa und die Welt. Deshalb braucht Europa eine

neue Wachstumsstrategie, wenn der Übergang zu einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft gelingen soll.“²

DIE SDGs – DIE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Die 17 UN-Entwicklungsziele, die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs) mit 169 Unterzielen, wurden im September 2015 von den 193 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen verabschiedet. Damit bekennen sich die Staats- und Regierungschefs dieser Nationen zu ehrgeizigen Zielen, die bis 2030 erreicht werden sollen:



Abbildung 2: Quelle: UN Regional Information Centre for West Europe (UNRIC)³

Diese Ziele sollen die Welt besser machen – Armut beenden, Bildung für alle ermöglichen und Frieden schaffen. Konkret wollen die Mitgliedsstaaten mit der SDG-Agenda 2030 globale Aktivitäten entwickeln und umsetzen, um gemeinsam zur Lösung gesellschaftlicher, ökologischer und ökonomischer Missstände beizutragen.

DEUTSCHLANDS NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Seit 2002 hat sich die Bundesregierung Nachhaltigkeitszielen verschrieben. Diese werden regelmäßig angepasst. So hat sich auch die große Koalition im März 2018 zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen bekannt. Die Agenda 2030 soll Richtschnur für die deutsche

Politik sein. Im März 2021 hat die Bundesregierung veröffentlicht, welche Aktivitäten in der laufenden Legislaturperiode umgesetzt wurden und welche Maßnahmen in der 2019 von António Guterres, Generalsekretär der Vereinten Nationen, geforderten „Dekade des Handelns“ ergriffen werden sollen. Mit ihnen soll die Transformation in den Bereichen Energie, Klimaschutz, Gesundheit, Kreislaufwirtschaft, Wohnen, Verkehr, Ernährung und Landwirtschaft vorangebracht werden. Alle 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) der Vereinten Nationen werden berücksichtigt. Unterstützung findet diese Arbeit durch den europäischen „Green Deal“ der Europäischen Kommission. Danach soll sich Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent entwickelt haben.

Brennglas „Corona“

Die Corona-Pandemie hat Wirkungszusammenhänge verschiedener Bereiche aufgezeigt. So gibt es einen großen Zusammenhang zwischen Einkommen, Wohnen, Gesundheit und Wohlergehen. Einkommen korreliert aber auch mit Ernährung, Gleichheit und Altersarmut. Die negative Verkettung wurde durch das Brennglas „Corona“ deutlich. Das Positive: Gezielte zukunftsgerichtete Maßnahmen wirken positiv auf mehrere Ziele ein.

Die Zeit drängt

2030 sollen messbare Ergebnisse bei den Zielen erreicht sein. Das geht nur mit einer klaren Strategie, mit Konsequenz und vor allem nur gemeinsam mit großen Kraftanstrengungen. Bundeskanzlerin Angela Merkel will auf dem Weg zur Nachhaltigkeit „auf das Tempo drücken“. Am Beispiel SDG 4 (Hochwertige Bildung) sieht man die Handlungsnotwendigkeiten sowie den Handlungsdruck, wie die Abbildung auf S. 14 zeigt:

WIE PASSEN ESG UND SDGs ZUSAMMEN?

Die ESG haben sich als Bewertungsstandard für nachhaltige Kapitalanlagen etabliert. Mit der Agenda Sustainable Finance 2030 haben sie Einzug in den Finanzbereich gefunden und werden für die Beurteilung der Nachhaltigkeit herangezogen. Das erklärte Ziel der EU ist: Das Kapital

soll dahin gelenkt werden, wo es dazu beiträgt, die 17 Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Das ist leicht für das SDG 6 „bezahlbare und saubere Energie“, aber schwer für das SDG 1 „keine Armut“ und besonders für das SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“.

Mehr Details zum nachhaltigen Investieren finden Sie in den Beiträgen von Anna Sophie Herken, Allianz Assetmanagement GmbH, und Claudia Rankers, Inhaberin vom Rankers Family Office.

Ratingagenturen messen und bewerten, welchen positiven, aber auch negativen Impact Unternehmen, Staaten oder Infrastrukturprojekte auf die 17 SDGs haben. Entlang der Wertschöpfungskette kann es zu Kontroversen kommen. Ein Unternehmen, das Bambusbestecke verkauft, kann durch den Ersatz von Plastikbestecken einen positiven Einfluss auf die Umwelt haben (SDG 12, verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster). Es minimiert diesen Effekt auf die gesamte Nachhaltigkeitsbewertung u. U. aber durch die Produktionsbedingungen in Asien (SDG 8, menschenwürdige Arbeit und Wachstum) und den Transport über die Weltmeere (SDG 14, Leben unter Wasser) nach Deutschland. Mehr zu den Unternehmenswertungen und ESG-Ratings finden Sie im Beitrag „Was ist RepRisk?“ von Alexandra Mihailescu Cichon, Executive Vice President, Sales and Marketing bei dem Schweizer Datenwissenschaftsunternehmen RepRisk AG.

Unternehmen richten sich auf ESG und SDGs aus

Die SDGs ermöglichen eine bessere Kategorisierung dessen, was Nachhaltigkeit in den ESG-Bereichen bedeutet. Mit klarer Strategie und konsequenter Umsetzung verstärken sich die positiven Auswirkungen auf ESG-Faktoren und SDGs gegenseitig. Die ESG-Risiken werden erfolgreich gemanaged. Es kann aber auch passieren, dass ein Unternehmen eine sehr gute ESG-Bewertung erhält, ohne einen Einfluss auf das Erreichen eines der Nachhaltigkeitsziele zu haben. Erfreulicherweise zeigen die Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen immer mehr, wie sie sich ganz gezielt auf ESG und SDGs ausrichten. Unternehmen und Finanzmärkte entwickeln ein einheitliches Verständnis der SDGs und von Nachhaltigkeit.

SDG 4. Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern				
Nr.	Indikatorenbereich	Indikatoren	Ziele	Status
4.1.a	Bildung Bildung und Qualifikation kontinuierlich verbessern	Frühe Schulabgängerinnen und Schulabgänger	Verringerung des Anteils auf 9,5% bis 2030	
4.1.b		Akademisch qualifizierte und beruflich höherqualifizierte (30- bis 34-Jährige mit tertiärem oder postsekundärem nichttertiärem Abschluss)	Steigerung des Anteils auf 55% bis 2030	
4.2.a	Perspektiven für Familien Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	Ganztagsbetreuung für Kinder 0- bis 2-Jährige	Anstieg auf 35% bis 2030	
4.2.b		Ganztagsbetreuung für 3- bis 5-Jährige	Anstieg auf 60% bis 2020 und auf 70% bis 2030	

Abbildung 3: Institutionen und Zuständigkeiten, DEUTSCHE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2021, Kurzfassung

ESG-Qualität und SDG-Impact von Emittenten sind bedeutsam. Das spiegelt sich in guten Nachhaltigkeitsbewertungen der Emittenten von Kapitalanlagen wider. Ein attraktives Geschäftsmodell mit guten ökologischen, sozialen und unternehmerischen Faktoren und einem positiven Impact auf eines der SDGs lädt zum Investieren ein. So können die Vermögen dahin gelenkt werden, wo sie zur Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele bis 2030 dringend benötigt werden. Das begrüßt auch Silke Strelau, Vorstand Hannoversche Kassen: „Endlich katapultieren die EU-Regulierung und die BaFin die Themen ESG und Nachhaltigkeit mit Wucht dorthin, wo sie hingehören: raus aus der grünen Nische und hinein in die Mitte des gesamten Finanzsystems. Nachhaltigkeit geht alle Banken und institutionellen Investor:innen etwas an, weil auch die Auswirkungen des Klimawandels alle Branchen erfassen werden.“

Nachhaltigkeit als Thema der Zukunft

Am Ende des Bewertungsprozesses einer ESG-Ratingagentur liegen jeweils die ESG-Qualität und der SDG-Impact vor. Noch haben die Rating-agenturen nicht alle Daten und Vergleichswerte zu allen Unternehmen und Infrastrukturprojekten. Wir erwarten, dass die Standardisierung der Daten mit der Taxonomie der EU 2022 und die Auswahl der Investierenden beim Konsum und ihren nachhaltigen Vermögensanlagen sowie die politischen Rahmenbedingungen dazu führen werden, dass Unternehmen die Auswirkungen ihrer Geschäftsmodelle, Strategien, Dienstleistungen und Produkte mit ihrer ganzen Wertschöpfungskette auf ESG und SDGs optimieren werden. Mit dieser positiven Auswirkung auf die Realwirtschaft tragen wir alle dazu bei, die Nachhaltigkeitsziele der UN mit guten ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Maßnahmen sukzessive zu erreichen. Dabei hat sich erfreulicherweise herausgestellt, dass die positiv bewerteten Unternehmen auch eine gute Wertschöpfung und damit auch eine gute nachhaltige Rendite erzielen können. Unternehmen sind für Kunden:innen und Beschäftigte attraktiv, wenn sie die ESG-Faktoren in ihre Prozesse integrieren und mindestens ein SDG mit ihrem Geschäftsmodell adressieren. Marita Lewening, Gleichstellungsbeauftragte des ZDF, bringt es auf den Punkt: „Nachhaltigkeit ist mehr als nur ein Trend, es ist ein Zukunftsthema. Deswegen braucht Nachhaltigkeit auch Nachhaltigkeit! Das bedeutet in unserem eigenen Interesse, Strategien und Projekte sichtbar zu machen, nachzuhalten und festzustellen, ob und inwieweit wir unseren Ansprüchen in der Realität gerecht werden.“

Quellen

- 1 https://www.dvfa.de/fileadmin/downloads/Verband/Kommissionen/Sustainable_Investing/DVFA_SDG-Auswirkungsmessung.pdf
- 2 https://ec.europa.eu/clima/policies/international/negotiations/paris_de
- 3 https://://unric.org/de/17_Ziele/

VORWORT

Claudia Rankers und Prof. Dr. Nadine Kammerlander

Nachhaltigkeit ist eine überlebenswichtige Aufgabe, der sich Unternehmen und Gesellschaft stellen müssen. Aus ökologischer Sicht geht es um die Reduzierung von Emissionen und Abfällen, die sparsame Verwendung von Rohstoffen und Energie sowie um die Erhaltung der Biodiversität. Aus sozialer Sicht gilt es, gute und sichere Arbeitsplätze zu schaffen, Armut zu bekämpfen und in die Bildung der nächsten Generation zu investieren. Die Corona-Pandemie hat diese Notwendigkeiten noch verschärft. Es gilt, diese Prozesse aus einer Governance-Perspektive heraus so zu gestalten, dass die gesetzten Ziele tatsächlich erreicht werden und Skandale à la Wirecard in Zukunft vermieden werden können – und das alles im Spannungsfeld von Globalisierung, Digitalisierung sowie demografischem Wandel.

Im Jahr 2015 veröffentlichten die Vereinten Nationen daher 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, die innerhalb von 15 Jahren bearbeitet werden sollten. Während die SDG-Ziele innerhalb Deutschlands noch nicht die Verbreitung und Bekanntheit erfahren haben wie in anderen Ländern, nimmt der Fokus auf ESG-Faktoren immer weiter zu. Insbesondere erweiterte Gesetzgebungen und Regularien bringen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe dazu, sich verstärkt mit dieser Thematik auseinanderzusetzen. Die Politik muss dafür fördernde Rahmenbedingungen setzen. Außerdem ist die Unterstützung durch Wissenschaft und Bildung, Gesellschaft und Wirtschaft erforderlich, um diese Ziele zu erreichen. Mit diesem Buch stellen wir Ihnen eine Auswahl an bedeutenden Persönlichkeiten und ihre spannenden Beiträge zur Bewältigung dieser Herausforderungen vor. Alle Autorinnen haben in Vergangenheit und Gegenwart mit hoher ESG-Qualität viel zum Erreichen der SDG-Ziele beigetragen – und wollen das auch in Zukunft tun. Daneben lassen wir Akteure aus der Finanzindustrie zu Wort kommen. Für sie sind ESG und SDGs Tagesthemen.

Eine besondere Rolle kommt dabei der Wissenschaft und Forschung zu. Neue Technologien werden es uns in Zukunft erlauben, nachhaltiger zu leben. Dies schließt Kreislaufwirtschaft und Recycling genauso ein wie Prozessoptimierung und neue Energiequellen. Nur wenn wir weiterhin inno-

vativ denken, werden wir Lösungen für die vielfältigen Herausforderungen unserer Zeit finden. Die Rolle von Ausbildungsbetrieben und Universitäten wird in der Diskussion rund um Nachhaltigkeit oft vernachlässigt. Dabei kann hier – neben der Forschung – vieles über positive Rollenmodelle und Motivation bewegt werden. Universitäten sollten Vielfalt sichtbar machen und Studierende darauf vorbereiten, in dieser Welt nachhaltig zu arbeiten und sie entsprechend zu gestalten. Wenn Menschen bereits in einem jungen Alter lernen, in gemischten Teams mit unterschiedlichen Perspektiven erfolgreich zu arbeiten und Nachhaltigkeit zu verfolgen, dann werden sie dieses Wissen auch in ihren Positionen im Berufsleben anwenden können und somit zum positiven gesellschaftlichen Wandel beitragen.

Zu guter Letzt spielen sich viele positive Veränderungen in den einzelnen Unternehmen ab. Wie der von uns seit 2018 durchgeführte bundesweite Wettbewerb „Erfolgreiche Frauen im Mittelstand“ zeigt, setzen sich Unternehmenslenkerinnen täglich dafür ein, eine nachhaltige Zukunft zu gestalten. Sie schaffen Arbeitsräume, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen; sie zahlen anständige Löhne und binden Mitarbeitende in wesentliche Entscheidungen ein; sie setzen auf Innovationen, Ressourcenreduzierung und erneuerbare Energien. Mit anderen Worten: Sie leben das moderne Bild der ehrbaren Kauffrau – und das natürlich nachhaltig. Sie motivieren nach dem Motto: „Können – Wollen – Machen – Frau“. Dem Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz ist es wichtig, in diesem Sinne Frauen und Unternehmertum zu fördern und sie bei ihren Aktivitäten bezüglich ESG und SDGs zu unterstützen.

Es ist unmöglich, all die Facetten dieses täglichen, oft unbeachteten Einsatzes in einem Buch abzubilden. Dennoch möchten wir Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, mit dieser Sammlung spannender Best-Practice-Beispiele einen ersten Einblick und Inspiration geben. Inspiration, die Hoffnung gibt und zum Nachahmen und Weiterdenken einlädt. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Claudia Rankers

Vorsitzende des Vorstands
Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz

Prof. Dr. Nadine Kammerlander

Co-Direktorin des Instituts für Familienunternehmen
und Mittelstand der WHU

MEHR FRAUEN BEDEUTEN MEHR FREIHEIT

Marcel Fratzscher

„*Once little girls can see it, little girls can be it*“ – wenn kleine Mädchen einmal etwas sehen können, dann können sie dies sein – sprach die 22-jährige Poetin Amanda Gorman zur Amtseinführung von US-Präsident Joe Biden und betonte damit, wie wichtig es für alle US-Amerikanerinnen sei, dass mit Kamala Harris zum ersten Mal in der Geschichte der USA eine Frau, und dazu eine schwarze und asiatische Frau, zur Vizepräsidentin gewählt wurde. Gleichzeitig kündigte sie an, im Jahr 2036, wenn sie das rechtlich notwendige Alter dafür erreicht hat, selbst US-Präsidentin werden zu wollen.

Vorbilder sind von enormer Bedeutung für eine Gesellschaft und für jeden und jede Einzelne. Dies ist vielleicht der wichtigste Grund, wieso die Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen ein so wichtiger Schritt auf dem langen Weg zur Gleichstellung und Chancengleichheit auch in Deutschland ist.

Diese Mindestbeteiligung hat das Bundeskabinett Anfang Januar 2021 beschlossen und damit eine kontroverse Diskussion in Deutschland weiter befeuert. Große Einigkeit besteht in unserer Gesellschaft, dass Chancengleichheit und Freiheit zwei wichtige Markenerkerne der sozialen Marktwirtschaft sind. Uneinigkeit besteht jedoch in der Frage, ob die Verbesserung von Chancengleichheit und Freiheit für die einen die Beschränkung von Freiheit für die anderen rechtfertigen kann. Dabei muss die Mindestbeteiligung kein Widerspruch sein: Eine kluge Gleichstellungspolitik kann und sollte die Freiheit für alle stärken, auch für Männer.

Karrierechancen von Frauen häufig gering

Die einen sehen in dem Gesetzesentwurf eine Notwendigkeit, um eine strukturelle und meist unsichtbare Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt abzubauen. Viele Männer verstehen diese Benachteiligung häufig implizit als Vorwurf gegen sich, sie würden Frauen diskriminieren. Das mag es zweifelsohne geben, hat sich in den vergangenen Jahrzehnten aber sicherlich deutlich verbessert. Trotzdem bleiben der Anteil

von Frauen in Führungspositionen und generell die Karrierechancen von Frauen häufig gering. Dies mag nicht selten wenig mit Diskriminierung zu tun haben, sondern eher mit anderen Faktoren, für die Männer nicht unmittelbar verantwortlich sind.

Zahlreiche wissenschaftliche Studien zeigen, wie wichtig Netzwerke und Vorbilder sind, um berufliche Chancen entwickeln und ergreifen zu können. Viele Mädchen und junge Frauen können sich manche Berufsbilder und Karriereoptionen kaum realistisch für sich persönlich vorstellen, weil es kaum weibliche Vorbilder für sie gibt. Auch deshalb ist es so wichtig, dass mehr Frauen in ganz hohe Führungspositionen kommen – und deshalb ist die Mindestbeteiligung in Vorständen auch sinnvoll und wichtig, obwohl sie erst mal nur für 74 börsennotierte und gleichzeitig paritätisch mitbestimmte Unternehmen gilt, die einen mindestens vierköpfigen Vorstand haben.

Ein wichtiger Teil des Diskurses, um die scheinbar unüberbrückbaren Differenzen zwischen Befürwortern und Gegnern der Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen zu lösen, ist, genau dieses Bewusstsein zu schaffen. Es geht in unserer Gesellschaft heute häufig nicht primär um Diskriminierung und Schuld, sondern um Freiheit und wirkliche Chancengleichheit. Und welcher Mann möchte nicht die gleiche Freiheit und die gleichen Chancen für seine Partnerin, seine Tochter, Schwester, Mutter, Enkelin oder gute Freundin wie für sich selbst?

Ein zweiter, kontroverser Punkt ist der Vorwurf, eine gesetzliche Vorgabe würde die Freiheit der Unternehmen beschneiden. Dieser Vorwurf ist richtig, die Mindestbeteiligung beschneidet, zumindest temporär, die Entscheidungsmöglichkeiten der betroffenen Unternehmen. Diese Beschränkung ist jedoch wie gesagt temporär, denn mit einem zunehmenden Anteil von Frauen in Führungspositionen wird die Frage einer Quote irrelevant werden. Viele nordische Länder machen uns vor, wie man Freiheit und Chancengleichheit für Männer und für Frauen in Einklang bringt.

Diversität bringt Erfolg

Eine Studie der Beratungsfirma BCG zeigt, dass Unternehmen zudem von diversen Vorständen auch wirtschaftlich und finanziell profitieren. Unter den 100 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland haben solche mit diversen Führungsteams eine um 9% höhere Gewinnmarge und einen fast 20% höheren Umsatzanteil durch Innovationen. Frauen tragen neue Perspektiven bei, und die größere Diversität ermöglicht es, die Ressourcen eines Unternehmens besser zu nutzen. Daher sollten sich auch Eigentümer der Unternehmen in Zukunft viel stärker einbringen und ihr Management dazu drängen, ein höheres Gewicht auf Diversität zu legen.

Deutschland hängt beim Anteil von Frauen in Vorständen international hinter vergleichbaren Ländern deutlich hinterher, wie das neueste Managerinnen-Barometer des DIW Berlin zeigt. Dabei erweist sich die Geschlechterquote für Aufsichtsräte, die 2015 für große Unternehmen eingeführt wurde, als Erfolg. Bemerkenswert ist, dass Unternehmen, für die die gesetzliche Quote für Aufsichtsräte gilt, auch mehr Frauen in ihren Vorständen haben.

Aber obwohl in diesen Unternehmen mittlerweile rund 36% der Positionen in Aufsichtsräten mit Frauen besetzt sind, liegt der Anteil der Vorständinnen nur bei knapp 13%. Vor allem Unternehmen in der Finanzbranche tun sich ungewöhnlich schwer, den Anteil von Frauen im oberen Management und in Vorständen zu erhöhen.

Die Erfahrung in Deutschland mit der Frauenquote in Aufsichtsräten ist ermutigend für die Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen. Gleichzeitig dürfen wir aber keine zu hohen Erwartungen haben. Die vom Bundeskabinett beschlossene Vorgabe ist eine Minimalversion, die kurzfristig nur wenig ändern können, weil nicht viele Unternehmen an sie gebunden sein werden. Sie kann aber einen wichtigen Impuls setzen. Viel wichtiger als die bloße Entwicklung der Zahlen ist eine Veränderung der Mentalität und Werte in unserer Gesellschaft. Dieses Buch

möchte dazu beitragen. Die große Vielfalt der Autorinnen – alles Vorbilder – sensibilisiert, informiert und motiviert zu eigenem Engagement.

Die Mindestbeteiligung für Vorstände ist ein wichtiges Signal und ein Schritt hin zu mehr Chancengleichheit. Zu hoffen bleibt, dass diese gesetzliche Vorgabe in absehbarer Zeit nicht mehr als eine Beschneidung der Freiheiten von Männern wahrgenommen wird, sondern als das Gegenteil – eine größere Freiheit für Frauen *und* für Männer, von der Unternehmen auch wirtschaftlich profitieren.

Marcel Fratzscher ist Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW)