

GENERATIONEN- gerechtigkeit!

Unternehmen als Träger des Leitbildes Generationengerechtigkeit: von der nor- mativen zur rationalen Perspektive

von Prof. Dr. Georg Müller-Christ

Mit Generationengerechtigkeit trifft ein Anspruch auf Unternehmen, der zwangsläufig zu abstrakt ist, als dass er in betriebliche Entscheidungs-routinen wirkungsvoll berücksichtigt werden könnte. Also stellt sich die Frage: Wie muss man Generationengerechtigkeit fassen, um sie in ein "aufgeklärtes Eigeninteresse" der Wirtschaft zu bringen? Die Antwort lautet: Wenn Unternehmen sich im Sinne der ökonomischen Nachhaltigkeitsrationalität verhalten, werden sie auch den zukünftigen Generationen gerecht. Das Problem ist nämlich ein grundsätzliches: Wie kann man zwischen Normen und Rationalitäten vermitteln?

Das Unternehmen als ressourcen- abhängiges System

Die allgemeine Ressourcenperspektive lenkt den Blick auf die zentrale Bedeutung von Ressourcen - in ihren vielfältigen Erscheinungsformen - für die Lebens-, Funktions- und Entwicklungsfähigkeit von natürlichen und anthropogen-gesellschaftlichen Systemen. Dies gilt sowohl für Gesellschaften als Ganzes als auch für Institutionen als einzelwirtschaftliche Organisationen. Sie hängen von einem beständigen Zufluss an Res-
(weiter auf Seite 3)



Wissenschaftliche Fachtagung "Institutionelle Verankerung von Generationengerechtigkeit"

von Jörg Tremmel

"Nicht die bloße Beschreibung, sondern die Veränderung der Gesellschaft ist das Ziel", dieser Satz steht im Flyer der SRzG. Dies soll aber nicht heißen, dass die wissenschaftliche Forschung als weniger wichtig eingeschätzt wird als die direkte Lobbyarbeit für künftige Generationen. Im letzten Herbst hat die SRzG ihre Satzung geändert und wissenschaftliche Forschung als zweiten Satzungszweck (neben Volksbildung) aufgenommen. Eines der ersten rein wissenschaft-

lichen Projekte der SRzG ist die für Juni 2005 geplante Fachtagung zur "Institutionellen Verankerung von Generationengerechtigkeit".

Wenn Politiker wiedergewählt werden sollen, müssen sie zunächst die Interessen heutiger Generationen berücksichtigen. Dadurch wird ein falscher Anreiz gesetzt, nämlich für eine Politik der "Verherrlichung der Gegenwart und Vernachlässigung der Zukunft" (Richard von Weizsäcker).
(weiter auf Seite 29)

In dieser Ausgabe

Themen: Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit

Unternehmen als Träger des Leitbildes 1
Generationengerechtigkeit: von der normativen zur rationalen Perspektive
von Prof. Dr. Georg Müller-Christ

Fachtagung "Institutionelle Verankerung 1
von Generationengerechtigkeit"
von Jörg Tremmel

Editorial, Impressum 2

Generationengerechtigkeit als Leitbild 5
für Unternehmen
von Jörg Tremmel

Nachhaltigkeitsberichte von Unterneh- 7
men in Deutschland - Versuch einer
Klassifizierung
von Dr. Volker Teichert

Die Verantwortung der Politik: 11
Rahmenbedingungen für Unternehmen
von Prof. Dr. Bernd Siebenhüner

Beiträge Generationengerechtigkeits- preis 2003/2004

Im Unternehmen generationengerecht 14
handeln!
von Jan-Marek Pfau

Generationengerechtigkeit und Unter- 15
nehmen
von Frauke David, Oliver Falck, Stephan
Heblich und Christoph Kneiding

Generationengerechtigkeit und Unter- 18
nehmen
von Marco Wiegand

Best Practice

Mitarbeiter zu nachhaltigem Handeln 20
motivieren!
von Dieter Brübach und Sandra Felgener
(Baum e.V.)

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Firma 21
WELEDA AG
von Dr. Manfred Kohlhasse (WELEDA AG)

Das Umwelt-Wissen von Jugendlichen 23
stärken
Wie Bayer und UNEP im Bereich Jugend
und Umwelt zusammen arbeiten
von Dirk Frenzel (Bayer AG)

UN-Richtlinien für eine verbesserte 24
Nachhaltigkeitsberichterstattung
von Sebastian Klüsener in Kooperation
mit RUNIC - Verbindungsbüro Bonn

Bücher 25

Berichte 29

Interna 33



"Die soziale Verantwortung von Unternehmen besteht darin, ihren Gewinn zu mehren!" Diese Ansicht von Milton Friedman, publiziert 1970, ist heutzutage angesichts zunehmender globaler wirtschaftlicher Vernetzung strittiger denn je. Seit Unternehmen ihre Wertschöpfungsketten transnational organisieren, sind sie in der Lage, staatliche Ansprüche gegen sich zu minimieren. Mit der Macht wächst aber auch die Verantwortung und es stellt sich die Frage, welche gesellschaftlichen Verpflichtungen Unternehmen übernehmen. In der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist bisher der Aspekt der Gerechtigkeit zwischen den verschiedenen Generationen relativ unberücksichtigt geblieben. Nachhaltigkeit wird eher intragenerativ als intergenerativ buchstabiert, wozu auch die bei Unternehmen beliebte, in der Wissenschaft umstrittene "Drei-Säulen-Definition" beiträgt. Die Verknüpfung von ‚Generationengerechtigkeit‘ und ‚Unternehmenspolitik‘ ist daher weitgehend neu. Sie wird von der SRzG in ihrer neuen Veröffentlichung "Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit - Theorie und Praxis" vorgenommen (S. 25). Einige der Buchbeiträge bilden (in stark gekürzter Form) das Gerüst dieses Heftes, welches um andere interessante Aufsätze zum Thema ergänzt worden ist.

Georg Müller-Christ (Universität Bremen) gibt im ersten Beitrag zu bedenken, dass ethisch-normative Forderungen häufig ignoriert werden, wenn sie unvermittelt auf die in Unternehmen vorherrschende ökonomische Effizienzrationalität treffen. Er schlägt vor, Unternehmen zunächst als ressourcenabhängige Systeme zu verstehen. Unternehmen haben nach Müller-Christ selbst ein Interesse daran, dass das Verhältnis von Ressourcennachschub zu Ressourcenverbrauch ausgeglichen ist. Wenn sich Unternehmen im Sinne dieser ‚Nachhaltigkeitsrationalität‘ verhalten, so werden sie auch zukünftigen Generationen gerecht.

Jörg Tremmel (Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen) kommt zu dem Ergebnis, dass Generationengerechtigkeit nur in einer Variante (temporale Generationengerechtigkeit) ein sinnvoller Anspruch ist, der an Unternehmen herangetragen werden kann.

Die Verantwortung der Politik für generationengerechtes Handeln von Unternehmen untersucht Bernd Siebenhüner (Universität Oldenburg). Unternehmen handeln in einem Rahmen, den Konsumierende, Anteilseigner und nicht zuletzt die Politik abstecken. Siebenhüner beschreibt, wie sich das Verhältnis zwischen Staat und Unternehmen seit 1970 verändert hat, geht auf die Herausforderungen des Leitbilds Generationengerechtigkeit und dessen praktische Umsetzungsaspekte ein.

Volker Teichert (Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft Heidelberg) untersucht einzelne Nachhaltigkeitsberichte. Nach seiner Analyse lassen sich gegenwärtig drei Typologien von Berichten unterscheiden.

Jan Marek Pfau strengt eine im foucaultschen Sinne diskursorientierte Dekonstruktion des Begriffes der Generationengerechtigkeit an, um anschließend eine Rekonstruktion im Hinblick auf den Neuheitswert alternativer Sichtweisen auf Generationen und Gerechtigkeit durchzuführen. Auf den Arbeitsdefinitionen aufbauend wird ein rekursives System-Modell des Unternehmens entwickelt. Franke David, Stephan Heblich, Oliver Falck und Christoph Kneiding stellen die Frage, ob Generationengerechtigkeit grundsätzlich Aufgabe von Unternehmen sein kann, in den Mittelpunkt ihres Beitrags. Dazu stellen sie einen Ansatz vor, in dem die Selbstbindungsfähigkeit von Akteuren ihre Moralfähigkeit bestimmt. Sie identifizieren jedoch auch Probleme, die bei Prinzipal-Agenten-Beziehungen, unvollständigen Arbeitsverträgen sowie der unzureichenden Absicherung von Eigentumsrechten entstehen können. Der Beitrag von Marco Wiegand (Handelshochschule Leipzig) konzentriert sich darauf, wie an bereits bestehende Managementmethoden und -instrumente angeknüpft werden kann, um Unternehmen generationengerechter auszurichten.

Unabhängig von der wissenschaftlichen Diskussion haben Unternehmen bereits konkrete Maßnahmen ergriffen, um ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Deswegen haben wir uns entschlossen einige Best-Practice-Beispiele in das Heft mit aufzunehmen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende und aufschlussreiche Lektüre.

Jörg Tremmel Frank Schmilowski

Anzeigenwerbung in der GG!

Sie sprechen mit Ihrer Anzeige
8000 Meinungsbildner in
Deutschland und Europa an!
Besser können Sie nicht für sich
werben!

Nebenbei fördern Sie unsere gemeinnützigen Ziele.

Fordern Sie unsere
Mediadaten an:

Tel. 06171-982367
Fax 06171-952566
E-mail: info@srzg.de

Impressum

Herausgeber: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG),

Adresse siehe Redaktionsanschrift

Chefredaktion: Jörg Tremmel, Frank Schmilowski

Redaktion: Florian Böttcher, Janine Gängler, Tobias Kemnitzer, Oliver Lange, Julian Lübbert, Laura Memmert, Pascal Renaud, Adrian Schell, Christian Seitz, Thomas Wiechers

Layout: Kerstin Hose

Konzept und Umsetzung: Jörg Tremmel

Druck: Ind.-Druck & Verlag Reisner Berthold GmbH, An den drei Hasen, 61422 Oberursel

Verlag: Eigenverlag, Oberursel,

Adresse siehe Redaktionsanschrift

Redaktionsanschrift: SRzG, Postfach 5115,

61422 Oberursel, Tel. 06171-982367,

Fax 06171-952566,

E-mail: info@srzg.de, www.srzg.de

Die GG! wird ausschließlich ehrenamtlich erstellt und erscheint i.d.R. vierteljährlich. Sie möchte das Bewusstsein unserer Verantwortung für kommende Generationen fördern und gleichzeitig themenbezogen über aktuelle Entwicklungen rund um Generationengerechtigkeit und Nachhaltigkeit informieren. Außerdem berichtet sie über die Arbeit der Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG) und über generationengerechte Projekte anderer Organisationen, v.a. Jugendorganisationen. Pro Jahr gibt es drei deutschsprachige und eine englischsprachige Ausgabe.

Das Jahresabo kostet 25 Euro und ist im voraus für ein Jahr zu bezahlen. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Jahresende. Wir wären Ihnen dankbar für eine Einzugsermächtigung (siehe letzte Seite). Dies erspart Ihnen den Gang zur Bank und uns teure Mahnbriefe.

Die veröffentlichten Beiträge geben nicht unbedingt die Ansicht der Mitglieder der Organe der SRzG wieder. Bei korrekter Zitierweise und Übersendung eines Belegexemplars ist der Abdruck von Artikeln erlaubt. Alle anderen Rechte vorbehalten. Keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität.

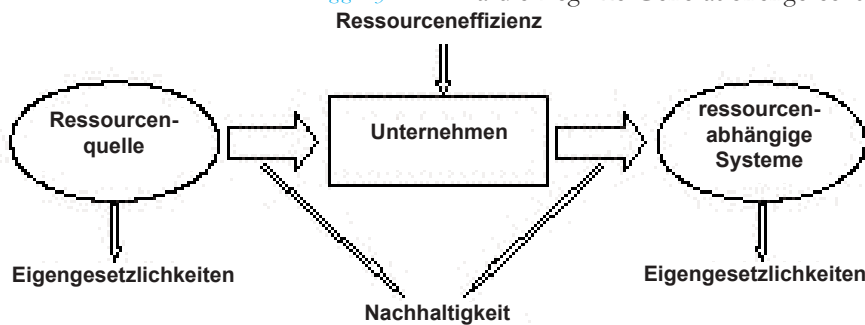
ISSN 1617-1799

(“Unternehmen als...” Fortsetzung von Seite 1)

sourcen ab, um sich am Leben zu erhalten, ihre Zwecke zu erfüllen und selbstgesetzte Ziele zu erreichen. Da alle offenen Systeme ressourcenabhängige Systeme sind, tauschen sie miteinander Ressourcen aus (vgl. Abb. 1).¹

Diese vitalen Ressourcenströme werden immer dann gestört, wenn ein System in seiner Funktionsfähigkeit so behindert wird, dass es als Ressourcenquelle oder ressourcenaufnehmendes System für andere Systeme ausfällt. In dieser Perspektive wird es für Systeme wieder rational, sich für den Erhalt ihrer Ressourcenquellen einzusetzen, indem sie die Eigengesetzlichkeiten ihrer Ressourcenquellen und ressourcenaufnehmenden Systeme beachten.

Abb.1: Das Unternehmen als ressourcenabhängiges System



Quelle: Müller-Christ, G. (2003a) S. 93

Derart rücksichtsvolle Beziehungen folgen der Rationalität der Nachhaltigkeit, die verlangt, dass das Verhältnis von Ressourcennachschub zu Ressourcenverbrauch immer ausgeglichen sein muss, wenn Systeme dauerhaft wirtschaften wollen.² Diese uralte ökonomische Rationalität tritt nun neben die vorherrschende ökonomische Rationalität der Effizienz. Wer dauerhaft wirtschaften möchte, muss nicht nur die vorhandenen Ressourcen effizient einsetzen, er muss zugleich dafür sorgen, dass die verbrauchten Ressourcen wieder reproduziert werden.³ Aus dieser ressourcenorientierten Perspektive ergibt sich ein Unternehmensbild, wie es in der Abb. 1 dargestellt ist. Ressourcen werden hierbei definiert als abstrakte und/oder latente wirkungsoffene Mittel und abgegrenzt zu konkreten Mitteln wie Rohstoffe oder Produktionsfaktoren.

Das herrschende Bild von einem Unternehmen als ein wertschöpfendes System muss ergänzt werden um das Bild von einem Unternehmen als ressourcenabhängiges System. Der wesentliche Unterschied liegt in einem veränderten Umweltbild sowie der Möglichkeit, Beziehungen zu den Umwelten nicht allein unter der Effizienzrationalität zu gestalten (vgl. Abb. 2). Unternehmen müssen so-

mit sowohl am Markt erfolgreich sein als auch zugleich ihre eigene Ressourcenbasis erhalten.

Abb. 2: Das Bild des wertschöpfenden und ressourcenabhängigen Unternehmens im Vergleich

	Das Unternehmen als wertschöpfendes System	Das Unternehmen als ressourcenabhängiges System
Zweckvorstellung	gewinnbringende Produktion von Gütern und Dienstleistungen	Produktion von Ressourcen für die Umwelt
Umweltbild	Umwelten als Ressourcenpool	Umwelten als Ressourcenquellen
Beziehungsgestaltung	Beziehungen als Machtarena (Ressource-Dependence-Approach)	Beziehungen als wechselseitige Ressourcenaustauschbeziehungen
Rationalität	Effizienz	Nachhaltigkeit
Engpassfaktor	Absatz als Engpass	Ressourcennachschub als Engpass

Quelle: Müller-Christ, G. (2003a), S.94

Generationengerechtigkeit und Nachhaltigkeit: eine Begriffsanalyse

Da die Begriffe Generationengerechtig-

that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs." Als Essenz oder Wesen von Nachhaltigkeit

hingegen wird zum anderen - wie oben bereits eingeführt - die ökonomische Rationalität der Substanzerhaltung verstanden. Ein Wirtschaftssubjekt, welches dauerhaft wirtschaften möchte, sollte nicht nur die vorhandenen Mittel effizient einsetzen, es sollte sich ebenso für die Erhaltung seiner Mittelbasis einsetzen.⁴

Mit der recht abstrakten Formulierung von Wirtschaften als der Herstellung eines optimalen Zweck-Mittel-Verhältnisses lässt sich gut der Unterschied zwischen den beiden ökonomischen Rationalitäten Effizienz und Nachhaltigkeit erklären. Mit dem sparsamen Einsatz der Mittel löst das soziale System die Aufgabe, seine Zwecke maximal zu erreichen. Diese ökonomische Vernunft wird Effizienz genannt. Es besteht jedoch folgendes Problem: Auch nach noch so sparsamem Einsatz der Mittel werden diese irgendwann verbraucht sein, wenn sie nicht reproduziert werden. Die Reproduktion der Mittelbasis lässt sich indes nicht mit der Rationalität der Effizienz begründen. Alle Kosten für die Reproduktion der Mittelbasis verschlechtern das Output/Input-Verhältnis der Bezugsgröße. Um dauerhaft zu wirtschaften ist es aber vernünftig, seine Mittelbasis zu erhalten. Diese zweite ökonomische Rationalität neben der Effizienz ist die der Nachhaltigkeit. Die Mittelbasis kann nur erhalten werden, wenn Mittelabfluss und Mittelnachschub ausgeglichen sind.

Eine mögliche Verknüpfung zwischen dem normativen und dem rationalen Verständnis von Nachhaltigkeit leistet der Ressourcenbegriff. Neu für alle wirtschaftenden Einheiten ist die Situation, dass nicht nur die ökonomischen Ressourcen absolut knapp sind, sondern auch die sozialen und ökologischen.

Der notwendige Inhalt zur Definition von Nachhaltigkeit aus der ökonomischen Sicht lautet: Jede wirtschaftende Einheit kann dauerhaft nur dann überle-

keit und Nachhaltigkeit beide emotional besetzt sind, beinhalten sie ein hohes Potenzial des Missverständnisses. Um diese Wahrscheinlichkeit zu reduzieren, müssen Emotionen und semantischer Inhalt der Begriffe mittels einer hermeneutischen Begriffsanalyse auseinander gehalten werden.

Nachhaltigkeit: die rationale Perspektive

Die Forschungsheuristik eines Unternehmens als ressourcenabhängiges System, wie sie oben dargelegt wurde als Bezugsrahmen für die Argumentation, führt derart logisch zur Rationalität der Nachhaltigkeit, dass sie ohne Bezug auf diese nicht erläutert werden kann. Da die Einführung einer neuen (alten) Rationalität aber erfahrungsgemäß sehr erklärungs- und werbebedürftig ist, soll nun noch einmal ausführlicher auf die Herleitung der Rationalität der Nachhaltigkeit eingegangen werden.

Begriffsinhalt

Es lassen sich zwei Definitionspfade für den Begriff der Nachhaltigkeit finden. Zum einen wird Nachhaltigkeit seit der Definition durch die Brundtland-Kommission als eine normative Metapher für globale Gerechtigkeit verwendet. "Sustainable Development is a development

(*„Unternehmen als...“ Fortsetzung von Seite 3*)

ben, wenn sie ihre ökonomische, ökologische und soziale Ressourcenbasis erhält. Nachhaltigkeit ist folglich dann gegeben, wenn also mit der Ressourcenbasis haushälterisch umgegangen wird. Nachhaltigkeit ist somit nicht eine Umschreibung für alle wünschenswerten gesellschaftlichen Zustände, also eine normative Festlegung, wie es aus vielen Argumentationen herausklingt.

Umfang des Begriffs

Die Rationalität der Nachhaltigkeit gilt für alle wirtschaftenden Einheiten, also Individuen, Unternehmen, Kommunen, etc. Nachhaltiges Handeln ist immer dann notwendig, wenn Ressourcen absolut knapp sind und der Ressourcenpool sich nicht von alleine wieder füllt. Dies gilt für alle sozialen, ökologischen und ökonomischen Ressourcenarten, egal ob materiell oder immateriell. Die wesentliche Tätigkeit eines nachhaltigen Handelns ist folglich die Investition in die Reproduktion der einzelnen Ressourcenarten. Voraussetzung für eine funktionierende Reproduktion ist, dass die Eigengesetzlichkeiten der Ressourcenquellen bekannt sind.

Abgrenzung zu benachbarten Begriffen

Es gibt einige benachbarte Begriffe, die im Kontext der Nachhaltigkeitsdiskussion verwendet werden.

- (1) Sowohl in Wissenschaft als auch Alltagswelt wird der Begriff der Nachhaltigkeit synonym für Dauerhaftigkeit oder Langfristigkeit verwendet. Problematisch ist, dass die inhaltliche Reichweite des Nachhaltigkeitsbegriffs bei weitem nicht ausgeschöpft wird.
- (2) Umweltschutz bedeutet, in Produktion und Konsum Emissionen zu reduzieren, Risiken zu vermeiden sowie Rohstoffe und Energie zu sparen.
- (3) Zukunftsfähigkeit wird auch häufig als Synonym für Nachhaltigkeit eingesetzt. Zukunftsfähigkeit lässt sich auf der einen Seite einfach als Synonym für Dauerhaftigkeit verstehen. Auf der anderen Seite kann zukunftsfähig auch bedeuten, dass eine Lösung von heute nicht auf Kosten der Lösungsmöglichkeiten von morgen geht.
- (4) Globalisierung ist sicherlich mit den meisten Emotionen besetzt, die dann auch auf den Begriff der Nachhaltigkeit projiziert werden. Aus der Ressourcenperspektive bedeutet Globalisierung, dass Unternehmen sich neue

ökologische, soziale und ökonomische Ressourcen erschließen, die sie effizient ihre Zwecke erreichen lassen.

- (5) Da es im Weiteren um Generationengerechtigkeit geht, soll sie hier nur vollständigshalber erwähnt werden. Die Abgrenzung erfolgt weiter unten.

Einbindung in einen Wertehorizont

Jede Rationalität muss ihre Wirkung in einem Wertekontext entfalten, der immer mitgedacht wird. So wird die ökonomische Rationalität der Effizienz stets im Wertekontext von Wohlstand und Wirtschaftswachstum gedacht.⁵ Nachhaltigkeit wird in demselben Wertekontext gedacht, da es um menschenwürdige Entfaltungsmöglichkeiten der nachfolgenden Generationen geht. Dieser Wertekontext wird seit der Einführung des Nachhaltigkeitsbegriffs als Generationengerechtigkeit umschrieben. Werden hingegen sowohl Nachhaltigkeit als auch Generationengerechtigkeit als ethisch begründete Normen aufgefasst, geht es letztlich darum, welche Norm stringenter und überzeugender begründet werden kann.⁶

Generationengerechtigkeit - die normative Perspektive

Die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen hat sich in ihrem Handbuch Generationengerechtigkeit intensiv mit dem Begriff auseinander gesetzt.⁷ Die von den Generationen des 20. Jahrhunderts ausgelösten Langzeitwirkungen werden als ethisch bedenklich bewertet, weil sie zu nicht wünschenswerten Lebensbedingungen heute in der 3. Welt und morgen auf der ganzen Welt führen können.

Begriffsinhalt

Für den notwendigen Teil wird auf die Definition von Tremmel zurückgegriffen: "Generationengerechtigkeit ist erreicht, wenn die Chancen zukünftiger Generationen auf Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse mindestens so groß sind wie die der heutigen Generation."⁸ Nun wird Nachhaltigkeit, wie bereits oben gezeigt wurde, als gesellschaftliches Leitbild (vgl. Brundtlandkommission Definition) ganz ähnlich definiert. Beide Definitionen haben als zentrales Anliegen die Befriedigung von Bedürfnissen, also ein wirtschaftliches Anliegen. Bedürfnisse können nur dauerhaft befriedigt werden, wenn die hierfür notwendigen Mittel oder Ressourcen vorhanden sind. Generationengerechtigkeit wäre dann erreicht,

wenn alle Generationen die ökonomische, ökologische und soziale Ressourcenbasis erhalten, aus der alle weiteren Generationen ihre Bedürfnisse nach eigener Wahl befriedigen können. Generationengerechtigkeit ist somit dann erreicht, wenn alle wirtschaftenden Einheiten sich nachhaltig verhalten.

Umfang des Begriffs

Die ethische Brisanz liegt in der Unterscheidung von Verteilungsgerechtigkeit und Bedarfsgerechtigkeit. Angesichts absolut knapper ökologischer, ökonomischer und sozialer Ressourcen scheidet die Verteilungsgerechtigkeit zunehmend als Lösungsprämisse aus. Die Bedarfsgerechtigkeit hingegen hat einen erheblichen Haken: Wenn jeder das bekommt, was er braucht, dann stellt sich die Frage: Wie viel braucht der Mensch in Abhängigkeit seines sozialen Status, seiner geographischen Herkunft, seiner persönlichen Situation? Wie viel brauchen zukünftige Generationen? Der Umfang des Begriffs Generationengerechtigkeit aus normativer Perspektive ist folglich nur sehr aufwändig zu beantworten.⁹

Abgrenzung zu benachbarten Begriffen

Generationengerechtigkeit wird gerne auch mit Zukunftsverantwortung gleichgesetzt. Im Vergleich der Begriffe scheint Generationengerechtigkeit jedoch konkreter, denn er benennt deutlich das Objekt (Generationen) und die Prämisse (Gerechtigkeit).

Einbindung in einen Wertehorizont

Generationengerechtigkeit als eigenständiger Wert steht in enger Verbindung zu dem gesamten Wertehorizont, der ein Leben aller Menschen unter würdevollen Bedingungen umschreibt. Es geht um die volle Entfaltung der geistigen und seelischen Potenziale der Menschen, was eine ausreichende materielle und immaterielle Ressourcenbasis voraussetzt.

(weiter auf Seite 5)

Fürchte dich nicht vor dem langsamen Vorwärtsgehen, fürchte dich vor dem Stehenbleiben.

Chinesisches Sprichwort

Fazit

Aus der ressourcenorientierten Perspektive einer wirtschaftenden Einheit bedeutet die ökonomische Rationalität der Nachhaltigkeit, dass die ökologische, ökonomische und soziale Ressourcenbasis erhalten bleiben muss, wenn dauerhaft Bedürfnisse befriedigt werden sollen. In Anlehnung an Adam Smith¹⁰ wird hier davon ausgegangen, dass eine Verbesserung der Nachhaltigkeit der einzelnen wirtschaftenden Einheiten auch die Gesamtnachhaltigkeit steigert. Eine solche Gesamtnachhaltigkeit wäre dann die Ursache für mehr Generationengerechtigkeit.

Auf die Frage: Können Unternehmen die Träger des Leitbildes Generationengerechtigkeit sein? Lautet die Antwort folglich: Träger eines nicht-ökonomischen Leitbildes können Unternehmen sowieso nicht sein. Sie können aber im Falle der Generationengerechtigkeit im Sinne eines wohlverstandenen Eigeninteresses an einer betrieblichen Nachhaltigkeit einen Beitrag zu mehr Generationengerechtigkeit leisten.

Quellen:

- ¹ Vgl. zu diesem Kapitel: Müller-Christ, G. (2001) und (2003a).
- ² Vgl. zu der ausführlichen Herleitung dieses Nachhaltigkeitsverständnisses, welches aus der Logik des Haushaltens abgeleitet wurde Müller-Christ, G. (2001) S. 332ff.
- ³ Der in Wirtschaftspraxis gängige Versuch, Nachhaltigkeit durch eine Steigerung der Effizienz zu erreichen, entpuppt sich in diesem Verständnis als wirkungslos, weil die Ressourcenbasis nicht erhalten wird. Vgl. zu den theoretischen Überlegungen Müller-Christ, G. (2003b).
- ⁴ Ausführlich in Müller-Christ, G. (2001).
- ⁵ Vgl. Kardinal Höffner, J. (1985), S. 22.
- ⁶ In diesem Sinne verstehe ich die Argumentation von Tremmel, J. (2003).
- ⁷ Vgl. Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (2003).
- ⁸ Tremmel, J. (2003) S. 34.
- ⁹ Vgl. hierzu die Beiträge im Handbuch Generationengerechtigkeit.
- ¹⁰ Vgl. Smith, A. (2001)

Literatur:

Birnbacher, D. (2003): Verantwortung für zukünftige Generationen. Reichweite und Grenzen. In: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.): Handbuch Generationengerechtigkeit. 2. Aufl., München, S. 8-104.

Grimm, R. (1999): Die Handhabung von Widersprüchen im strategischen Management. Frankfurt a.M.

Kardinal Höffner, J. (1985): Wirtschaftsordnung und Wirtschaftsethik. Richtlinien der katholischen Soziallehre. In: Der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz, 12,24

Müller-Christ, G. (2001): Nachhaltiges Ressourcenmanagement. Eine wirtschaftsökologische Fundierung. Marburg

Müller-Christ, G. (2003a): Nachhaltiges Ressourcenmanagement oder: Wo ist der Ort der strategischen Initiative. In: Schmidt, M./Schwegler, R. (Hrsg.): Umweltschutz und strategisches Handeln: Ansätze zur Integration in das betriebliche Management. Wiesbaden, S. 91-123.

Müller-Christ, Georg (2003b): Nachhaltigkeit und Effizienz. Theoretische Überlegungen zu einem dualen Erfolgsbegriff eines Managements von Umweltbeziehungen. In: Zabel, M. (Hrsg.): Theoretische Grundlagen und Ansätze einer nachhaltigen Umweltwirtschaft. Halle, S. 57-78.

Müller-Christ, Georg (2003c): Verfestigung von Kooperationen im Nachhaltigkeitskontext durch Widerspruchmanagement. In: Elsner, W./Biesecker, A. (Hrsg.): Neuartige Netzwerke für eine nachhaltige Zukunft. Frankfurt a.M. u.a. S. 95-114

Smith, A. (2001): Der Wohlstand der Nationen. München. (Original London 1789)

Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.) (2003): Handbuch Generationengerechtigkeit. München

Tremmel, J. (2003): Generationengerechtigkeit - Versuch einer Definition. In: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.): Handbuch Generationengerechtigkeit. 2. Aufl., München, S. 27-80.

Prof. Dr. Georg Müller-Christ lehrt Nachhaltiges Management an der Universität Bremen. Kontakt: Prof. Dr. Georg Müller-Christ, Wilhelm-Herbst-Str. 12, 28359 Bremen, gmc@uni-bremen.de



Generationengerechtigkeit als Leitbild für Unternehmen

von Jörg Tremmel

Während Corporate Social Responsibility, Corporate Governance oder Corporate Sustainability bereits in aller Munde sind, ist die Verknüpfung von ‚Generationengerechtigkeit‘ und ‚Unternehmenspolitik‘ neu. Aus der allgemeinen Definition für Generationengerechtigkeit lässt sich jedoch auch eine für Unternehmen gültige Maxime entwickeln. Würden sich Unternehmen an sie halten, so wäre unsere Arbeitswelt eine radikal andere als heute.

Trendforscher prognostizieren, dass ‚Generationengerechtigkeit‘ in den nächsten Jahren das Schlüsselwort unserer Gesellschaft wird.¹ Dass ein neues gesellschaftliches Leitbild auch den Unternehmenssektor tangiert, ist unbestreitbar, wenn man sich vor Augen hält, dass von den 100 größten Etats der Welt nur noch 34 Staatshaushalte sind, die restlichen 66 Plätze werden bereits von milliardenstarken transnationalen Konzernen eingenommen.² Nur sieben Regierungsbudgets sind noch größer als die Etats der reichsten drei Multis (Exxon-Mobil, General Motors und Ford). Mit Macht geht auch

die Anforderung einher, Verantwortung wahrzunehmen. Dies wird auch von kaum einem Unternehmen mehr ernsthaft bestritten. Während Corporate Social

Bezug setzen zu unternehmerischem Handeln?

Entsprechend der Definition des Handbuchs Generationengerechtigkeit ist (tempora-



Responsibility, Corporate Governance oder Corporate Sustainability bereits in aller Munde sind, ist allerdings die Verknüpfung von ‚Generationengerechtigkeit‘ und ‚Unternehmenspolitik‘ neu. Wie also lässt sich der Begriff ‚Generationengerechtigkeit‘ definieren³ - und wie lässt er sich in

le) Generationengerechtigkeit erreicht, wenn die Chancen nachrückender Generationen auf Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse mindestens so groß sind wie die der ihnen vorangegangenen Generationen.⁴

(weiter auf Seite 6)

("Generationengerechtigkeit..." Fortsetzung von Seite 5)

Diese Definition ist in der Ethik anschlussfähig. Schon Locke forderte, mindestens soviel zu hinterlassen, wie auch frühere Generation besaßen und wie in alle Zukunft weiterbestehen kann.⁵ Diese Definition bietet aber auch Anknüpfungspunkte für die ökonomische Tradition, insbesondere an das Non-Declining-Welfare-Kriterium. Generationengerechtigkeit stellt sich demnach ein, wenn ein einmal erreichtes Wohlfahrtsniveau in der Zukunft nicht mehr unterschritten wird.⁶

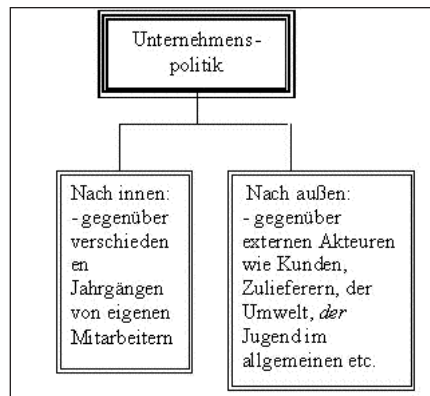
Generationengerechtigkeit ist stark auf den regionalen Kontext bezogen. So kann es durch die Globalisierung, verkürzt gesagt, zu einer Situation kommen, in welcher der Lebensstandard für nachrückende Generationen in Deutschland sinkt, der für nachrückende Generationen z.B. in den osteuropäischen Ländern aber dafür ansteigt. Eine solche Entwicklung könnte sich aus den sehr unterschiedlichen Ausgangsniveaus in der EU nach der Osterweiterung ergeben, wenn sich die Sozialstandards der neuen EU-Mitgliedsstaaten und der Altstaaten in der Mitte angleichen. In diesem Artikel wird Generationengerechtigkeit im regionalen Kontext von Deutschland betrachtet.

Auch wenn letztlich die Gesamt-Lebenssituation nachrückender Generationen entscheidend ist, so bringt es einen Erkenntnisgewinn, die obige Definition auf unterschiedliche Politikfelder herunterzubrechen. Dann bedeutet Renten-Generationengerechtigkeit, dass die Rendite nachrückender Generationen nach Möglichkeit besser sein sollte als bei früheren Generationen und ökologische Generationengerechtigkeit bedeutet, dass das Naturkapital nach Möglichkeit wieder erhöht, jedenfalls aber nicht weiter vermindert werden sollte.

Unternehmen als Träger von Generationengerechtigkeit

Was aber könnte eine "generationengerechte Unternehmenspolitik" sein? Grundsätzlich zu unterscheiden ist zunächst zwischen Unternehmenspolitik nach innen und Unternehmenspolitik nach außen: (s. Abb. 1)

Abb.1



Quelle: eigene Darstellung

Unternehmenspolitik nach innen

Wendet man die Definition der temporalen Generationengerechtigkeit auf die Politik der Unternehmensleitung gegenüber den eigenen Mitarbeitern an, so ergibt sich folgendes ethische Postulat:

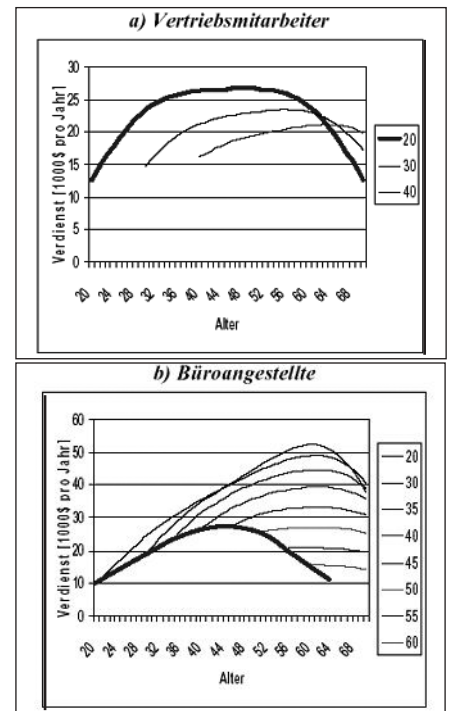
Jüngere Mitarbeiter in Unternehmen sollten mindestens ebenso gut gestellt sein wie ältere Mitarbeiter. Eine Schlechterstellung, die allein auf dem Kriterium Alter beruht, darf es nicht geben.

Von dieser Maxime sind wir weit entfernt. Jüngere müssen für das gleiche Geld länger arbeiten als Ältere oder bekommen für die gleiche Arbeit weniger Geld. Zudem sind sie schlechter sozial abgesichert und schlechter vor Kündigungen geschützt als Ältere. Besonders deutlich wird die Zwei-Klassen-Gesellschaft bei den Betriebsrenten: Hier haben ältere Arbeitnehmer in Westdeutschland z.T. üppige Ansprüche - Jüngere und Ostdeutsche gehen hingegen oft leer aus. Die Diskriminierung wird meist nicht explizit am Alter festgemacht, sondern am Kriterium des Zeitpunkts der Einstellung. Dies trifft aber naturgemäß die nachrückende Generation, die den erstmaligen Einstieg ins Berufsleben noch vor sich hat, stärker als die Älteren. Die fetten Jahre sind vorbei - aber scheinbar vor allem für die Jüngeren.

Eine generationengerechte Unternehmenspolitik gegenüber den eigenen Mitarbeitern schafft jede Form des Senioritätsprinzips ab. Eine bessere Bezahlung von älteren Unternehmensmitarbeitern im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen ließe sich nur dann sachlich rechtfertigen, wenn diese auch eine höhere Leistung erbrächten. Wie die Arbeitsproduktivität sich in Abhängigkeit vom Alter entwickelt, ist umstritten. Vertrauenswürdige Studien zeigen aber einen glockenförmigen Verlauf der altersspezifischen Pro-

duktivität, die bei den Büroangestellten ein Maximum bei 44 Jahren erreicht und danach scharf abfällt. Die Arbeitsproduktivität der Büroangestellten ist im Alter von 60 Jahren auf ca. 60 Prozent des Maximalniveaus abgesunken, die Bezahlung ist aber noch deutlich höher als bei als bei einem Fünfunddreißigjährigen. Die Gewerkschaften, selbst von der älteren Generation dominiert, sehen hier verständlicherweise wenig Veränderungsbedarf.

Abb.2



Quelle: Kotlikoff, L./Wise, D. (1989): *Employee Retirement and a Firm's Pension Plan*. In: Wise, D.: *The Economics of Ageing*. Chicago. S. 279-334

Wir müssen uns an Hierarchien mit Generationenumkehrungen gewöhnen. Denn nur dann finden auch die Überfünfzigjährigen noch einen neuen Job. Nur noch 38 Prozent in dieser Altersgruppe sind in Deutschland erwerbstätig, während es in der Schweiz 65 Prozent sind. Wer stellt schon bei gleicher Leistung einen 50-jährigen ein, wenn der 30-jährige wesentlich billiger ist?

Auch die Lockerung des Kündigungsschutzes bei Älteren kommt diesen selbst zu Gute. Denn dann sind die arbeitswilligen fitten Senioren von morgen wahrhaft gleichberechtigt und haben bei Bewerbungen auf Neueinstellungen die gleichen Chancen wie die Jungen.

Unternehmenspolitik nach außen

Eine generationengerechte Unternehmenspolitik umfasst weitere Aspekte, die hier allerdings nur kurz angerissen werden können. Auch die beiden Aktivitätsfelder *Umweltfreundlichkeit der Produktion* (weiter auf Seite 7)

Wenn man einen falschen Weg einschlägt, verirrt man sich um so mehr, je schneller man geht.

Denis Diderot

(*"Generationengerechtigkeit..." Fortsetzung von Seite 6*)

und Ausbildungsplätze haben einen klaren Zeitbezug, der mehrere hintereinanderfolgende, heute lebende Generationen umfasst.

- 1.) Ausbildungsplätze für die junge Generation: Mehr als in jeder anderen Lebensphase ist es für einen Menschen nach dem Schulabschluss notwendig, den Schritt hinein ins Erwerbsleben zu schaffen.
- 2.) Ökologische Unternehmensführung: Die Entscheidungen von Managern und Unternehmern bestimmen maßgeblich mit, welches Naturkapital nachrückende Generationen noch nutzen bzw. genießen können. Hier gibt es fließende Übergänge zur

intertemporalen Generationengerechtigkeit.

Unternehmen haben, solange sie einen angemessenen Gewinn erzielen, Freiheitsgrade zum ethischen Handeln. Sie sollten sich zum neuen Leitbild *Corporate Generational Responsibility* bekennen.

Quellen:

¹ Z.B. Opaschewski, Horst (2000): "Bindung auf Dauer ist nicht mehr im Trend. In: General-Anzeiger vom 4.1.2000. S. 6

² Gray, Charles (1999): *Corporate Goliaths. Sizing up Corporations and Governments*. In: *Multinational Monitor*. June 1999 (Vol. 20), No.6. <http://multinationalmonitor.org/mm1999/99june/economics.html>

³ Die folgenden Ausführungen stellen eine gekürzte, in einigen Punkten aber auch erweiterte Fassung meines Artikels im Handbuch *Generationengerechtigkeit* dar.

⁴ Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (2003): *Handbuch Generationengerechtigkeit*, S.35

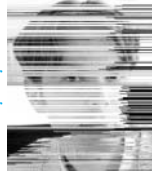
⁵ John Locke schrieb in *Two Treaties of Government*: "...at least as much and as good" sollte für kommende Generationen aufbewahrt werden.

⁶ Bayer, Stefan (2004): *Nachhaltigkeitskonforme Diskontierung. Das Konzept des "Generation Adjusted Discounting"*. In: *Vierteljahresshefte für Wirtschaftsforschung* 73. S. 142-157, hier: S. 144

Dr. rer. pol. cand. Jörg Tremmel, Diplomkaufmann und -politologe, ist wissenschaftlicher Leiter der Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG).

Kontakt:

SRzG, Postfach 5115, 61422 Oberursel, Telefon: 06171-982367, Fax: 06171-952566, Web: www.srzg.de, E-mail: tremmel@srzg.de



Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen in Deutschland - Versuch einer Klassifizierung

von Dr. Volker Teichert, Forschungsstätte der Ev. Studiengemeinschaft

1 Politische Karriere eines Begriffs

Nachhaltigkeitsberichte sind ein junges, neuartiges Produkt. Erst seit knapp fünf bis zehn Jahren veröffentlichen vor allem Unternehmen der chemischen Industrie, Versandhäuser und Automobilunternehmen solche Berichte. Bislang gibt es keine standardisierten Vorgaben - wie etwa bei der Umwelterklärung nach der europäischen Verordnung zur Einführung eines Umweltmanagements (EMAS) -, so dass die Inhalte der Berichte sehr stark variieren und den Begriff der Nachhaltigkeit oftmals unterschiedlich ausgestalten. Nachhaltigkeit wird von jedem Unternehmen anders buchstabiert. Zwar umfassen alle Berichte die drei Dimensionen - Ökologie, Ökonomie, Soziales -, die Gewichtung ist jedoch höchst unterschiedlich. Eine Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsberichte ist daher nicht möglich.

Gegenwärtig lassen sich grob drei Formen von Nachhaltigkeitsberichten unterscheiden:

1. Manche der Berichte versuchen eine Zusammenfassung von Umwelt-, Wirtschafts- und Sozialbericht (Otto, Stadtwerke Düsseldorf, Stadtwerke Hannover, memo). Bei diesen Unternehmen, die häufig nach der DIN EN ISO 14001 zertifiziert worden sind, ersetzt der Nachhaltigkeitsbericht die Kommunikation mit der Öffentlichkeit, der ja - im Gegensatz zur Umwelterklärung nach EMAS - bei der

ISO 14001 nicht zwingend vorgeschrieben ist.

2. Andere Unternehmen greifen sich einzelne Aspekte von Nachhaltigkeit heraus und akzentuieren sie in ihrem Bericht (Bayer, BMW, Henkel, Opel) höchst unterschiedlich.
3. Wieder andere integrieren in ihren Nachhaltigkeitsbericht ihre Umwelterklärung nach EMAS (Neckermann, Hipp, Heidelberger Versorgungs- und Verkehrsbetriebe, Weleda) und fügen dieser ergänzende Informationen zu Wirtschaft und Sozialem bei.

Da an dieser Stelle nicht alle Nachhaltigkeitsberichte ausführlich vorgestellt werden können, habe ich mich entschlossen, drei Berichte beispielhaft herauszugreifen, die jeweils synonym für die drei Formen stehen.

2 Zusammenfassung von Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftsberichten: Otto Versand GmbH & Co. KG

Der Otto Versand hat mittlerweile bereits den zweiten Nachhaltigkeitsbericht vorgelegt. Der erste erschien 2000 unter dem Titel "Nachhaltigkeit bei Otto". In seinem Geleitwort schreibt der Direktor für Umwelt- und Gesellschaftspolitik, Dr. Johannes Merck: "Aber ökologisch und ökonomisch verantwortungsbewusstes Handeln kann kein Selbstzweck sein, sondern muss dem Menschen dienen. Hieraus ergibt sich die soziale Verantwortung des Unternehmens. Dies gilt im Otto Ver-

sand nicht nur gegenüber den eigenen Mitarbeitern, Dies gilt auch dort, wo für uns und unsere Kunden produziert wird, sei es in Deutschland, Europa oder Asien" (Report 2000, S. 5). Der Umsatz von Otto lag 2002 bei 16,1 Mrd. €, beschäftigt waren weltweit circa 54.100 Mitarbeiter. Die Hälfte aller Mitarbeiter arbeitete in Deutschland. Pro Saison bietet das Unternehmen weit über hunderttausend Artikel an.

Der Nachhaltigkeitsreport 2000 unterteilt sich in neun unterschiedliche Kapitel. Sie widmen sich

1. der weltweiten Präsenz von Otto.
2. der Haut- und Schadstoffverträglichkeit der Textilien, die von Otto angeboten werden. Dabei wird geprüft, ob die Grenzwerte für Formaldehyd, Schwermetalle wie Blei, Cadmium, Arsen, Quecksilber, Chrom, Kobalt, Kupfer, Nickel und etwa 20 Pestizide eingehalten werden.
3. dem Fair Play gegenüber den Arbeitnehmern in den Schwellenländern. Da sich Otto dieser Aufgabe verpflichtet fühlt, haben sie eigene Auditoren ausgebildet, die auf ihren Reisen durch Indien, Thailand, Südkorea, Vietnam, Indonesien, China, die Türkei und auf den Philippinen die Einhaltung der Sozialstandards überwachen.
4. dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Michael Otto, der sich in einem Interview den Fragen seiner Auszubildenden stellt.

(weiter auf Seite 8)

5. dem Einsatz von energiesparender weißer Ware, die nicht nur die Umwelt, sondern auch den Geldbeutel der Käufer schont.
6. dem FSC-Siegel¹, mit dem die umweltverträgliche Herkunft des verarbeiteten Holzes für die Produktion von Tisch, Bett, Stuhl, Schrank etc. garantiert werden kann.
7. der Distribution entlang des Produktlebenszyklus, also vom Transport des Rohstoffes bis hin zum Kunden.
8. der Gesundheitspolitik von Otto.
9. der Stellungnahme einzelner Stakeholder.

Ergänzt wird der Report durch "Daten und Fakten" zur Nachhaltigkeit beim Otto Versand, Standort Hamburg-Bramfeld. Insgesamt merkt man dem Nachhaltigkeitsreport 2000 noch an, dass zu diesem Zeitpunkt nur wenig Vergleichbares vorlag. Es ist letztlich ein mit vielen schönen Bildern zusammengestellter Versuch, Nachhaltigkeit in ihrer Vielgestaltigkeit darzustellen. Es fehlt aber eine klare Struktur innerhalb des Berichtes, vieles wirkt unsystematisch und man hat zunächst Probleme, den Zusammenhang zur Nachhaltigkeit jedes Mal zu erkennen.

Der zweite Nachhaltigkeitsbericht 2003 mit dem Titel "Bewusstsein(s)formen" wirkt dagegen schon wesentlich professioneller. Er ist in vier Themenblöcke untergliedert, nämlich Ökonomie, Ökologie, Soziales sowie Mitarbeiter und Gesellschaft. Ähnlich wie der Nachhaltigkeitsreport 2000 enthält auch dieser Bericht Hinweise zu energiesparenden Haushaltsgeräten, zur umweltfreundlichen Mode, zur Verwendung von Holz mit dem FSC-Siegel für die Möbelproduktion und zur Einhaltung weltweiter sozialer Standards. Im Unterschied zum ersten Nachhaltigkeitsbericht finden sich diesmal zusätzlich Ausführungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern und zum Gesundheitsmanagement.

Beigefügt sind diesem Bericht wiederum die "Daten (↻) Fakten". Im Abschnitt "**Ökonomie**" enthält er Angaben zum Geschäftsverlauf und zur internationalen Präsenz. Weiter befinden sich im Abschnitt "**Ökologie**" Angaben zum Umweltmanagement, das bei der Otto Versand GmbH & Co. KG erstmals im April 1997 nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert wurde. Mittlerweile sind alle deutschen Standorte in das Umweltmanage-

ment einbezogen. Innerhalb des Otto Konzerns verfügen außerdem der BAUR Versand, der Hermes Versand Service und Sport Scheck über ein eigenes zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Unklar bleibt allerdings, warum bislang nicht weitere Standorte - etwa in Europa, den USA oder in Japan, Südkorea, der Volksrepublik China und Taiwan - einer Umweltprüfung nach ISO 14001 unterzogen wurden.

Im Abschnitt "**Soziales**" berichtet Otto über seine sozialen Aktivitäten. Das Unternehmen hat sich verpflichtet, bei seinen Handelsbeziehungen die jeweils nationalen Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards einzuhalten ("Code of Conduct"). Als Grundlage dienen so genannte Sozialaudits der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels e.V. (AVE). Die Regelungen von AVE sehen die Beachtung von Höchstarbeitszeiten, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen vor. Kinderarbeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit und körperliche Bestrafung sind verboten. Ebenso werden der umweltbewusste Umgang mit Abfällen, Chemikalien und Abwässern bewertet. Die Beurteilung der einzelnen Unternehmen erfolgt nach den Kriterien "good" (gut), "improvements needed" (verbesserungsbedürftig) und "critical" (kritisch). Ab August 2003 werden diese Audits durchgeführt. Das AVE-Sektorenmodell orientiert sich am internationalen, unabhängigen Zertifizierungssystem "Social Accountability 8000 (SA 8000)".

Der Abschnitt "**Mitarbeiter**" dient dem Leser dazu, Informationen über die Personalstruktur beim Otto Konzern, der Otto Handelsgruppe (inklusive der Joint Ventures) und der Otto GmbH & Co. KG zu erhalten.

Sehr interessant sind die Zielsetzungen zu einem nachhaltigen Gesundheitsmanagement. Initiativen, die in den kommenden drei bis fünf Jahren verwirklicht werden sollen, sind die Erstellung eines Gesundheitsberichtes, die Einführung von Gesundheitszirkeln, Evaluation der betrieblichen Sozialberatung usw. Abgerundet werden die "Daten (↻) Fakten" durch die Auflistung der Indikatoren nach der Global Reporting Initiative (GRI), die sich allerdings in verschiedenen Dokumenten wiederfinden (etwa dem Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht 2003 und den Daten (↻) Fakten). Damit erfüllt Otto als weltweit erstes Handelsunternehmen die Kriterien der Global Reporting Initiative. Geprüft wurden die quantitativen Informationen

durch die Pricewaterhouse Coopers, Deutsche Revision AG.

3 Akzentuierung einzelner Aspekte von Nachhaltigkeit: Bayer AG

Die Bayer AG hat 2001 ihren ersten Report "Sustainable Development" vorgelegt. Das Unternehmen ist ein diversifiziertes Unternehmen der pharmazeutisch-chemischen Industrie mit weltweit rund 120.000 Mitarbeitern und einem Umsatz von 31 Mrd. €. Der Report untergliedert sich in einen Text- und einen Datenteil. In den Texten geht es um Fragen zur gesellschaftlichen Verantwortung, Produktverantwortung, Produktionsverantwortung und Verantwortung für die Umwelt.

Die *gesellschaftliche Verantwortung* manifestiert sich in den neun Prinzipien des globalen Paktes ("global compact"), der von den Vereinten Nationen ins Leben gerufen wurde. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Prinzipien:

1. Die Wirtschaft soll den Schutz der international verkündeten Menschenrechte unterstützen und achten und
2. sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.
3. Die Wirtschaft soll die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen wahren sowie ferner für
4. die Beseitigung aller Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit,
5. die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit und
6. die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf eintreten.
7. Die Wirtschaft soll umsichtig mit ökologischen Herausforderungen umgehen,
8. Initiativen zur Förderung eines verantwortlichen Umgangs mit der Umwelt durchführen und
9. sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.

Produktverantwortung zeigt sich bei Bayer im Öko-Check. In dessen Rahmen wird von Bayer der Lebensweg eines Produktes auf seine ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen untersucht. *Produktionsverantwortung* bedeutet die ständige Überprüfung der mehr als 200 Produktionsstandorte auf ihre Sicherheit. Damit verbunden ist die *Verantwortung für die Umwelt* durch Reduzierung von Umweltbelastungen. Sie dokumentiert sich etwa in der Beseitigung von Quecksilber-Verunreinigungen in Japan, (weiter auf Seite 9)

(*"Nachhaltigkeitsberichte..." Fortsetzung von Seite 8*)

dem Bau eines neuen Gas- und Dampfturbinenkraftwerkes in Dormagen und der Verbrennung von Fremdfirmen-Abfällen in Belford Roxo (Brasilien).

Wie Otto orientiert sich Bayer bei seiner Datenerhebung an den Empfehlungen, Leitfäden und Richtlinien der wichtigsten weltweiten Institutionen:

- CEFIC-Richtlinien für Umweltbericht-erstattung, Guidelines for Environmental Reporting
- DIN EN ISO 14001
- Leitfaden DIN 33922: Umweltberichte für die Öffentlichkeit
- Sustainability-Empfehlungen
- Global Reporting Initiative (GRI).

Die Angaben konzentrieren sich auf Gesundheit, Arbeits-, Verfahrens- und Anlagen- sowie Transportsicherheit, Umwelt (Einsatz nachwachsender Rohstoffe, Energieeinsatz, Wasserverbrauch, Wasser- und Luftreinhaltung, Abfallmanagement) und damit auf ökologische und Sicherheitsaspekte. Soziale und wirtschaftliche Daten sucht man vergeblich. So fehlen beispielsweise folgende Angaben:

- Geographische Aufteilung von Märkten,
- erhaltene Subventionen,
- Spenden,
- Fluktuation der Belegschaft,
- Anteil von männlichen/weiblichen Mitarbeitern in Führungspositionen,
- Kennzahlen zu Verletzungen, verlorenen Arbeitstagen, Abwesenheit und Anzahl arbeitsplatzbezogener Todesfälle.

Auf diese Weise bleiben die Fakten und Zahlenwerte im Sustainable Development Report relativ zufällig, doch gerade durch die GRI-Kernindikatoren sollen auf internationaler Ebene die nachhaltigen Leistungen von Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größe vergleichbar gemacht werden.

2004 hat Bayer den zweiten Nachhaltigkeitsbericht vorgelegt. Einer der Schwerpunkte des Berichtes liegt in der Beschreibung der gesellschaftlichen Verantwortung: Sie zeigt sich für Bayer in der Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Engagement für vielfältige Projekte und in der Unterstützung einer Vielzahl von Initiativen. "Wer die Grundsätze der Nachhaltigkeit verfolgt, nicht nur auf dem Gebiet der Ökologie, sondern auch in seinem sozialen und gesellschaftlichen Umfeld, so wie wir es tun, der wird auch nachhaltig eine hohe Wertschöpfung für das Unternehmen erzielen



- im Sinne der Aktionäre, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der gesamten Gesellschaft" (Vorstandsmitglied Klaus Kühn).

Wie bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2001 wurden auch diesmal die Zahlenangaben durch externe Gutachter validiert. Die berichteten Daten wurden dabei einer Plausibilitätsprüfung unterzogen, einzelne Standorte wurden vor Ort aufgesucht, mit anderen wurden Telefoninterviews durchgeführt. Was die Kritik an fehlenden Informationen angeht, so hat sich hier nichts geändert - nach wie vor gibt es erkennbare Defizite bei der Umsetzung der GRI-Indikatoren. Dies unterstreichen auch die Gutachter in ihrem Validierungstatement. Probleme der Vergleichbarkeit beider Berichte ergeben sich auch aus der Umorganisation des Konzerns.

4 Von der Umwelterklärung zum Nachhaltigkeitsbericht: Weleda AG

Die Weleda Unternehmensgruppe hat ihren Stammsitz im schweizerischen Arlesheim. Eine Zweigniederlassung befindet sich in Schwäbisch Gmünd. Dort arbeiteten Ende 2002 632 Mitarbeiter/-innen. Das Weleda Sortiment umfasst rund 90 Körperpflege- und diätetische Produkte sowie etwa 100 Arzneimittel für die Selbstmedikation.

2002 legte die Weleda AG ihren zweiten Nachhaltigkeitsbericht vor. Der erste Bericht erschien 2000. Weleda ist heute einer der weltweit führenden Hersteller von Arzneimitteln der Komplementärmedizin und ganzheitlicher Körperpflege. Inhaltsstoffe der Produkte sind Natursubstanzen.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2002 setzt sich - anders als bei den bisher vorgestellten Berichten - aus der Umwelterklärung 2002, dem Ökonomie- und Sozialbericht zusammen. Die *Umwelter-*

klärung ist durch einen Umweltgutachter im August 2003 nach EMAS validiert und DIN EN ISO 14001 zertifiziert worden. Die Umwelterklärung informiert den Leser zum Beispiel über die eingesetzten Rohstoffe, die nach den Vorstellungen von Weleda in wachsendem Maße aus biologisch-dynamischem oder kontrolliert biologischem Anbau stammen sollen. Zwischen 2000 und 2002 konnte sich deren Anteil nahezu verdoppeln. Daneben sammelt Weleda auch so genannte Wildpflanzen. Deren Anteil ist aber rückläufig, sodass Wildpflanzen selbst angebaut werden. Für einige Pflanzenarten liegen bisher keine Anbauverfahren vor, eine Kultivierung muss erst systematisch erarbeitet werden. Dazu laufen gegenwärtig zwei nachhaltige Projekte in der Türkei und in Peru. Seit zwei Jahren betreibt Weleda ein Anbauprojekt für Duftrosen im Südwesten der Türkei. Durch die dauerhafte Handelsbeziehung bietet Weleda den Bauern die Chance, ein gesichertes Einkommen zu erzielen. In Peru widmet sich Weleda der Kultivierung der Ratanhia-Pflanze, die für die Mundpflege eingesetzt wird. Noch vor zwanzig Jahren konnte der Bedarf an Ratanhia durch Wildsammlung gedeckt werden. Doch die Nachfrage hat sich dramatisch ausgeweitet, sodass der Bestand an Ratanhia in hohem Maße bedroht ist.

Der *Ökonomiebericht* enthält Informationen zu Märkten und Produkten, zu Forschung und Entwicklung, zu Lieferantenbeziehungen und zur Verteilung der Wertschöpfung. Äußerst interessant ist das von Weleda anlaufende Supply Chain Management. Es sieht vor, alle Prozesse der Wertschöpfungskette vom Vorlieferanten bis hin zum Kunden durchzuplanen, zu optimieren und zu kontrollieren. So können beispielsweise die Lagerbestände reduziert werden, was die Gefahr reduziert, dass Produkte überlagert und

(*"Nachhaltigkeitsberichte..." Fortsetzung von Seite 9*)

schließlich aufgrund des abgelaufenen Mindesthaltbarkeitsdatums vernichtet werden müssen. Weiter soll das Supply Chain Management dafür sorgen, dass der Kunde nur das geliefert bekommt, was er wirklich braucht. So soll die Gefahr von Rücklieferungen und den damit verbundenen Transporten verhindert werden.

Im *Sozialbericht* wird der Leser über Arbeitszeitbedingungen, Arbeitssicherheit, Gesundheitsvorsorge, Ausbildungslage und Stellenwert von ausländischen und behinderten Mitarbeitern informiert. Als soziale Errungenschaft besonderer Art kann das Vorhandensein einer Betriebskindertagesstätte gewertet werden, die am Konzept der Waldorfpädagogik ausgerichtet ist. Sie ist von morgens 7.00 Uhr bis nachmittags 17.00 Uhr geöffnet und kann von den Eltern, die bei Weleda beschäftigt sind, genutzt werden. Etwas Besonderes und heute nicht mehr Gewöhnliches ist es, dass die Kinder bei Weleda ihre erwerbstätigen Eltern am Arbeitsplatz erleben können. Neben dem Kindergarten bietet Weleda den Eltern auch die Möglichkeit zu Elternfortbildungen. Ziel dieser Seminare ist es, die Familienkompetenzen zu stärken und das Bewusstsein über den gesellschaftlichen Wert der Familienarbeit zu fördern.

5 Resümee

Nachhaltige Entwicklung äußert sich in den Unternehmen in verschiedenen Formen:

- Einzelne weltweit agierende Unternehmen haben sich verpflichtet, bei ihren Handelsbeziehungen die jeweils nationalen Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards einzuhalten ("Code of Conduct", "Global Compact"). Grundlage bildet die Beachtung von Höchstarbeitszeiten sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Kinderarbeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit und körperliche Bestrafung sind verboten.
- Ebenso wird von den Unternehmen der umweltbewusste Umgang mit Abfällen, Ressourcen und Abwässern bewertet.
- Weiter bieten die Unternehmen ihren Mitarbeitern einen aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz; dazu gehören unter anderem Angebote für Freizeitsport, Impfkationen, Rückenschulen oder Raucherentwöhnung.
- Viele Unternehmen haben Konzepte zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben erarbeitet, die flexible Arbeitszeitmodelle und verschiedene For-

men der Kinderbetreuung vorsehen.

- Wieder andere kümmern sich sehr intensiv um künftige Arbeitskräfte, indem sie überproportional ausbilden, schon frühzeitig Kontakte zu umliegenden Schulen aufnehmen, Schulprojekte fördern oder eigene Fortbildungseinrichtungen gründen.

Wie oben gesehen, sind Nachhaltigkeitsberichte bislang noch ein Sammelsurium von wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen, mit denen die Unternehmen versuchen, sich in der Öffentlichkeit darzustellen. Gleichwohl befinden sie sich in einem permanenten wirtschaftlichen Wettbewerb und versuchen daher, sich so positiv wie nur irgend möglich zu "verkaufen". Dies führt dann oft zur Kritik, Nachhaltigkeitsberichte seien eine Mogelpackung, mit der sich Unternehmen ein soziales Image geben, ohne es in der Realität abzubilden. Was wir brauchen, ist eine breitere Diskussion der Berichterstattung, die Festlegung von Kriterien zur Erarbeitung von Nachhaltigkeitsberichten und die Kontrolle durch Dritte (wie etwa Kirchen, Umweltverbände oder Gewerkschaften). Erst dies ermöglicht den dringend notwendigen Dialog. Ansonsten besteht die Gefahr, dass in der Tat die Berichterstattung zu einer Angelegenheit des Marketings wird und die durchaus positiven Aspekte von Nachhaltigkeitsberichten in den Hintergrund treten.

Was den Aspekt der Generationengerechtigkeit angeht, so wird er zwar auf die eine oder andere Weise thematisiert, in den Nachhaltigkeitsberichten wird der Begriff allerdings selbst nicht genannt. Die leise Hoffnung von Tremmel (2003, S. 71), wonach sich der Begriff der Generationengerechtigkeit langsam durchsetzen werde, kann zumindest für den Unternehmensbereich (noch) nicht bestätigt werden. Die Unternehmen haben sich vielmehr an der weltweit geltenden Prämisse von nachhaltiger Entwicklung ("sustainable development") angelehnt, die sowohl die internationale und nationale Politik bestimmt als auch das Handeln von Unternehmen und ihren Mitarbeitern.

¹ Forest Stewardship Council (FSC) ist ein 1993 gegründetes Zertifizierungssystem für die Forst- und Holzwirtschaft. Die internationale Organisation ist regierungsunabhängig; beteiligt sind Interessengruppen aus Forstbesitz und Holzwirtschaft sowie Umweltverbände und soziale Initiativen. Mit dem Warenzeichen FSC werden Holzprodukte aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern ausgezeichnet, zum Beispiel Fenster, Türen,

Möbel und Papier. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.fsc-deutschland.de

Literatur

Bayer AG (2001): *Sustainable Development. Report 2001. Das Engagement von Bayer für Umwelt und Gesellschaft*. Leverkusen

Bayer AG (2004): *Nachhaltigkeitsbericht 2004*. Leverkusen

BMW Group (2003): *Innovation, Leistung, Verantwortung. Sustainable Value Report 2003/2004*. München

Heidelberger Versorgungs- und Verkehrsbetriebe GmbH (2004): *Verantwortung im Wettbewerb. Nachhaltigkeitsbericht und Umwelterklärung 2004*. Heidelberg

Henkel KGaA (2004): *Nachhaltigkeitsbericht 2003*. Düsseldorf

Hipp-Werke Georg Hipp (2003): *Umwelterklärung 2003 und Nachhaltigkeitsbericht*. Pfaffenhofen 2003

memo AG (2003): *memo ...nachhaltig gut. Nachhaltigkeits-Bericht 2003*. Greußenheim

Neckermann Versand AG (2001): *Nachhaltigkeit bei Neckermann. Umwelterklärung 2001. Unsere Ergebnisse im Engagement für Umwelt, Ökonomie und Soziales*. Frankfurt/Main

Adam Opel AG (2002): *Nachhaltigkeitsbericht 2002*. Rüsselsheim

Otto Versand GmbH & Co. KG (2000): *Report 2000: Nachhaltigkeit bei Otto*. Hamburg

Otto Versand GmbH & Co. KG (2004): *Bewusstsein(s)formen. Nachhaltigkeitsbericht 2003*. Hamburg

Stadtwerke Düsseldorf AG (2003): *Nachhaltigkeitsbericht 2002/2003. Umweltverantwortung und Wirtschaftlichkeit*. Düsseldorf

Stadtwerke Hannover AG (2004): *enercity® Report 2003. Nachhaltigkeitsbericht der Stadtwerke Hannover AG*. Hannover

Tremmel, Jörg (2003): *Generationengerechtigkeit - Versuch einer Definition*. In: *Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.): Handbuch Generationengerechtigkeit*. München: ökom Verlag, S. 27-79

Weleda AG (2003): *Transparenz 3. Nachhaltigkeitsbericht mit Umwelterklärung 2002*. Schwäbisch Gmünd

Zum Autor: Dr. Volker Teichert ist wissenschaftlicher Referent für Ökonomie im Arbeitsbereich Nachhaltige Entwicklung der Forschungsstätte der En. Studiengemeinschaft



Neues im Web von der SRzG

Auf unserer Website www.srzg.de wurden u.a. die Seite "Publikationen/Artikel in Zeitschriften und Zeitungen" und "Who is who/Wer wir sind" überarbeitet. Schauen Sie doch mal rein.

Die Verantwortung der Politik: Rahmenbedingungen für Unternehmen

von Prof. Dr. Bernd Siebenhüner

Unternehmen bewegen sich innerhalb von politischen und juristischen Rahmenbedingungen, die von staatlichen Akteuren gestaltet werden. Das Verhältnis von Staat und Wirtschaft hat sich vor allem im Zuge der Internationalisierung verändert und ausdifferenziert. Dies hat auch Auswirkungen auf die Gestaltung politischer Entscheidungsprozesse für die Umsetzung der Generationengerechtigkeit in Unternehmen. Erfolgsversprechend scheint ein Ansatz zu sein, der neben ordnungspolitischen Komponenten auch auf die Eigeninitiative von Unternehmen setzt.

Veränderungen im Verhältnis zwischen Staat und Unternehmen

In der bundesdeutschen Umweltpolitik der 1970er und 1980er Jahre waren die meisten umweltpolitischen Regulierungen dieser Zeit auf Unternehmen fokussiert, deren Produktionsprozesse als zentrale Ursache von ökologischen Problemen angesehen wurden. Im Lauf der 1980er Jahre kamen die Umweltverbände als dritter zentraler Akteur der Umweltpolitik hinzu. Doch auch auf der Unternehmensseite lassen sich vor allem seit den späten 1980er Jahren eine Vielzahl von Initiativen zur Problemlösung verzeichnen. So traten in dieser Zeit eine Reihe von ökologischen Pionierunternehmen öffentlich auf und propagierten umweltfreundliche technische und organisatorische Lösungsansätze. Sie schlossen sich in umwelt-orientierten Unternehmensverbänden zusammen, um ihren Erfahrungsaustausch und die Entwicklung innovativer Lösungen voran zu treiben. Damit differenziert sich die Gruppe der Unternehmen insofern weiter aus, als es sowohl problemverursachende als auch problemlösende Akteure in dieser Gruppe gibt, die auch veränderte Politikmuster und Kooperationsbeziehungen zu den anderen Akteuren ermöglichen. Nicht zuletzt spielen die internationale Ebene und die Akteure der Europäischen Union und internationale Organisationen eine zunehmende Rolle in der Umweltpolitik.

Parallel zur Ausdifferenzierung der Akteursstruktur hat sich auch das Spektrum der Instrumente der Umweltpolitik erweitert. So dominierte in den 70er und 80er Jahren weitgehend die Ordnungspolitik

mit der gesetzlichen Kodifizierung von Ver- und Geboten zum Umweltschutz. Vor allem die 90er Jahre waren von zahlreichen Bemühungen gekennzeichnet, freiwillige Selbstverpflichtungen verschiedener Industriezweige zu erwirken. Während viele dieser Verpflichtungen aber wenig wirksam in der Umsetzung waren, da ihnen ein Kontroll- und Sanktionsmechanismus fehlte (vgl. Rennings 1997), war diesem Instrument lediglich in der Abfallpolitik mehr Erfolg beschieden. Auch marktwirtschaftliche Instrumente finden in der Umweltpolitik vermehrt Anwendung. So wurden schon seit längerem Abgaben für die Nutzung von Wasser- und Abwasser- und Abfallentsor-



„... du versäufst grad wieder meine Ausbildung!“

gungskapazitäten erhoben, mit denen die Belastung von Umweltmedien mit einem Preis versehen wurde (vgl. Linscheidt 1999), doch erst Ende der 1990er Jahre wagte es die rot-grüne Bundesregierung, eine Öko-Steuer einzuführen.

Noch weitergehend eröffnen reflexive Steuerungsinstrumente den Unternehmen Handlungsspielräume. So zielte die Einführung eines EU-weiten Systems zum betrieblichen Umweltmanagement (Environmental Management and Auditing Scheme - EMAS) auf die Auszeichnung ökologischer Vorreiter-Unternehmen (vgl. Doktoranden-Netzwerk-Öko-Audit 1998, Müller 1998).

Auch die vor allem bei der Umsetzung der Nachhaltigkeit praktizierten Politikmodelle der Aushandlung und des Dialogs lassen den Akteuren weitgehende Handlungsfreiheit und geben ihnen überdies Mitgestaltungsmöglichkeiten, wofür der Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) ein exzellentes Beispiel darstellt. Zugleich lassen sich in der vergangenen

Dekade verstärkt Initiativen auf Seiten der Industrie und anderer nicht-staatlicher Einrichtungen feststellen, die zu einer eigenständigen Regelung zum Umweltschutz und zur Nachhaltigkeit führen. So wurde die ISO-Norm 14001 zur Einrichtung von Umweltmanagementsystemen ohne direkte staatliche Beeinflussung von Unternehmensseite voran getrieben (vgl. Hortensius und Barthel 1997, Freimann und Walther 2002). Wie bereits angedeutet, hat sich das Umfeld für unternehmerisches Entscheiden und Handeln vor allem auch durch die voranschreitende Internationalisierung ihrer Aktivitätsfelder wie auch der Regulierungsinstitutionen und -mechanismen

verändert. Mit dem Abbau von Handelsschranken und sinkenden Transportkosten hat sich das marktliche Umfeld von Unternehmen sowohl auf Beschaffungs- wie auch auf Absatzmärkten in der vergangenen Dekade deutlich verändert. Viele Unternehmen sind in einer Vielzahl von Ländern aktiv.

Zunehmend beginnen sich jedoch auch politische Prozesse zu internationalisieren, wie es vor allem in der Umweltpolitik beobachtet werden kann. In diesem Prozess sind auch eine

Vielzahl internationaler Organisationen entstanden, die mit der Umsetzung und Implementierung internationaler Abkommen oder der internationalen Koordinierung der Bekämpfung ökologischer, sozialer und ökonomischer Probleme betraut sind (vgl. Bennett 1991, Rittberger 1999, De Senarclens 2001). Insbesondere problemfeldübergreifende Organisationen wie die Weltbank, die OECD oder auch das Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) können weitreichend nationale Politik und auch das Unternehmenshandeln beeinflussen. Innerhalb der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ist die supranationale Ebene zu einer zentralen Entscheidungsinstanz vor allem auch in der Umweltpolitik geworden. Viele weitreichende umweltpolitische Entscheidungen, wie die Einführung des EMAS-Systems, die EU-Altauto-Rücknahmeverordnung und das europaweite Emissionshandels-System werden in Brüssel entschieden (vgl. Ho-

(weiter auf Seite 12)

(*"Die Verantwortung..." Fortsetzung von Seite 11*)
meyer et al. 2001, Tews et al. 2003).

Aufgrund der beschriebenen Diversifizierung und Internationalisierung argumentieren zahlreiche Autoren, dass Unternehmen eine stärkere Rolle in politischen Prozessen spielen als dies im traditionell nationalstaatlich verfassten Kontext einer bipolaren Akteursstruktur der Fall war (vgl. Weiss und Jacobsen 1998, Daly 1999). Die Globalisierung der Produktions- und Konsumptionssysteme, die Kontrolle über Schlüsseltechnologien und die Beschränkungen der Handlungsautonomie von Staaten geben Unternehmen vermehrte Einflussmöglichkeiten und begründen zugleich ihre Verantwortung für die zukunftsfähige Gestaltung ihrer Geschäftstätigkeit (vgl. Schneidewind 1998, Levy und Newell 2002).

Diese Verantwortung wird auch von mehr und mehr Unternehmen anerkannt und in konkrete Aktivitäten wie z.B. die Einrichtung von Umweltmanagementsystemen, die Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsberichten oder das Mitwirken im Global Compact umgesetzt (vgl. Ruggie 2002, Kell 2003).

Gleichwohl sind die Unternehmen, die in dieser Weise ihre Verantwortung annehmen, eine kleine Minderheit, die nur langsam wächst. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Generationengerechtigkeit in das hier skizzierte ausdifferenzierte Interaktionsgefüge von Unternehmen, Staat und anderen nicht-staatlichen Akteuren einzubringen und zu verankern ist.

Herausforderungen der Generationengerechtigkeit

Laut der Arbeitsdefinition ist Generationengerechtigkeit erreicht, "wenn die Chancen nachrückender Generationen auf Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse mindestens so groß sind wie die der ihnen vorangegangenen Generation" (Tremmel 2003, S. 35). Hieraus können folgende Herausforderungen für die Gestaltung der politischen Rahmenbedingungen abgeleitet werden (vgl. auch Siebenhüner und Müller 2003, Theisen 2003):

1) Langfristigkeit und hohe Unsicherheiten: Der Fokus auf mehrere Generationen stellt eine besondere Herausforderung für die meist kurzfristig orientierten politischen Entscheidungsprozesse dar. Gleichwohl erfordert die Schaffung und Erhaltung von Lebenschancen für zukünftige Generationen ein langfristiges Denken und

Planen. Hierfür flexible Planungsinstrumente zu entwickeln und einzusetzen stellt eine der zukünftigen Herausforderungen dar.

- 2) Ergebnisoffenheit: Die Generationengerechtigkeit verstanden als eine regulative Idee verlangt eine relative Ergebnisoffenheit in der Gestaltung politischer wie auch unternehmerischer Entscheidungen. Die Unsicherheit und Langfristigkeit, mit der Lösungen zur Sicherstellung von Generationengerechtigkeit gefunden und beurteilt werden müssen, erfordert daher flexible Lösungsansätze, die sich möglichst vielen neuen Anforderungen anpassen können und fehlerfreundlich konstruiert sind.
- 3) Einbindung gesellschaftlicher Akteure: Zudem sind im Bereich der Probleme der Generationengerechtigkeit Autonomiesphären von Individuen und Unternehmen tangiert, in die demokratische Institutionen nur schwer intervenieren können. Daher müssen staatliche Steuerungsversuche wesentlich stärker partizipierend angelegt werden und gesellschaftliche Akteursgruppen einbeziehen.
- 4) "Coopetition": Die reine Fokussierung auf den Wettbewerb wird zur Verbesserung der Generationengerechtigkeit nicht ausreichen. Vielmehr sind innovative Mischformen aus Wettbewerb ("competition") und Kooperation ("cooperation") zwischen Wettbewerbern oder auch unterschiedlichen Akteuren gefordert.
- 5) "Flexicurity": Auch die generationengerechte Gestaltung der sozialen Sicherungssysteme erfordert innovative Mischformen, die Sicherheit ("security") und Flexibilität ("flexibility") miteinander verbinden.

Umsetzungsaspekte

Was folgt nun für die zukünftige Gestaltung politischer Entscheidungsprozesse für die Umsetzung der Generationengerechtigkeit in Unternehmen? Die folgenden Aspekte können Anregungen geben:

· Differenzierte Anreizgestaltung: Nachdem der staatliche Umgang mit Unternehmen traditionell durch Misstrauen und Kontrollen geprägt war, machen die proaktiven Maßnahmen von Unternehmen zur freiwilligen Übernahme von Verantwortung eine differenzierte Gestaltung der Anreize erforderlich. Das Engagement von Unternehmen und ihre dokumentierte Selbstkontrolle können zu einer Lockerung der Kontrollmaßnahmen und zu einer Förde-

rung dieser Unternehmenspolitik führen, während sie für die nicht kooperationswilligen Unternehmen beibehalten werden müssen.

- Einbindung gesellschaftlicher Gruppen und der Öffentlichkeit: Dem Umstand der gewachsenen politischen Rolle von zivilgesellschaftlichen Akteuren, wie NGOs oder Bürgergruppen, Rechnung tragend, sollten diese auch verstärkt einbezogen werden, z.B. bei der Überwachung von Unternehmensaktivitäten (Monitoring).
- Internationale Kooperation: Während die Europäisierung in vielen Politikbereichen schon weit voran geschritten ist, hinkt die problemadäquate Ausgestaltung internationaler Politiksetzungsprozesse hinterher. Die weitere Stärkung der internationalen Organisationen, z.B. in Richtung auf den Aufbau einer der Welthandelsorganisation (WTO) ebenbürtigen Weltumwelt- und Entwicklungsorganisation, steht noch aus (vgl. Biermann 2000, Biermann und Bauer 2004).
- Politikintegration: Nicht nur der bereits beschriebene ressortübergreifende Charakter der Herausforderungen der Generationengerechtigkeit, sondern auch die bestehenden Ineffizienzen im politischen Apparat rufen nach einer stärkeren Integration politischer Initiativen und politischer Maßnahmen. So existieren in vielen politischen Verwaltungen Abteilungen mit sehr gegenläufigen Zielsetzungen. Diese Ineffizienzen abzubauen, wäre eine dringliche Aufgabe für politische Entscheidungsträger.
- Freiwillige Verpflichtungen zu Langfriststrategien mit quantitativen Zielformulierungen: Die gemischten Erfahrungen mit freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen zeigen die Notwendigkeit einer stärkeren Ausrichtung auf quantitative Zielformulierungen und deren Überprüfung durch unabhängige Akteure. Zugleich bedürfen diese Selbstverpflichtungen eines funktionierenden Sanktionsmechanismus, der Zielverfehlungen und fehlende Umsetzung der Verpflichtung ahndet. Unter dem Blickwinkel der Generationengerechtigkeit ist vor allem auch die Langfristigkeit dieser Zielsetzungen und die kontinuierliche Überprüfung von Bedeutung.

(weiter auf Seite 13)

Freundschaft zwischen zwei Menschen beruht auf der Geduld des einen.

Indische Weisheit

Literatur:

- Bennett, A. L. (1991): *International Organizations: Principles and Issues*. 5. Aufl., Prentice Hall, Englewood Cliffs
- Biermann, F. (2000): *The case for a world environment organization*. In: *Environment*. Vol. 42. S. 22-31
- Biermann, F./Bauer, S. (Hg.) (2004b): *A World Environment Organization: Solution or Threat for Effective International Environmental Governance?* Ashgate, Aldershot (Im Erscheinen)
- Daly, H. E. (1999): *Globalization versus internationalization - some implications*. In: *Ecological Economics* Vol. 31. S. 31-37
- De Senarclens, P. (2001): *International organisations and the challenges of globalisation*. In: *International Social Science Journal*. Vol. 170. S. 509-522
- Doktoranden-Netzwerk-Öko-Audit (Hg.) (1998): *Umweltmanagementsysteme zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Eine interdisziplinäre Auseinandersetzung mit der EG-Öko-Audit-Verordnung und der DIN EN ISO 14001*. Springer, Berlin, Heidelberg u.a.
- Freimann, J./Walther, M. (2002): *The Impacts of Corporate Environmental Management Systems: A Comparison of EMAS and ISO 14001*. In: *Greener Management International* Vol. 36. S. 91-103
- Homeyer, I. v./Klaphake, A./Sohn, H.-D. (2001): *EU Accession: Negotiating environmental dumping?* In: *Intereconomics: Review of European Economic Policy*. Vol. 36. S. 87-97
- Hortensius, D./Barthel, M. (1997): *Beyond 14001. An introduction to the ISO 14000 series*. In: Sheldon, S. (Hg.): *ISO 14001 and Beyond*. Greenleaf Publishing, Sheffield
- Jänicke, M. (1997): *National Environmental Policies*. Springer, Heidelberg u.a.
- Jänicke, M./Kunig, P./Stitzel, M. (1999): *Lern- und Arbeitsbuch Umweltpolitik ; Politik, Recht und Management des Umweltschutzes in Staat und Unternehmen*. Dietz, Bonn
- Kell, G. (2003): *The Global Compact: Origins, Operations, Progress, Challenges*. In: *Journal of Corporate Citizenship* Vol. 11. S. 35-49
- Levy, D. L./Newell, P. J. (2002): *Business Strategy and International Environmental Governance: Toward a Neo-Gramscian Synthesis*. In: *Global Environmental Politics* Vol. 2. S. 84-101
- Linscheidt, B. (1999): *Umweltabgaben als Innovationsimpuls. Erfahrungen aus der Anwendung im Abwasser- und Abfallbereich*. In: *Ökologisches Wirtschaften* 1999/2. S. 18-19
- Müller, M. (1998): *Der Umweltgutachter Im Öko-Audit-System - Eine entscheidungstheoretische Analyse von Determinanten der Prüfungsqualität*. In: *Zeitschrift für Umweltpolitik und Umweltrecht (ZfU)*, S. 213-238
- Rennings, K. et al. (1997): *Nachhaltigkeit, Ordnungspolitik und freiwillige Selbstverpflichtung*. Physica, Heidelberg
- Rittberger, V. (1999): *Internationale Organisationen: Politik und Geschichte*, 3. Aufl. Leske und Budrich, Opladen
- Ruggie, J. (2002): *The Theory and Practice of Learning Networks: Corporate Social Responsibility and the Global Compact*. In: *Journal of Corporate Citizenship* Vol. 5. S. 27-36
- Schneidewind, U. (1998): *Die Unternehmung als strukturpolitischer Akteur*. Metropolis, Marburg
- Siebenbühner, B./Müller, M. (2003): *Mit Umweltpolitik zu nachhaltigen Lernprozessen*. *Zeitschrift für Umweltpolitik und Umweltrecht (ZfU)* 3/2003. S. 309-332
- Tews, K./Busch, P.-O./Jörgens, H. (2003): *The diffusion of new environmental policy instruments*. In: *European Journal of Political Research* Vol. 42. S. 569-600
- Theisen, H. (2003): *Generationengerechtigkeit durch gute Gouvernanz*. In: *Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hg.): Handbuch Generationengerechtigkeit*. oekom Verlag, München. S. 199-218.
- Tremmel, J. (2003): *Generationengerechtigkeit - Versuch einer Definition*. In: *Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hg.): Handbuch Generationengerechtigkeit*. oekom Verlag, München. S. 27-78
- Weiss, E. B./Jacobsen, H. K. (Hg.) (1998): *Engaging Countries: Strengthening Compliance with International Environmental Accords*. MIT Press, Cambridge, MA

Die öffentliche Meinung gleicht einem Schloßgespenst: Niemand hat es gesehen, aber alle lassen sich von ihm tyrannisieren.

Sigmund Graff

Siebenbühner, B./Müller, M. (2003): *Mit Umweltpolitik zu nachhaltigen Lernprozessen*. *Zeitschrift für Umweltpolitik und Umweltrecht (ZfU)* 3/2003. S. 309-332

Tews, K./Busch, P.-O./Jörgens, H. (2003): *The diffusion of new environmental policy instruments*. In: *European Journal of Political Research* Vol. 42. S. 569-600

Theisen, H. (2003): *Generationengerechtigkeit durch gute Gouvernanz*. In: *Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hg.): Handbuch Generationengerechtigkeit*. oekom Verlag, München. S. 199-218.

Tremmel, J. (2003): *Generationengerechtigkeit - Versuch einer Definition*. In: *Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hg.): Handbuch Generationengerechtigkeit*. oekom Verlag, München. S. 27-78

Weiss, E. B./Jacobsen, H. K. (Hg.) (1998): *Engaging Countries: Strengthening Compliance with International Environmental Accords*. MIT Press, Cambridge, MA

Prof. Dr. Bernd Siebenbühner, Institut für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik, Universität Oldenburg.
Kontakt: Prof. Dr. Bernd Siebenbühner, Institut für Betriebswirtschaftslehre I, Forschungsgruppe GELENA, Postfach 2503, 26111 Oldenburg, bernd.siebenbuehner@uni-oldenburg.de



Liebe Leser,

Ihre Meinung interessiert uns!

Mit Ihren Impulsen wollen wir die "Generationengerechtigkeit!" weiter verbessern. Bitte schreiben Sie uns an:

GG! - Redaktion
Postfach 5115
D-61422 Oberursel
Tel. +49-6171-982367
Fax +49-6171-952566
E-mail: info@srzg.de

Bitte nennen Sie uns auch Leser aus Ihrem Bekanntenkreis, denen wir eine Ausgabe kostenlos zur Probe zusenden können. Wenn Sie selbst inzwischen eine Ausgabe kostenlos erhalten haben, so bitten wir um Verständnis dafür, dass wir Ihnen keine weiteren Probe-Ausgaben mehr zusenden. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie nun unsere Zeitschrift für 25 Euro im Jahr abonnieren (siehe letzte Seite).

1. Platz des Generationengerechtigkeits-Preises 2003/2004: Unternehmen und Generationengerechtigkeit

von Jan-Marek Pfau

Ausgehend von einer im foucaultschen Sinne diskursorientierten Dekonstruktion des Begriffes der Generationengerechtigkeit wird eine Rekonstruktion angestrengt, die in Hinblick auf den Neuheitswert alternative Sichtweisen auf Generationen und Gerechtigkeit zu werfen versucht. Auf den Arbeitsdefinitionen aufbauend wird ein rekursives System-Modell des Unternehmens entwickelt, welches auf seinen Grenzen Faktoren bietet, die Handlungen ermöglichen, die als generationengerecht empfunden werden können.

Der Graus der Generationengerechtigkeit

Beobachtet man den Diskurs¹ zum Begriff der Generationengerechtigkeit, könnte einem das Grausen kommen! In nahezu reformatorischem Eifer wird der Begriff der Generationengerechtigkeit überall aufgegriffen und für verschiedenste Zwecke vereinnahmt. Damit wird unter der Oberfläche der positiven Theorie und des rationalen Handelns eine normative Botschaft ausgesandt: Es ist endlich Zeit, dass wir Jungen - mit eurer Hilfe, ihr Alten! - die Dinge in die Hand nehmen und uns unsere Gerechtigkeit - nun selber! - schaffen! Damit wird ein ökonomisch neoliberaler, juristisch faustrechtlicher, gesellschaftlich spaltender und politisch streitbarer Einwand geltend gemacht. Daher fällt er auf so fruchtbaren Boden. Die Kritiker dieser Generationengerechtigkeit sind zahlreich. Sie sprechen von "Missbrauch" und "Stimmungsmache" im Interesse der Jungen. Es ist daher nötig, den Begriff aus ein paar Perspektiven zu kontextualisieren. Es gibt keine Generationengerechtigkeit und es wird sie auch nie im Sinne einer quantitativ kontrollierbaren Formalisierung geben können. Gerechtigkeit ist eine Wahrnehmung ihrer. Je nach politischem Standpunkt wird Generationengerechtigkeit instrumentalisiert, um partikuläre Interessen zu legitimieren. Das ist der Diskurs der Generationengerechtigkeit.

Aber worum geht es der Generationengerechtigkeit eigentlich? Die vielen Worte lenken vom eigentlichen Motiv ab: *sich einschränken, um Möglichkeiten für eine Zukunft für alle zu erhalten*. Generationengerecht ist zunächst einmal das Erhalten von Möglichkeiten. Generationengerechtigkeit, wie auch Nachhaltigkeit, als Leitbild für zukunftsethisches Handeln legi-

timiert sich als solche aus dem Umstand, dass es kein Gremium gibt, welches die Zukunft im Heute vertreten kann². Es muss eine Ethik geben, die die Zukunft als Verantwortlichkeit in das Handeln im Heute unbedingt einfließen lässt. Damit betrifft die Generationengerechtigkeit alle Akteure, die generationengerecht handeln müssen und damit alle, die handeln! Insofern betrifft Generationengerechtigkeit sehr wohl auch Manager und Unternehmen.

Generationen und Gerechtigkeit

In Abhebung von allen üblichen Diskriminierungen der Generationen voneinander möchte ich eine *potentative* Perspektive vorschlagen:

Abb. 1: funktionalistische Perspektive auf Generationen

Alter	Funktionen
0-25/30	Sozialisieren, Lernen, Studieren, Aufnehmen, Verstehen, Kritisieren
25/30-60	Ökonomisch produktive Kraft, Reproduktion durch Gründung von Familien
60-90	Weitergabe von Erfahrungen

Diese Potentiale bauen aufeinander auf. Wenn ein Kind keine Chance hat, sich gut erziehen zu lassen, dann gehen ihm auch Chancen in späteren Lebensabschnitten verloren. Wer in mittlerem Alter mit schlechtem Zeugnis entlassen wird, der riskiert einen großen Teil seiner Ansprüche an Rentenbezügen im Alter. Gerechtigkeit lässt sich als "Stabilität" bezeichnen: Nur wenn der Kreislauf von Verantwortung des Kommunizierens und Handelns und Freiheit und Möglichkeit zu Kommunizieren und Handeln geschlossen ist, kann auch das ethische Gesamtziel erreicht werden, welches ist, dass die Früchte der gemeinsamen Arbeit gerecht verteilt sind, sowohl über als auch innerhalb der Zeit. Immer aber besteht Gerechtigkeit in der Wahrnehmung.

Generationengerechtigkeit im Unternehmen - ein strategisches Handlungsmodell

Als konstitutive Elemente der Nachhaltigkeit gelten das Prinzip der "Conservation of Options", das der "Conservation of Quality" und das der "Conservation of Access". Diese drei Prinzipien sind Kriterien für eine Handlungsstrategie. Planungs determinierte Ansätze halten diese Kriterien nicht oder nur bedingt ein. Daher weichen wir auf eine Managementtheorie der Systeme aus. Im Folgenden stelle ich das Modell der nicht-trivialen Maschine vor. Sie ist die "große Schwester" der trivialen Maschine, einem ein-

fachen Input-Output-Modell.

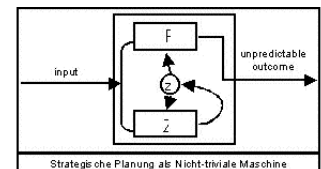
Ich gehe davon aus, dass das Modell eine unterscheidungstheoretisch hergeleitete Information sein wird - in allem work-in-progress-Charakter, der es Praktikern erlaubt, damit zu agieren. In meiner Vorstellung der Form der Information - als Unterschied, der einen Unterschied macht³ - liegt die Operationalisierbarkeit von Nachhaltigkeit und Generationengerechtigkeit von Seiten des Unternehmers in der Produktion der richtigen Informationen zur richtigen Zeit.

"Draw a distinction!"⁴ ist daher sowohl für mich als Unterscheidungstheoretiker als auch für den Unternehmer die Handlungsdevise, die dem folgenden Modell

vorausgeht und in ihm immer wieder Anwendung findet. Sie ist in diesem Sinne eine "implizite Ethik"⁵.

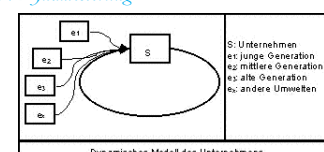
Dem Verständnis meiner Strategieentwicklung liegt das Verständnis des Unternehmens als nicht-triviale Maschine zugrunde:

Abb. 2: Unternehmen als nicht-triviale Maschine



In Bezug auf die Funktionsmechanismen wird in diesem Falle eine *Eigenfunktion* Z eingeführt, welche zum einen auf die nach wie vor unterstellte Transformationsfunktion F wirkt und diese verändert, aber gleichzeitig auch auf sich selbst wirkt und sich selbst verändert. Dieses Modell bewirkt, dass die Zustände des Unternehmens nicht mehr planbar, weil nicht mehr vorhersagbar sind. Sie sind lediglich strukturell determiniert. Dynamisiert ergibt sich folgendes Modell für das Unternehmen:

Abb. 3: Dynamisierung



Das System S ist zu jedem Zeitpunkt ein anderes. Oder: Es ist nie dasselbe. Eine

(weiter auf Seite 15)

(*1. Platz...*) Fortsetzung von Seite 14)

Rekursion kann als Kommunikation beschrieben werden, die erwidert wird. Sie ist eine Information, die als solche eingeführt wird.

Wie können nun die unterschiedlichen Möglichkeiten der Menschen verschiedener Generationen in effizienter Weise dem Unternehmenszweck nutzbar gemacht werden? Die Lösung liegt auf den Grenzen:

System/Generation I: Tagesbetreuung, Ausbildung der Kinder von Mitarbeitern u.a., Praktika/Volontariate/Hospitanzen, Förderung von Begabung, Ideen und Kreativität der Jugend, ungelöste Probleme herstellen⁶ und so weiter.

System/Generation II: Arbeitsplätze, Entlohnung, Weiterbildung, Ermöglichung von Familie und Beruf, Fehlerfreundlichkeit, Scheitern und Nichtwissen⁷ zulassen und so weiter.

System/Generation III: finanzielle Alterssicherung, Stabilität, Teilzeitbeschäftigungen, Respekt, Humankapital und Weitergabe von Erfahrung und so weiter.

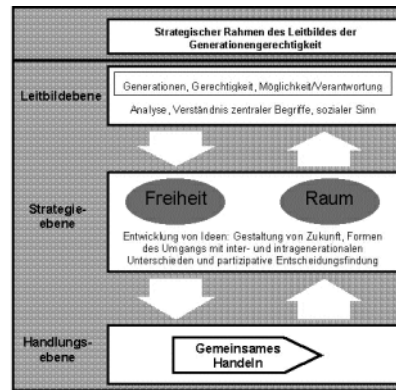
Strategiesynopsis

Dieses strategische Handlungsmodell unternimmt den Versuch "integrativer Konzepte nachhaltiger Entwicklung".

Die gesamte Strategie ist als simultanes Muster, eher als eine Struktur, gedacht.

Das Muster wartet im Kopf des Managers darauf, vergeblich kommuniziert zu werden. Sowohl die Strategieentwicklung in diesem Operationalisierungsvorschlag von generationengerechtem Handeln als auch die unternehmerischen Teilbereiche, Einkauf, Produktion, Logistik, Absatz, Unternehmenskommunikation, und so weiter, werden prozessual und reziprok kongruent gedacht. Führung und Kontrolle sind semantische Einheiten.

Abb. 4: Strategiesynopsis



Literatur:

¹ Foucault, M. (1983): *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I*. Suhrkamp, Frankfurt a.M.

² Jonas, H. (2003): *Das Prinzip Verantwortung*. Suhrkamp, Frankfurt a.M., S. 55

³ Bateson, G. (2003): *Ökologie des Geistes*, Suhrkamp, Frankfurt a.M. und Simon, Fritz B.: *Unterschiede, die Unterschiede machen*, Suhrkamp, Frankfurt a.M.

⁴ Spencer-Brown, G. (1994): *Laws of Form, Limited Edition*, Cognitzer C., Portland, Oregon, S. 84.

⁵ Von Foerster, H. (1993): *Implizite Ethik*, S. 348. in: Von Foerster, Heinz: *Wissen und Gewissen: Der Versuch einer Brücke (1. Auflage)*, Suhrkamp, Frankfurt a.M., S. 347-349.

⁶ Baecker, D./ Kluge, A. (2003): *Vom Nutzen ungelöster Probleme*, Merve, Berlin, S. 57.

⁷ a.a.O., S. 135: "Die Fähigkeit zum Nichtwissen scheint bei vielen Leuten Bedingung für Intelligenz zu sein."

⁸ Forschungszentrum Karlsruhe (Hrsg.) (1999): *Ein integratives Konzept nachhaltiger Entwicklung*. Autoren: Jörissen, J./ Kopfmüller, J./ Brandl, V./ Paetan, M., <http://www.its.fzk.de/deu/Itaslit/jona99a.pdf>, S. 15 ff.

Jan-Marek Pfau ist Student der Wirtschaftswissenschaften an der Privaten Universität Witten/Herdecke. Kontakt: jan-marek.pfau@uni-wh.de



2. Platz des Generationengerechtigkeits-Preises 2003/2004: Unternehmen und Generationengerechtigkeit

von Frauke David, Oliver Falck, Stephan Hebl und Christoph Kneiding

In diesem Artikel wird ein Ansatz vorgestellt, in dem die Selbstbindungsfähigkeit von Akteuren ihre Moralfähigkeit bestimmt. Unternehmen als kollektive Akteure haben darin eine größere Selbstbindungsfähigkeit, da sie zum einen über einen prinzipiell unendlichen Zeithorizont verfügen und zum anderen einen programmierbaren Charakter haben. Probleme treten jedoch bei Prinzipal-Agenten-Beziehungen, unvollständigen Arbeitsverträgen sowie der unzureichenden Absicherung von Eigentumsrechten auf.

Um der Frage nachgehen zu können, ob Generationengerechtigkeit grundsätzlich Aufgabe von Unternehmen sein kann, muss zunächst beantwortet werden, ob Unternehmen als kollektive Akteure moralische Verantwortung tragen können. In der einschlägigen Literatur ist die Moralfähigkeit eines Akteurs üblicherweise von seiner Handlungsfähigkeit abhängig. Pies (2001, S. 180ff.) stellt dagegen einen Ansatz vor, in dem nicht die Handlungsfähigkeit sondern die Selbstbindungsfähigkeit

von Akteuren im Vordergrund steht. Er unterscheidet dabei zwischen Gerechtigkeit und Verantwortung. Die Kategorie der Gerechtigkeit wird dabei zur Lösung von Problemen kollektiver Selbstbindung herangezogen, während die Kategorie der Verantwortung zur Lösung von Problemen individueller Selbstbindung herangezogen wird. Dabei haben nach Pies (2001, S. 187) Unternehmen als kollektive Akteure gegenüber Individuen eine größere Selbstbindungsfähigkeit: "Die überlegene Selbstbindungsfähigkeit korporativer Akteure und folglich ihre überlegene Verantwortungsfähigkeit resultiert aus zwei Faktoren, die sich wechselseitig unterstützen und verstärken: Erstens verfügen korporative Akteure im Unterschied zu natürlichen Personen über einen prinzipiell unendlichen Zeithorizont. Dadurch ist es ihnen möglich, langfristige Investitionen zu tätigen, die sich für einzelne Individuen nicht auszahlen würden. Zweitens

wird der Charakter eines korporativen Akteurs durch eine Organisationsverfassung konstituiert, die formelle und informelle Regeln umfasst. Neben äußeren Institutionen wie z.B. Vertragsrecht stehen einem korporativen Akteur daher auch innere Institutionen wie z.B. ein *code of conduct* als Medium individueller Selbstbindung zur Verfügung. Hierdurch ist der Charakter eines korporativen Akteurs leichter programmierbar - und für Außenstehende wesentlich transparenter - als der Charakter einer natürlichen Person."

Die Bereitschaft von Unternehmen langfristige Investitionen zu tätigen sowie die glaubhafte Programmierbarkeit des Charakters von Unternehmen kann aber auf Grund verschiedener Unvollkommenheiten eingeschränkt sein. Auf drei Gründe sei hier überblicksartig hingewiesen:

(weiter auf Seite 16)

Prinzipal-Agenten-Problem zwischen Eignern und Managern.

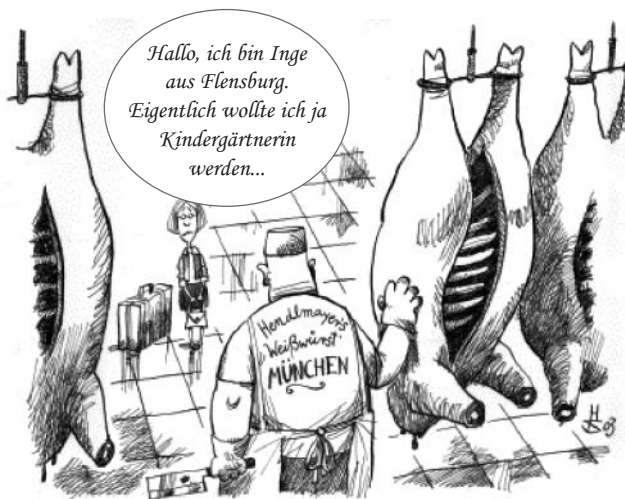
Obwohl die Eigner ein in der Regel langfristiges Interesse haben - der Wert des Unternehmens auf vollkommenen Märkten ist nichts anderes als der Barwert der erwarteten künftigen Erträge -, führen die Anreiz- und insbesondere Entlohnungsstrukturen in Unternehmen häufig dazu, dass Manager eine sehr kurzfristige Perspektive haben. Beispielsweise kann die mangelnde Bilanzierbarkeit von immateriellen Vermögenswerten wie langfristige Kundenbindung oder betriebliches Humankapital dazu führen, dass Manager, die zum Teil nach dem Bilanzserfolg entlohnt werden, diese Vermögensformen in ihren Strategien nicht entsprechend berücksichtigen. Hier ist zum einen u.a. die Politik gefordert, transparente und zukunftsfähige Bilanzierungsrichtlinien zu schaffen. Zum anderen bietet insbesondere der Bilanzanhang eine Fülle an Gestaltungsspielräumen, die Unternehmen zur individuellen Selbstbindung ausnützen können. Häufig mangelt es diesen Informationen allerdings an Glaubwürdigkeit. Erst die Einigung mehrerer Unternehmen auf gewisse Usancen könnte zur Überwindung dieser Glaubhaftigkeitslücke beitragen. Bestehende Plattformen wie die *UN Global Reporting Initiative* könnten dabei geeignete bereits existierende Foren sein, um gemeinsame unternehmerische Strategien zu entwickeln.

Unvollständige Arbeitsverträge

Unvollständige Arbeitsverträge können dazu führen, dass weder Unternehmen noch Arbeitnehmer bereit sind, in betriebspezifisches Humankapital des Arbeitnehmers zu investieren, da die Seite, die die Kosten der Humankapitalinvestition nicht trägt, die andere Seite durch Androhung der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses ausbeuten kann. Hat das Unternehmen in das betriebspezifische Humankapital seiner Arbeitnehmer investiert, können Arbeitnehmer u. U. gegenüber dem Unternehmen, das den Verlust seiner Investition befürchtet, überhöhte Lohnforderungen durchsetzen. Hat dagegen ein Arbeitnehmer in sein eigenes betriebspezifisches Humankapital investiert, könnten Unternehmen in dem Wissen, dass die Hu-

mankapitalinvestition in anderen Betrieben wertlos ist, Lohnangebote unterhalb der neu erworbenen Produktivität des Arbeitnehmers machen.

In einer sich schnell ändernden Welt, in der die Rolle lebenslangen Lernens von allen Seiten betont wird, kann der mangelnde Humankapitalaufbau im Berufsleben dazu führen, dass insbesondere die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von älteren Arbeitnehmern weit unter der jüngerer Arbeitnehmer liegt. Dies betont auch die sog. *Rürup-Kommission*, wenn sie schreibt "[dass] vor allem [...] die Voraussetzung zur lebenslangen innerbetrieblichen Qualifizierung insbesondere älterer Beschäftigter verbessert werden [muss]. [...] Hier sind die Unternehmen gefordert, entsprechende Angebote zu schaffen." (Bundesministerium für Ge-



sundheit und Soziale Sicherung, 2003, S. 7f.) Erst durch ein gemeinsames Engagement von Unternehmen und Arbeitnehmern könnte das beschriebene Dilemma überwunden werden. Ein mögliches Arrangement könnte in der Umstrukturierung bereits in Unternehmen bestehender Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung bestehen, wenn beispielsweise bestehende Arbeitszeitkonten an das Angebot gekoppelt werden, angesammelte Stunden nicht auf Langzeitkonten zu übertragen oder "abzufeiern", sondern für Weiterbildungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber anbietet, zu verwenden. So hätte der Arbeitgeber zwar die direkten Kosten der Maßnahme zu tragen, der Arbeitnehmer seinerseits würde Arbeitszeit von seinem Zeitkonto investieren.

Ein ähnliches Dilemma besteht im deutschen Dualen Ausbildungssystem. Die fehlende Bereitschaft der Unternehmen zur nicht betriebspezifischen Ausbildung von Lehrlingen könnte darin begründet sein, dass Unternehmen zwar

die hohen Kosten der Ausbildung zu tragen haben, sich aber der Nutzung dieser nicht betriebspezifischen Humankapitalinvestition nach Abschluss der Ausbildung nicht sicher sein können. Aus theoretischer Sicht ist diese Erkenntnis nicht neu und geht auf Becker (1964) zurück. Ein optimaler Umfang der betrieblichen Ausbildung findet dann statt, wenn die Individuen selbst ihre Ausbildungskosten übernehmen. (Staatliche) Eingriffe sind nur dann erforderlich, wenn kreditbeschränkte Individuen nicht über genügend Eigenmittel zur Finanzierung ihrer Ausbildung verfügen bzw. wenn in unvollkommenen Arbeitsverträgen die Ausbildungszusage von Unternehmen nicht ausreichend vertraglich abgesichert werden kann. Acemoglu und Pischke (1999) betonen, dass dies von Bedeutung ist, wenn die betriebliche Ausbildung im Wesentlichen in Form von *learning-on-the-job* stattfindet.

Unvollkommene Eigentumsrechte

Der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen setzt die eindeutige Vergabe von Eigentumsrechten voraus. Sind diese einmal eindeutig und dauerhaft vergeben, führt der Marktmechanismus dazu, dass es zu einem schonenden Ressourcenumgang kommt. Zur Gewährleistung eines nachhaltigen Umgangs mit natürlichen Res-

sourcen ist u.a. die Politik gefragt, auf dem Weg zu *Global Governance* für eindeutig und dauerhaft glaubhaft international gesicherte Eigentumsrechte an den natürlichen Ressourcen zu sorgen. Die Forderung des Kyoto-Protokolls, eine Reduzierung der Treibhausgase durch einen weltweiten Zertifikatehandel zu erreichen, setzt genau auf derartige marktliche Mechanismen. Problem am Kyoto-Protokoll ist allerdings, dass die Staaten, die das Protokoll nicht ratifiziert haben, sich in einer vorteilhaften Free Rider Position befinden. Sie profitieren von dem realisierten Umweltschutzniveau ohne sich an den Kosten zu beteiligen. Haben multinationale Abkommen bei der Bereitstellung globaler öffentlicher Güter wenig Erfolg, könnten auch in diesem Zusammenhang Unternehmen eine wesentliche Rolle spielen. Unternehmen sehen sich dabei genau wie Staaten dem Problem des Free Riding gegenüber. Als Lösung dieser Dilemmasituation bietet sich eine Kooperation der Konkurrenten

(weiter auf Seite 17)

(„2. Platz...“ Fortsetzung von Seite 16)

in Form einer kollektiven Selbstbindung an. Als Voraussetzung für die Verfolgung einer solchen Strategie nennt Suchanek (2001, S. 117f.) drei Bedingungen: Die kollektive Selbstbindung muss für die teilnehmenden Unternehmen grundsätzlich vorteilhaft sein; ihre Durchsetzung muss glaubhaft gewährleistet sein; und sie darf nicht zu einer Einschränkung des erwünschten Wettbewerbs führen. Die Überlegenheit der Selbstverpflichtung von Unternehmen gegenüber multinationalen Abkommen liegen in der proaktiven Haltung der Unternehmen und der häufig besseren Nutzung lokalen Wissens. Foren wie der UN *Global Compact* könnten dabei geeignete Plattformen darstellen.

Wer unten ist, fordert Gleichheit.
Wer oben ist, behauptet, sie sei erreicht.

Lothar Schmidt

Literatur:

Acemoglu, D./ Pischke, J.-S. (1999): *Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets*, *Economic Journal* 109, S. F112-F142.

Becker, G. S. (1964): *Human Capital*, Chicago.

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003): *Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme - Bericht der Kommission*, Berlin.

Pies, I. (2001): *Können Unternehmen Verantwortung tragen? - Ein ökonomisches Kooperationsangebot an die philosophische Ethik*, in: J. Wieland (Hrsg.): *Die moralische Verantwortung kollektiver Akteure*, Heidelberg, S. 171-200.

Suchanek, A. (2001): *Ökonomische Ethik*, Tübingen.



Franke David ist z.Z. Trainee Corporates & Markets, HVB Group in München. Kontakt: Franke David, Erzgießereistr. 34, 80335 München, franke.david@hvb.de

Oliver Falck ist miss. Mitarbeiter am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Wirtschafts- und Sozialpolitik an der Universität Passau. Kontakt: Oliver Falck, Pfaffengasse 2, 94032 Passau, oliver.falck@uni-passau.de

Stephan Heblch ist miss. Mitarbeiter am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Wirtschafts- und Sozialpolitik an der Universität Passau. Kontakt: Stephan Heblch, Grabengasse 9, 94032 Passau, stephan.heblch@uni-passau.de
Christoph Kneiding promoviert seit Januar 2005 zum Thema "Mikrofinanz in Deutschland" in Kooperation mit der GTZ. Christoph Kneiding, Holbeinstr. 12, 81679 München, c.kneiding@gmx.de

Lieferbare Bücher und Zeitschriften der SRzG

- | | |
|---|------|
| Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.): <i>Die 68er. Warum wir Jungen sie nicht mehr brauchen</i> , Kore Verlag: Freiburg 1998, Internetausgabe: Oberursel 1998 | 10 € |
| Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.): <i>Ihr habt dieses Land nur von uns geborgt</i> , Rasch und Röhring Verlag: Hamburg 1997 | 10 € |
| Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.): <i>Was bleibt von der Vergangenheit? Die junge Generation im Dialog über den Holocaust</i> . Mit einem Vorwort von Roman Herzog, Ch.Links Verlag: Berlin 1999 | 20 € |
| Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (Hrsg.): <i>Handbuch Generationengerechtigkeit?</i> (oekom Verlag) 2003 | 25 € |
| Jörg Tremmel/Gotlind Ulshöfer (Hrsg.): <i>Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit - Theorie und Praxis</i> (IKO Verlag) 2005 | 15 € |

Ausgaben der Zeitschrift Generationengerechtigkeit

Folgende bisher erschienenen Ausgaben können Sie bei der SRzG beziehen:

- | | |
|--|---|
| Finanzielle GG (Jg 2, Heft 1) | Generationengerechtigkeit und Familienpolitik (Jg 3, Heft 3) |
| Ressourcenproduktivität (Jg 2, Heft 2) | Generationengerechtigkeit und Bevölkerungspolitik (Jg. 4, Heft 1) |
| What is Generational Justice? - 1 st engl. Ed. - (Jg 2, Heft 3) | Justice, Ethics, Ecology - 2 nd engl. Ed.- (Jg. 4, Heft 2). |
| Generationengerechtigkeit oder Nachhaltigkeit (Jg 3, Heft 1) | Generationenbeziehungen und Bildung (Jg. 4 Heft 3) |
| Unternehmen und Generationengerechtigkeit (Jg 3, Heft 2) | Dt.-Poln. Ausgabe: Einführung in die Generationengerechtigkeit (Jg. 4 Heft 4) |

Einzelpreis je Heft: 10 € - Abopreis: 25 € jährlich

DVD über die SRzG

Kostenlose Schriften der Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen

- Kurzinformation (Flyer)
- Das Wichtigste in Kürze! (Die Selbstdarstellung der SRzG)
- Die SRzG im Spiegel der Presse
- Resolution des Europäischen Jugendkongresses 2000 "Our Common Future - Realising Sustainability",
- Resolution des 2.Jugendkongreß der SRzG (Politiktest-Ergebnisse),
- Resolution des 1. Jugendkongresses der SRzG (neue Generationenverträge)
- Gesprächskultur der SRzG
- Stellungnahme zur Darstellung des Generationskonfliktes in den Medien

Videokassette von YOIS

- Rally of Youth 2001 (deutsch)
- Rally of Youth 2001 (englisch)

(zu beziehen bei: Videart 21, Magnus Pechel, fon: 06421-63101 o. 0177-4146743, e-mail videart21@web.de)

Generationengerechtigkeits-Preis 2003/2004

Generationengerechtigkeit und Unternehmen

von Marco Wiegand

Dieser Artikel ist eine Zusammenfassung des Wettbewerbsbeitrags "Generationengerechtigkeit und Unternehmen". Der Beitrag konzentriert sich darauf, wie an bereits bestehende Managementmethoden und -instrumente angeknüpft werden kann, um Unternehmen generationengerechter auszurichten.

Generationengerechtigkeit bedeutet für Unternehmen, dass nicht nur ein Verhaltenswandel der Mitarbeiter gegenüber der natürlichen Umwelt, sondern auch gegenüber den Kollegen, Geschäftspartnern, Kunden und Anspruchsgruppen erforderlich ist. Dieses kann jedoch nur erfolgreich mit einer Veränderung der Oberziele von Unternehmen einhergehen.

Die Forderung, Generationengerechtigkeit zu einem Oberziel von Unternehmen zu ernennen heißt allerdings nicht, dass Generationengerechtigkeit fortan als alleiniges Ziel von Unternehmen verstanden werden soll. Vielmehr besteht die Chance, intergenerationelle Aspekte in die Zielsetzungen eines Unternehmens einfließen zu lassen. Es ließe sich sogar bereits die neben dem Gewinn- bzw. Erfolgsziel entstandene Zielvielfalt wieder vereinfachen, indem Umweltschutz- und Sozialziel zu einem Generationengerechtigkeitsziel zusammengefasst werden.

Das dennoch hiermit eine gewaltige Herausforderung verbunden ist, wird spätestens dann deutlich, wenn man betrachtet, mit welchen vielfältigen Interessen Unternehmen sich bereits gegenüber den bestehenden Generationen innerhalb und außerhalb ihrer Grenzen konfrontiert sehen. Anders als die zukünftigen Generationen können sich

diese in Anspruchsgruppen organisieren und ihre Interessen artikulieren.

Die Akteure in den Unternehmen haben ihre eigenen, z.T. unterschiedlichen Interessen. Es ist die "Anschlussfähigkeit an Kernideen politischer Strömungen" (Jörg Tremmel im Handbuch Generationengerechtigkeit) des Begriffs der Generationengerechtigkeit, die darauf hoffen lässt, dass der Begriff der Generationengerechtigkeit bei Arbeitgebern wie auch Arbeitnehmern in Unternehmen gleichermaßen verankert werden kann. Ein wichtiger Anknüpfungspunkt für Arbeitgeber dürfte der zentrale Wert der Freiheit innerhalb des Konzepts der Generationengerechtigkeit sein. Besonders gewerkschaftlich organisierte und stark am Wert der Gleichheit orientierte Arbeitnehmer dürften hingegen stark in der intergenerationellen Gerechtigkeit ihren Anknüpfungspunkt finden.

Wie lassen sich allerdings aus einer Orientierung der Akteure in den Unternehmen konkrete Handlungsmaximen ableiten? Hier sollte aus der Sicht des Autors nicht das Rad neu erfunden, sondern sich an den bewährten betriebswirtschaftlichen Funktion und Methoden orientiert werden - generationengerechte Unternehmensstrategie, Produktpolitik, Unternehmensrechnung sowie Personalpolitik und -entwicklung.

Dem strategischen Management ist bereits dem Konzept der Generationengerechtigkeit eine Nähe zu attestieren, was sich in der starken Betonung der Zeit- und Qualitätsdimension begründen lässt. Das strategische Management versteht sich als langfristige Verhaltensplanung zur Erzielung von Wettbewerbsvorteilen. Die Wettbewerbsvorteile sollen wiederum die für das Überleben des Unternehmens notwendige Gewinnerzielung sicher stellen.

Wettbewerbsvorteile sollten dauerhaft sein, sie sollten nicht kurzfristig durch Wettbewerber imitiert werden können. Eine Bedrohung der Wettbewerbsvorteile kann jedoch auch auf der Beschaffungsseite des Unternehmens entstehen. Dieser Aspekt - die Erschöpflichkeit grundsätzlich aller Kapitalformen - wird in der einschlägigen Literatur des strategischen Management allerdings noch zu wenig gewürdigt.

Generationengerechtigkeit bedeutet für die Produktpolitik von Unternehmen, neben den Kunden auch den nachrückenden Generationen das Recht auf die

Befriedigung der eigenen Bedürfnissen einzuräumen. Um nicht durch einen Wiederkauf bedingten Ressourcenverbrauch zu bewirken, sollten die Produkte möglichst langlebig sein. Ändern sich jedoch die Bedürfnisse der (zukünftigen) Produktnutzer, sollten die Produkte entweder solche Modifikationen erlauben, dass mit diesen die neuen Bedürfnisse erfüllt werden können oder diese sollten so in die Umwelt eingebracht werden können, dass es für alle nachfolgenden Generationen zu keiner die Bedürfnisbefriedigung einschränkender Ressourcenknappheit kommt.

Einer längere Produktlebensdauer bzw. eine Wiederverwertbarkeit von Produkten stellt für Unternehmen eine interessante Möglichkeit dar, sich so über mehr Generationengerechtigkeit in der Produktpolitik von Wettbewerbern zu differenzieren und Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Eine stärkere Orientierung der Unternehmen am Lebenszyklus ihrer Produkte ist nämlich auch einer stärkeren Berücksichtigung der Rechte (und Bedürfnisse!) der nachrückenden Generationen dienlich, denn diese geraten damit stärker ins Blickfeld der Entscheidungsträger in den Unternehmen.

Auch die Unternehmensrechnung steht dem Konzept der Generationengerechtigkeit nahe, da diese stark vom Grundgedanken des Substanzerhaltes geprägt ist. Bilanzierte und monetär bewertete Substanz darf dem Unternehmen nur aus dem jährlichen Gewinn entzogen werden und nicht aus der eigentlichen Substanz selbst.

Analog zu einem nachhaltig bewirtschafteten Wald, darf also maximal soviel jährlich aus dem Unternehmen entnommen werden, wie im gleichen Zeitraum hinzu gekommen ist. Die Bilanzierungsmethodik schließt jedoch nicht alle Kapitalformen ein, vor allem Formen natürlichen und sozialen Kapitals fehlen. Hier ist die externe Unternehmensrechnung weiter zu entwickeln.

Hingegen haben bei der internen Unternehmensrechnung die Akteure erheblich mehr Freiheitsgrade. Wo und wie Kosten und Leistungen innerhalb der Unternehmen aufgeteilt werden, ist nahezu vollständig den Unternehmen selbst überlassen. Hierdurch wird die Möglichkeit gegeben, die Kosten des Verbrauchs von nichterneuerbaren Ressourcen separat zu erfassen, um damit Transparenz

(weiter auf Seite 19)

Liebe Förder-Mitglieder der SRzG,

neben der Zeitschrift informiert die SRzG zweimonatlich durch einen digitalen Newsletter über ihre Aktivitäten. Leider kommen immer wieder e-mails als >>nicht zustellbar<< zurück. Bitte teilen Sie uns unverzüglich Änderungen ihrer E-Mail mit. Wenn Sie länger als 60 Tage von uns keinen E-Newsletter erhalten haben, dann ist ihre richtige E-Mail aus irgendeinem Grund nicht bei uns im Verteiler. Schreiben Sie uns in diesem Fall bitte kurz an info@srzg.de. Vielen Dank!

Generationengerechtigkeits-Preis 2003/2004

("Generationengerechtigkeit..." Fortsetzung von Seite 18)

zu schaffen und den Verantwortlichen Anreize zu ressourcenschonenden Verhaltensweise zu geben.

Besonders in Großunternehmen sollte näher geprüft werden, ob nicht "interne Ökosteuern" sinnvoll wären. Werden betriebsintern "Ökosteuern" eingeführt, würden, bedingt durch die immer noch niedrigeren Marktpreise, den verbrauchenden Kostenstellen neue Kosten in Rechnung gestellt. Wenn dieser Kostenüberschuss jedoch nach einem anderen Schlüssel wieder aufgeteilt wird, bestehen für die jeweils Verantwortlichen nahezu die gleichen Anreize, Energie zu sparen, wie im Falle einer wirklichen Umweltsteuer.

Eine generationengerechte Personalpolitik und -entwicklung zeigt sich nicht nur für die Mitarbeiter verantwortlich, sondern auch für zukünftige und ehemalige Mitarbeiter einschließlich der (zukünftigen) Kinder der Mitarbeiter.

Vor allem kleinere Unternehmen werden die Anforderungen einer generationengerechten Personalarbeit kaum allein meistern können. Ein Erfolg lässt sich mit Kooperationen zwischen den Unternehmen in einer Region bewerkstelligen. Kleinere Unternehmen können bspw. gemeinsam einen Ausbildungsplatz stellen. Auch kann ein Unternehmen durch eine familienfreundliche Personalpolitik und

durch Kooperationen mit Betreuungseinrichtungen den Kreis der Bewerber auf eine freie Stelle erweitern. Ein attraktives Betreuungsangebot für die Mitarbeiter wird dazu führen, dass sich vermehrt auf freie Stellen des Unternehmens beworben wird. Der Wandel der Bevölkerungsstruktur wird nämlich schon bald in vielen Bereichen der Wirtschaft einen Arbeitskräftemangel bewirken.

Unternehmen sollten auch die betriebliche Altersvorsorge als Chance begreifen - eine Chance für die Unternehmensfinanzierung, für die Attraktivität des Unternehmens für die Arbeitnehmer sowie für die nachrückenden Generationen. Das setzt allerdings voraus, dass die Art der betrieblichen Altersvorsorge selbst generationengerecht ist. Die betriebliche Altersvorsorge sollte deshalb kapitalgedeckt sein. Dieses ist nicht nur als Belastung zu sehen, sondern auch als Instrument, sich weniger von Fremdkapitalgebern abhängig zu machen.

Positiv dürften sich Betriebsrenten auch indirekt auf die Altersstruktur der Mitarbeiter im betreffenden Unternehmen auswirken. Das Interesse, die Auszahlungsströme der Betriebsrenten über die Jahre nahezu konstant zu halten, legt einen Anreiz für eine ausgewogene und damit generationengerechtere Mitarbeiterstruktur.

Festzuhalten bleiben zwei Kernaussagen auf dem Weg zu mehr Generationengerechtigkeit in Unternehmen: Generationengerechtigkeit hat bedingt durch die ihm zu Grunde liegenden Kernideen gute Chancen, auch für Unternehmen zu einem der wichtigsten Themen im 21. Jahrhundert zu werden. Nicht nur das strategische Management ist als Chance zur Anknüpfung sehen, es sollte auch an bestehende Instrumente in der Produktpolitik, der Unternehmensrechnung wie auch der Personalpolitik angeknüpft werden. Diese sind jedoch zielgerichtet weiter zu entwickeln.

Marco Wiegand ist Programm-Koordinator des berufs begleitenden Part-time MBA Programms an der HHL Leipzig, Graduate School for Management.

Kontakt: Marco Wiegand, Handelshochschule Leipzig, Jahnallee 59, 04109 Leipzig, marco.wiegand@hhl.de



Es ist besser, ein paar Fragen zu stellen, als alle Antworten schon zu kennen.

James Thurber

Ihre Spende für unsere Projekte

Die SRzG ist eine gemeinnützige Stiftung mit vielen enthusiastischen Helfern und Fördermitgliedern, stets neuen Projekten, jedoch auch sehr geringen finanziellen Mitteln. Nachdem das Weiterbestehen der SRzG im letzten Jahr gesichert werden konnte, bitten wir Sie, uns auch weiterhin zu helfen, damit wir uns für eine bessere Zukunft stark machen können.

Zur Zeit arbeitet die SRzG an folgenden Großprojekten:

- Zeitschrift "Generationengerechtigkeit!"
- Young Leaders Congress zur institutionellen Verankerung von Generationengerechtigkeit in den Verfassungen der Länder Europas und der EU, Juni 2005 in Berlin
- Wissenschaftliche Fachtagung zum gleichen Thema
- Generationengerechtigkeits-Preis 2005/2006
- Buchprojekt "Handbook Generational Justice"
- International Volunteer Office

Jede Spende hilft und "zu kleine" Spenden gibt es nicht. Wenn Sie gezielt eines unserer Projekte unterstützen wollen, geben Sie im Verwendungszweck den Projektnamen an, ansonsten überweisen Sie einfach mit dem Verwendungszweck "Spende" auf:

SRzG, Konto 8039555800, GLS-Bank eG (BLZ 43060967).
Sie erhalten eine steuerlich absetzbare Spendenbescheinigung.

Mitarbeiter zu nachhaltigem Handeln motivieren

von Dieter Brübach und Sandra Felgener

Wer wissen möchte, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter zur Nachhaltigkeit motivieren können, der ist auf der Website von MIMONA genau richtig. MIMONA steht kurz für "Mitarbeiter-Motivation zu Nachhaltigkeit" und stellt erfolgreiche Praxisbeispiele aus Unternehmen vor.

Motivierte und ausgebildete Mitarbeiter sind für Nachhaltiges Wirtschaften ein entscheidender Erfolgsfaktor. Nur mit entsprechend motivierten und ausgebildeten Mitarbeitern kann sich ein Wirtschaften auf dem Grundsatz der Nachhaltigkeit auch in der unternehmerischen Praxis durchsetzen. Leider bestehen im Bereich der mitarbeiterbezogenen Motivation und Kommunikation zu nachhaltigem Handeln jedoch noch erhebliche Defizite. Andererseits gibt es eine Reihe von Positivbeispielen, die sich in der Praxis erfolgreich bewährt haben. Diese Möglichkeiten sind anderen Unternehmen aber kaum bekannt.

Um so wichtiger ist es, diese Positivbeispiele der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die Kenntnis solcher erfolgreichen Praxisbeispiele ist für viele Unternehmen ein Impuls und Anlass, derartige Maßnahmen auch im eigenen Betrieb umzusetzen. Hierfür bietet der Internetauftritt von MIMONA eine Plattform. Im Rahmen des Projektes wird, als ein Baustein und eine wichtige Hilfestellung auf diesem Weg, eine umfangreiche Datenbank für erfolgreich in der Praxis umgesetzte Maßnahmen der Mitarbeitermotivation, -kommunikation und -einbindung zu nachhaltigem Handeln im Betrieb aufgebaut.

Bis zum Jahr 2006 werden sowohl von den Mitarbeitern des MIMONA-Projektteams, als auch direkt von externen Unternehmenspraktikern nach und nach mindestens 500 erfolgreiche Praxisbeispiele aus allen Bereichen der Nachhaltigkeit in die Datenbank eingestellt. Dabei steht natürlich immer die Motivation der Mitarbeiter für dieses Thema im Mittelpunkt. Dieses Know-how wird anderen Unternehmen auf verschiedenen Wegen wieder verfügbar gemacht, z.B. über die Präsentation im Internet, einen E-Mail-basierten Informationsdienst sowie im Rahmen einer Veranstaltungsreihe.

Dadurch wird insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, aber auch allen anderen Interessierten eine leicht zu-

gängliche und handhabbare Hilfestellung gegeben, um nachhaltiges Denken und Handeln im Unternehmen voranzubringen. Exemplarisch werden im Folgenden zwei Praxisbeispiele aus dem sozialen Bereich der Nachhaltigkeit vorgestellt.



Unterstützung einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung

Freistellung von Mitarbeitern zur Unterstützung einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung



Seit 1998 stellt Timberland Deutschland Mitarbeiter frei, um eine Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung bei verschiedenen Aufgaben zu unterstützen. Alle 30 Mitarbeiter am Standort München können sich einzeln oder in Teams an den einzelnen Projekten beteiligen. Hierfür werden sie für zwei volle Arbeitstage im Jahr freigestellt. Die Hilfsaktionen reichen von handwerklichen, körperlichen und organisatorischen Arbeiten bis hin zu der direkten Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Beispiele sind Hilfe bei Umzügen, Vorbereitungen für Feste und Veranstaltungen, Nachhilfe usw.

Die Idee für das Projekt entstand durch das Engagement des Mutterkonzerns in den USA im sozialen Bereich. Dieses Beispiel regte zur Nachahmung an. Hierdurch soll das Bewusstsein der Mitarbeiter für soziale und ökologische Themen gefördert werden. Zudem lernen die Mitarbeiter andere Bereiche kennen und die Mitarbeitermotivation wird gefördert.

Um die Förderung von Jugendlichen geht es auch in dem Beispiel "Projektauftrag an eine Schülerfirma", ein soziales Projekt von AOL.

Projektauftrag an eine "Schülerfirma"

Um die Arbeit eines Informatikleistungskurses zu unterstützen, wurde bei AOL ein Programmauftrag erteilt, der im Herbst/Winter 2002 von den Schülern/innen des Kurses als "Schülerfirma" umgesetzt wird.



In einer ersten Phase wurden die Anforderungen aus den verschiedenen Unternehmensbereichen an die gewünschte Datenbank erhoben. In der zweiten Phase erfolgte ihre Entwicklung. Die beiden Geschäftsführer der Schülerfirma stehen dabei in engem Kontakt zur Leitung der bei AOL involvierten Projektgruppe. Begleitet wird das Vorhaben auf Schulseite vom Kursleiter und dem CSR-Verantwortlichen bei AOL sowie dem Zentrum Schule und Wirtschaft.

Das Projekt "Schülerfirma" ist Bestandteil eines umfassenderen Engagements von AOL Deutschland, um die Berufsorientierung von Schülern/innen zu fördern. Eine feste Gruppe von AOL-Ambassadoren besucht im Rahmen von Berufsorientierungseinheiten Schulklassen im Raum Hamburg und München und informiert über die IT-Branche, Berufsanforderungen und Ausbildungsmöglichkeiten.

Ausgewählte AOL-Mitarbeiter/innen (vor allem aus dem Personalwesen) beraten einzelne Hauptschüler/innen individuell und in Abstimmung mit Schule und Behörden bei der Auswahl von Ausbildungsstellen und beim Verfassen von Bewerbungen.

Mit diesem Projekt, möchte AOL junge Menschen dabei unterstützen, die notwendigen Kompetenzen für das 21. Jahrhundert aufzubauen. Entsprechend fördert auch AOL Deutschland das Freiwilligenengagement seiner Mitarbeiter, indem ihnen Arbeitszeit zur Verfügung gestellt wird.

MIMONA ist ein Projekt des Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V. (B.A.U.M.) in Kooperation mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE. Die Kooperation mit der gewerkschaftsnahen Stiftung Arbeit und Umwelt der IG Bergbau-Chemie-Energie gewährleistet die Einbeziehung der Perspektive der Beschäftigten und sichert zugleich die Erarbeitung und Verbreitung des Know-hows gemeinsam mit mitarbeiternahen Kreisen. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt durch das Institut für Umweltschutz in der Berufsbildung e.V., Hannover. Das Projekt wird durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt gefördert.

Dieter Brübach ist Mitglied der B.A.U.M. e.V.-Geschäftsführung und Projektleiter. Kontakt:

Dieter Brübach, B.A.U.M. e.V., Astenstraße 16, 30167 Hannover,

B.A.U.M.Hannover@t-online.de, www.MIMONA.de, www.BAUMEV.de



Sandra Felgener ist Projektmitarbeiterin bei B.A.U.M. e.V. Kontakt:

Sandra Felgener, B.A.U.M. e.V., Osterstraße 58, 20259 Hamburg, Sandra.Felgener@BAUMEV.de



Best Practice Best Practice Best Practice

Die Nachhaltigkeitsstrategie der WELEDA AG

von Dr. Manfred Kohlhasse

Als die Gründungspersönlichkeiten Dr. Rudolf Steiner und Dr. Ita Wegman 1921 die WELEDA aus der Taufe hoben, ahnten Sie vielleicht bereits, wie nachhaltig ihre Konzepte einer neuen Medizin und Pharmazie sein würden: das Unternehmen firmierte damals unter *Futurum A.G., Chemisch-Pharmazeutische Laboratorien*.

Über 80 Jahre später hat die mittelständische WELEDA Unternehmensgruppe (Umsatz 2003: 233 Mio. CHF) mit Stammsitz im schweizerischen Arlesheim 20 Beteiligungsgesellschaften und ist in über 40 Ländern der Welt vertreten. Die größte Niederlassung befindet sich in Schwäbisch Gmünd; dort stellen mehr als 600 Mitarbeiter über 6000 Fertigarzneimittel und rund 90 Körperpflege und diätetische Produkte her.

Die WELEDA ist jedem 3. Bundesbürger ein Begriff für Körperpflege auf natürlicher Grundlage. Die Marke genießt bei den Kunden ein hohes Vertrauen für ihre Qualität. Insbesondere wird das Engagement des Unternehmens im Umweltschutz und sein Eintreten für die Vision einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Rio-Konventionen von 1992 geschätzt.

Dabei sind die wichtigsten Komponenten für die WELEDA AG, die sich dem Nachhaltigkeitskonzept verschrieben hat, die folgenden:

1. Die WELEDA Unternehmensführung setzt sich für die Nachhaltigkeit ein, denn die drei Säulen der Nachhaltigkeit - Umweltschutz, Wirtschaft und Soziales - werden gleichwertig betrachtet.
2. WELEDA setzt sich aktiv und prospektiv für den Umweltschutz auf regionaler, nationaler und globaler Ebene ein. Denn das Unternehmen hat sich freiwillig dazu verpflichtet, den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern.
3. Das Nachhaltigkeitsprinzip wird in Management und Mitarbeiterschaft durch offene Kommunikation, Schulungen und Anreizsysteme sowie direkte Partizipation an Nachhaltigkeitsprojekten verankert.

Die Geschäftsleitung der WELEDA AG arbeitet seit 1995 an der praktischen Verwirklichung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Der persönliche Einsatz führte zu einer

Mit Rhythmus und Balance den Herausforderungen des Lebens begegnen. WELEDA Arzneimittel und Körperpflegeprodukte helfen individuell, das körperliche und seelische Gleichgewicht zu finden.

balance

rhythmus

WELEDA

Reihe von Auszeichnungen, z.B. "Öko-manager des Jahres 2002" (vergeben von der Zeitschrift Capital und dem WWF) sowie 2004 den B.A.U.M.-Umweltpreis (Bundesdeutscher Arbeitskreis für umweltbewusstes Management; größter europäischer und renommiertester Umweltverband der Wirtschaft).

Für WELEDA entstand inzwischen ein tragfähiges Partnernetzwerk zwischen den verschiedensten Umweltorganisationen, Unternehmen, staatlichen Behörden und Verbänden. Als Mitglied im Vorstand des sog. Modells Hohenlohe, einem baden-württembergischen Firmennetzwerk aus über 200 Betrieben, fördert WELEDA außerdem nachhaltiges Wirtschaften in der Region. Ziel ist es hier, nicht nur etwas für die Umwelt zu tun, sondern auch Arbeitsplätze und den Standort zu sichern. Die Betriebe vor Ort werden z. B. darin unterstützt, ökologische Innovationen hervorzuheben, sich Projekten zur Kohlendioxid-Reduktion anzuschließen oder ge-

meinsam Strom aus regenerativen Energiequellen zu beziehen. Seit einigen Jahren speist die WELEDA ihren Strom zu 100 % aus regenerativen Energiequellen. Für 2006 ist ein Biomassekraftwerk auf dem Firmengelände geplant (Holzkackschnitzelheizung), wodurch eine jährliche Reduktion des Kohlendioxid-Treibhausgases von derzeit 1572 t auf 617 t erreicht werden kann.

Einen entscheidenden Schritt zu mehr Generationengerechtigkeit verspricht sich WELEDA in der Beteiligung am "Kurs 21" der Deutschen Bundesstiftung Umwelt, einer Lernpartnerschaft mit dem Gmünder Scheffold Gymnasium zum Thema Nachhaltigkeit. Schüler lernen hierbei in Projekten das Unternehmen und die Leitbilder der Nachhaltigkeit kennen. Ihre Lehrer bekommen zusätzlich die Möglichkeit für einen offenen und praxisbezogenen Unterricht (siehe unter: www.kurs-21.de).

(weiter auf Seite 22)

Best Practice

("Die Nachhaltigkeitsstrategie..." Fortsetzung von Seite 21)

In diesem Zusammenhang ist die Initiative von WELEDA Mitarbeitern, das "WELEDA Generationen Netzwerk" bemerkenswert, welches zum Ziel hat, eine Brücke zwischen den Generationen zu bilden: ehemalige Mitarbeiter bieten über ein gerechtes Vergütungssystem die verschiedensten Hilfsdienste von der Kranken- oder Kinderbetreuung über Einkaufserledigungen oder Fahrdienste bis zur Gartenpflege und Reinigungsarbeiten für WELEDA-Beschäftigte an. Es entsteht ein Netzwerk von Jung und Alt, von Berufstätigen und Ruheständlern, eine lebendige Verbundenheit mit dem Unternehmen und ein Gegengewicht zur Sprachlosigkeit und Vereinsamung im Alter.

Ein Jahr zuvor erhielt WELEDA das Grund-Zertifikat des "Audits Beruf und Familie" der gemeinnützigen Hertie-Stiftung für das Engagement des Unternehmens für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Besonders zu würdigen in diesem Zusammenhang ist eine offene familienfreundliche Unternehmenskultur mit einer eigenen Waldorf-Kindertagesstätte und einem reichen Angebot an Familienfortbildung mit Elternseminaren und Coaching.

Eine hohe Priorität in der Nachhaltigkeitspolitik genießen langfristige partnerschaftliche Verbindungen mit Lieferanten und Projektpartnern und dies insbesondere in der Rohstoffbeschaffung. Als ein typisches Projekt-Beispiel sei hier eines aus Peru herausgegriffen und näher erläutert. Es steht stellvertre-

Best Practice

tend für eine ganze Reihe in den letzten Jahren entstandener ähnlicher Vorhaben, die ökonomische, ökologische und soziale Zielsetzungen gleichermaßen verfolgen:

Die wild wachsende Ratanhia-Heilpflanze gehört für die Andenbewohner wegen ihrer entzündungshemmenden Wirkung (besonders im Mundbereich) seit Jahrhunderten zum traditionellen Arzneimittelschatz. WELEDA verwendet ihre Wurzeln zur Herstellung von 5% alkohol-wässrigen Tinkturen, die beispielsweise als Bestandteil von Zahncreme oder Zahnfleischbalsam eingesetzt werden.

1999 schnellte plötzlich der Weltbedarf an dieser Pflanze von 70 Tonnen pro Jahr auf 120 Tonnen in die Höhe. Die Wildbestände waren akut gefährdet.

WELEDA entwickelte zusammen mit der GTZ (Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit) ein Konzept, das eine kontrollierte und nachhaltige Wildernte in noch ergiebigen Standorten garantiert. In Kooperation mit dem Instituto Nacional de Recursos Naturales (INRENA) des peruanischen Agrarministeriums wurden hierfür geeignete Organisationen identifiziert und Sammler fachgerecht ausgebildet. Gleichzeitig werden die Voraussetzungen für eine Förderung der natürlichen Vermehrung der Ratanhia-Pflanze und die agrotechnischen Bedingungen für eine Kultivierung wissenschaftlich geklärt. Auf diese Weise werden mehrere Nachhaltigkeitsaspekte gleichzeitig umgesetzt:

Best Practice

1. Die Sammler (in der Regel arme peruanische Bauern) haben ein vertraglich zugesichertes garantiertes Abnahmenvolumen und ein Zusatzeinkommen bei fairen Preisen.
2. Die Sammler werden in nachhaltigen Erntetechniken geschult, was die Ausplünderung der Sammelgebiete verhindert und für eine langfristige Nutzung sorgt.
3. Das Sammelgebiet wird unter Naturschutz gestellt, was wiederum die gefährdete Pflanzenart vor dem Aussterben zu bewahren hilft.
4. WELEDA hat eine gesicherte Beschaffungsquelle für die Ratanhia-Tinkturen und damit eine größere Planungssicherheit.

Nachhaltigkeit bedeutet hier direkt im Sinne der Rio Konventionen einen Beitrag zum Schutze der Umwelt und hilft ein Stück weit bei der Armutsbekämpfung.

Es ließen sich nun noch etliche weitere praktische Nachhaltigkeitsszenarien schildern, die aber hier leider keinen Platz mehr finden. Sie finden bei Interesse einen guten Überblick in unserem letzten Nachhaltigkeitsbericht "Transparenz 3 und 3.1." (WELEDA Dialogtelefon: 07171/919414, e-mail: dialog@weleda.de)

Dr. Manfred Kohlbase ist Bereichsleiter Nachhaltigkeit und Umwelt, WELEDA international; Ökomanager des Jahres 2002 sowie Träger des B.A.U.M.-Umweltpreises 2004.



GG! in Bibliotheken

Damit die Zeitschrift *Generationengerechtigkeit!* auch weiterhin erscheinen kann, brauchen wir ihre Mithilfe.

Unsere Bitte deshalb: Liegen Ihnen unsere Arbeit und Anliegen ebenfalls am Herzen, können Sie uns aktiv unterstützen, indem Sie in Ihrer Stadt- oder Unibibliothek ein Abo der GG! vorschlagen. Die Bibliotheksverwaltungen richten sich häufig bei ihren Anschaffungen von Büchern und Zeitschriften nach den Wünschen ihrer Benutzer! Sprechen Sie mit einem Mitarbeiter Ihrer Bibliothek! Die Zeitschrift, deren Aufmachung und Qualität von vielen renommierten Wissenschaftlern gelobt wird, spricht mit ihren Themen zum aktuellen Zeitgeschehen sowohl Fachleute als auch Laien an.

Noch ein Extra-Dankeschön ist Ihnen von Seiten der SRzG gewiss, wenn Sie in einem Aufwasch auch gleich die Anschaffung des *Handbuchs Generationengerechtigkeit* verlangen.

Best Practice Best Practice Best Practice

Das Umwelt-Wissen von Jugendlichen stärken

Wie Bayer und UNEP im Bereich Jugend und Umwelt zusammen arbeiten

von Dirk Frenzel

In weiten Teilen der Welt, in denen die Bayer AG geschäftlich tätig ist, versucht das Unternehmen zur Stärkung des Umweltbewusstseins und zur Förderung des Umweltwissens beizutragen. Die junge Generation spielt dabei eine entscheidende Rolle. Im Rahmen der Partnerschaft mit dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) betreibt der Leverkusener Konzern daher weltweit Umwelt - Capacity Building für Jugendliche.

"Die Idee des Umweltschutzes in Europa und bei uns ist dieselbe. Aber hier sehen wir, wie man die Idee praktisch umsetzen kann", sagt Koh Shiang-loong aus Singapur. Die junge Studentin engagiert sich für den Umweltschutz in ihrem Land und hat wichtige Erkenntnisse hierzu auf einer Studienreise in Deutschland gewonnen. Koh Shiang-loong ist eine junge "Umweltbotschafterin".

Mit dem Projekt "Bayer Young Environmental Envoy - In Partnership with UNEP" bietet Bayer Jugendlichen aus aller Welt, die Möglichkeit, Prinzipien und Praktiken des modernen Umweltschutzes in Deutschland aus erster Hand kennen zu lernen. Die 17- bis 24-jährigen Teilnehmer, die sich in besonderem Maße für Umweltfragen interessieren und engagieren, werden in ihren Heimatländern in Kooperation mit Partnerorganisationen ausgewählt. Der soziale Stellenwert der Environmental Envoy - Initiative ist hoch: So werden die jungen Leute etwa in Thailand von einem Mitglied des Königshauses und in den Philippinen von der Staatspräsidentin im Rahmen einer Audienz zu "Umweltbotschaftern" ihres Landes ernannt. Um selbst zu lernen - und das in Deutschland erlangte Wissen dann an möglichst viele Altersgenossen weiter zu geben.



Fahrt auf dem Rhein zur Analyse von Wasserproben - auch das gehört zum Programm der jungen Umweltbotschafter

Entscheider von morgen fördern

Ein wichtiges Ziel des Umweltbotschafter-Projekts liegt darin, jungen Menschen ein umfassendes Verständnis für das

komplexe Zusammenspiel von Industrie, Behörden und privaten Haushalten zu vermitteln und moderne, nach dem Konzept der Nachhaltigkeit aufgebaute industrielle Produktentwicklung und -herstellung zu erläutern. Höhepunkt der alljährlichen Aktivitäten ist eine Studienreise nach Deutschland zur Bayer-Konzernzentrale, Umweltbehörden und kommunalen Entsorgungsbetrieben. Hier erhalten die jungen Leute einen Überblick darüber, was heute im modernen Umweltschutz alles möglich ist: Das beginnt mit klassischer Entsorgung, geht über optimierte Prozesstechnologie, die bereits während der Herstellung von Produkten Ressourcen schont, und endet mit einem Einblick in die Forschung, die schon in der Phase der Entwicklung die Umweltverträglichkeit von neuen Produkten in den Blick nimmt. Experten aus dem Hause Bayer diskutieren mit den jungen Menschen alle Facetten des Umweltschutzes. Nach ihrer Rückkehr in die Heimatländer berichten die jungen Umweltbotschafter in ihren diversen Netzwerken über ihre Erlebnisse, Eindrücke und Erfahrungen und helfen so, den Gedanken der Nachhaltigkeit weiter zu tragen. Bayer unterstützt die Jugendlichen auch dabei, die während der Studienreise neu geknüpften Kontakte dauerhaft pflegen zu können.

Der Schwerpunkt des Programmes liegt



Informationen über Umweltschutz bei Bayer

auf den rasch wachsenden jungen Volkswirtschaften der Regionen Asien, Lateinamerika und Osteuropa. Mitte der neunziger Jahre als lokales Projekt in Thailand initiiert - wo die Initiative heute als eine der wichtigsten Umwelt-Ausbildungsmaßnahmen gilt -, wurde das Konzept inzwischen auf Indien, China, Singapur, Korea, Indonesien und die Philippinen ausgedehnt. In Lateinamerika nahmen im Jahr 2004 zum ersten Mal Brasilien, Kolumbien, Venezuela und Ecuador am Young Environmental Envoy teil, in Osteuropa hat sich als erstes Land Polen der Initiative angeschlossen. Ende 2004

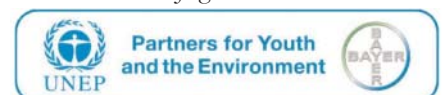
waren 50 junge Umweltbotschafter aus diesen Ländern auf Einladung von Bayer eine Woche zu Besuch in Deutschland. Seit 1998 haben sich mehr als 3.000 Jugendliche mit exzellenten Beiträgen für dieses Projekt beworben. Rund 150 haben bereits als Umweltbotschafter Deutschland besucht. Einige von ihnen arbeiten heute in umweltrelevanten Aufgabenbereichen - in Verbänden oder Behörden, Nichtregierungsorganisationen oder in den Medien. Damit können sie dauerhaft wichtige Impulse geben, um die Zukunft des Umweltschutzes in ihren Ländern mit zu gestalten.

Gesellschaftliches Engagement von Bayer

Doch Bayer unterstützt nicht nur Jugend-Umweltprogramme. Insgesamt fördert der Konzern weltweit rund 300 Projekte im Rahmen seines gesellschaftlichen Engagements (Corporate Social Responsibility - CSR). Das Umweltbotschafter-Programm ist dabei ein Kernprojekt in den beiden strategischen Schwerpunktbereichen Bildung und Umweltschutz. Ebenso wie hier spielt die Förderung von Jugendlichen auch in den weiteren CSR-Schwerpunktbereichen bei Bayer, der Sicherung sozialer Grundbedürfnisse sowie im Bereich Sport und Kultur, eine zentrale Rolle.

Die Partnerschaft mit UNEP

Das von Bayer gegründete Young Environmental Envoy - Programm ist inzwischen das Herzstück einer weltweiten Kooperation in der Jugend-Umweltarbeit, die Bayer mit UNEP, der Umwelt-Organisation der Vereinten Nationen, abgeschlossen hat. Der Bayer-Vorstandsvorsitzende Werner Wenning und UNEP-Exekutivdirektor Klaus Töpfer unterzeichneten im Sommer 2004 einen Rahmenvertrag. Bayer ist damit der erste privatwirtschaftliche Partner von UNEP im Bereich Jugend und Umwelt.



UNEP verfolgt mit seiner Strategie "Tunza" (in Kiswahili, gesprochen in Ostafrika, bedeutet Tunza "mit Sorgfalt und Hingabe behandeln") die gleiche doppelte Zielsetzung wie Bayer mit seinem Engagement in der Jugend-Umweltbildung: die Jugendlichen - als die Erben

(weiter auf Seite 24)

Best Practice

("Das Umwelt-Wissen..." Fortsetzung von Seite 23)
der Welt von morgen - in Umweltthemen einzubinden und ihr Umweltwissen weiter zu stärken. UNEP-Chef Töpfer bemerkte hierzu anlässlich der Unterzeichnung des Kooperationsvertrages in Leverkusen: "Das Engagement des Konzerns in diesem Bereich ist sicherlich ein hervorragendes Beispiel, wie wir in einem partnerschaftlichen Ansatz mit einem Wirtschaftsunternehmen etwas für die Jugend und den Umweltschutz bewegen können."

In Asien haben Bayer und UNEP projektbezogen bereits seit Mitte der neunziger Jahre im Bereich Jugend und Umwelt zusammengearbeitet. Das Partnerschaftsabkommen stellt diese Kooperation nun auf eine globale Basis. Es werden sowohl die gemeinsamen Projekte auf weitere Länder und Regionen ausge-

Best Practice

weitert als auch neue Aktivitäten entwickelt. Die strategische Partnerschaft zwischen Bayer und UNEP umfasst ein knappes Dutzend gemeinsamer Projekte - neben dem Young Environmental Envoy unter anderem: einen Jugend-Malwettbewerb anlässlich des Welt-Umwelttages, das Jugend-Magazin von UNEP "Tunza", internationale Jugend-Umweltforen und -netzwerke sowie einen Fotografie-Wettbewerb. Einige Projekte, wie zum Beispiel das Umweltbotschafter-Programm, liegen in der Hauptverantwortung von Bayer. Andere Projekte wie das Tunza Magazin, das Bayer finanziell mit trägt, liegen in der inhaltlichen Verantwortung von UNEP. In alle Projekte bringen die Partner gemeinsamen Personaleinsatz ein und nutzen die jeweiligen Infrastrukturen zur Stiftung von Synergien. Zudem unterstützt Bayer die zu-

Best Practice

nächst auf drei Jahre angelegte Partnerschaft mit jährlich 1 Million Euro. Suthathib Thajchayapong von der thailändischen *Association For Life and the Environment*, einer Partnerorganisation des Umweltbotschafter-Programms, fasst eine Grunderfahrung der Jugendlichen aus den Ländern, in denen der Umweltschutz noch keinen mit Deutschland vergleichbaren Stellenwert besitzt, wie folgt zusammen: "Die Teilnehmer hören sonst immer nur von den Problemen mit der Umwelt. Einmal im Leben sollen sie sehen, dass man Probleme auch lösen kann."

Dirk Frenzel betreut bei Bayer die Themengebiete Gesellschaftspolitik, Forschung und Umwelt in der Konzernkommunikation. Kontakt: Dirk Frenzel, Bayer AG Leverkusen, Abteilung Unternehmenspolitik und Presse, 51368 Leverkusen, dirk.frenzel.df@bayer-ag.de



UN-Richtlinien für eine verbesserte Nachhaltigkeitsberichterstattung

von Sebastian Klüsener in Kooperation mit RUNIC - Verbindungsbüro Bonn

Nachdem auf der Weltumweltkonferenz in Rio de Janeiro 1992 das Leitbild der Nachhaltigen Entwicklung propagiert worden war, begannen in der Folge viele Unternehmen und Organisationen mit dem Veröffentlichen von Nachhaltigkeitsberichten. Darin gaben sie über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimensionen ihrer Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen Auskunft. Allerdings zeigte sich damals, dass der Nachhaltigkeitsbegriff von Akteuren sehr unterschiedlich verstanden wurde. Auch fehlten einheitliche Standards, so dass Nachhaltigkeitsberichte unterschiedlicher Unternehmen und Organisationen nur schwer vergleichbar waren. Daher starteten die Vereinten Nationen 1997 die "Global Reporting Initiative" (GRI), welche zum Ziel hat, global anwendbare Qualitätsstandards für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten zu entwickeln.

Um eine hohe Akzeptanz für die GRI-Richtlinien zu erreichen, wurde bereits von Beginn an eine weite Bandbreite von gesellschaftlichen Akteuren in deren Erstellung und Überarbeitung eingebunden. So sind neben Unternehmen, Institutionen des Rechnungswesens und Investorengruppen auch Umwelt-, Menschenrechts-, Forschungs- und Arbeitsorganisationen aktiv beteiligt. Federführend ist dabei das Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP), welches hierbei mit der vom UN-Generalsekretär Kofi

Annan gestarteten "Global Compact Initiative" kooperiert, die in der Ausgabe 2/2003 der *Generationengerechtigkeit!* vorgestellt worden war.

Es wird davon ausgegangen, dass es sich bei der GRI um eine Langzeitinitiative handelt, da die Richtlinien einer ständigen Anpassung und Verbesserung bedürfen. Im Jahr 2000 wurde die erste Version der Richtlinien veröffentlicht, welche 2002 durch eine überarbeitete Fassung ersetzt wurde. Sie kann im Internet (siehe unten) heruntergeladen oder in Buchform bestellt werden. Unternehmen und Organisationen können die Richtlinien auf freiwilliger Basis bei der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten nutzen. Durch die Verfassung eines solchen Berichts können die jeweiligen Akteure ihr Verständnis dafür vertiefen, inwieweit die Aktivitäten ihrer Organisationen zu einer Nachhaltigen Entwicklung beitragen. Die Nutzung der Leitlinien kann dabei in zwei unterschiedlichen Weisen geschehen. So kann man sie in einfacher Form als informelle Referenz benutzen. Alternativ besteht auf einem anspruchsvollen Niveau die Möglichkeit, sie "in accordance" zu verwenden. Letztgenannte beruht auf Transparenz und bezweckt ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität in der Berichterstattung und Vergleichbarkeit von Berichten.

Über die Nutzung der zur Verfügung stehenden Informationen hinaus besteht für Unternehmen und Organisationen

die Möglichkeit, sich aktiv an der GRI-Initiative zu beteiligen. So können sie ein sogenannter "Organisational Stakeholder" werden. Hierbei verpflichtet sich der jeweilige Akteur, an der Initiative aktiv teilzunehmen und einen Nachhaltigkeitsbericht über seine Aktivitäten zu veröffentlichen, welcher sich an den GRI-Richtlinien orientiert. Im Gegenzug werden die beteiligten Unternehmen und Organisationen regelmäßig mit neuesten Informationen über die GRI versorgt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, von Universitäten detailliertes Feedback zu den Nachhaltigkeitsberichten zu bekommen. Auch dürfen "Organisational Stakeholder" das Logo der GRI-Initiative für Werbezwecke benutzen. Parallel dazu kann die GRI bei Veranstaltungen und auf der Webseite über die beteiligten Unternehmen und Organisationen informieren. Des weiteren ergeben sich noch eine weitere Reihe von Vorteilen wie etwa reduzierte Teilnahmebeiträge für Veranstaltungen und politische Mitbestimmung bei der Wahl der Führungsstrukturen der Initiative.

Weiterführende Informationen zur Global Reporting Initiative finden sich im Internet unter:
<http://www.globalreporting.org>.

Die deutsche Fassung der Richtlinien kann unter folgender Adresse heruntergeladen werden:
http://www.globalreporting.org/guidelines/2002/2002Guidelines_German.pdf.



UNO in Deutschland



UNO in Bonn
für
nachhaltige
Entwicklung
weltweit

Bücher

- Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit - Theorie und Praxis 25
von Jörg Tremmel/Gotlind Ulshöfer (Hg.)
- Intergenerative Umverteilung in der repräsentativen Demokratie von Oliver Lorz 25
- Unternehmensethik konkret 26
von Matthias König, Matthias Schmidt (Hg.)
- Wahlfreiheit für zukünftige Generationen 27
von Hans Peter Weikard
- Geld und Gewissen. Tu Gutes und verdiene daran 28
von Wolfgang Kessler und Antje Schneeweiß (Hg.)
- In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? 28
von Armin Pongs
- In welcher Welt wollen wir leben? 28
von Armin Pongs

Tremmel, Jörg / Ulshöfer, Gotlind (Hg.): "Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit - Theorie und Praxis" Buchvorstellung

Nach ihrem erfolgreichen Handbuch Generationengerechtigkeit veröffentlicht die SRzG nun einen zweiten Sammelband. Der vorliegende Band *Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit - Theorie und Praxis* fasst den Stand der Forschung und des gesellschaftspolitischen Diskurses zusammen. Die Beiträge sind ein Leitfaden für Unternehmer, Manager, Politiker und verantwortungsbewusste Konsumenten. Der Sammelband dokumentiert in seinem ersten Teil die Beiträge und Diskussionen des Symposiums *Generationengerechtigkeit als Leitbild für Unternehmen*, das vom 10.-12. September 2004 in Kooperation mit der Evangelischen Akademie Arnoldshain (EAA) stattfand. Die Beiträge des zweiten Teils des Sammelbandes wurden für den 2. Generationengerechtigkeits-Preis angefertigt. Zu den Autoren gehören Dr. rer. pol. cand. Jörg Tremmel (*Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen*), Dr. Gotlind Ulshöfer (*Evangelische Akademie Arnoldshain*), Prof. Dr. Georg Müller-Christ (*Universität Bremen*), Dr. Volker Teichert (*Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft Heidelberg*), Prof. Dr. Bernd Siebenhüner (*Universität Oldenburg*), Volkmar Lübke (*Bundesvorstand Verbraucher Initiative*



e.V.), Dr. habil. Ignacio Campino (*Deutsche Telekom*), Antje Schumacher (*ver.di Bundesvorstand*) Professoren Edeltraud und Thomas Günther (*Technische Universität Dresden*), Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Koslowski (*Universität Amsterdam*), Jan Marek Pfau, Frauke David, Stephan Heblich, Oliver Falck und Christoph Kneiding (*alle Preisträger des Generationengerechtigkeits-Preises 2003/2004*).

Viel Spaß mit diesem innovativen Buch wünschen Jörg Tremmel/Gotlind Ulshöfer/Thomas Wiechers/Adrian Schell

Tremmel, Jörg / Ulshöfer, Gotlind (Hg.): Unternehmensleitbild Generationengerechtigkeit - Theorie und Praxis. Hamburg 2005, 360 Seiten, IKO Verlag, Erscheint Mai 2005

Oliver Lorz: "Intergenerative Umverteilung in der repräsentativen Demokratie"

Rezensent: Frank Schmilowski

Die deutsche Rentenversicherung befindet sich schon seit geraumer Zeit in der Krise, da immer mehr Beitragsempfänger immer weniger Beitragszahlern gegenüberstehen. Mittels ständig neuer Reformkonzepte, wie beispielsweise der Besteuerung der Renten ab dem 01.01.2005, versucht die Politik die Lasten gerecht zwischen der Arbeiter- und Angestelltengeneration auf der einen und der Rentnergeneration auf der anderen Seite zu verteilen. Das im Rahmen der Kieler Studien erschienene Buch von Oliver Lorz mit dem Titel "Intergenerative Umverteilung in der repräsentativen Demokratie" widmet sich genau dieser staatlichen Umverteilung zwischen den Generationen, wie sie z.B. durch die umlagefinanzierte Rentenversicherung erfolgt. Der Autor leitet in einem Modellansatz der repräsentativen Demokratie eine "gleichgewichtige Umverteilungspolitik" ab und analysiert diese systematisch. Dabei geht er von der Prämisse aus, dass die Regierung durch die intergenerative Umverteilung versucht, die politische Unterstützung sowohl der jungen, arbeitenden Generation als auch der Rentnergeneration zu maximieren.

Trotzdem, so zeigt die Studie, kann sich die Umverteilungspolitik in der repräsentativen Demokratie von der optimalen Politik unterscheiden, da die Wohlfahrt zukünftiger Generationen, im Gegensatz zum idealen "Sozialen Planer", nicht im Kalkül der po-



litischen Entscheidungsträger auftaucht. Gleichzeitig wird aber durch die Umverteilungspolitik die Ersparnisentscheidung der jungen Generation und somit die Wohlfahrt nachfolgender Generationen beeinflusst. Ein weiterer Aspekt der Studie ist der Einfluss des demographischen Wandels und der zunehmenden internationalen Kapitalmobilität auf die intergenerative Umverteilung in der repräsentativen Demokratie. Dabei gilt, dass die Beiträge zur intergenerativen Umverteilung beim Übergang von einem geschlossenen Land zu einer Ökonomie mit internationaler Kapitalmobilität ansteigen. Neben der Umverteilung zwischen den Generationen thematisiert der Autor darüber hinaus den Zusammenhang zwischen der intergenerativen Umverteilung und der einkommensabhängigen Umverteilung innerhalb einer Generation. Im Rahmen des Modells wird deutlich, dass durch eine einkommensabhängige Abstufung von Beiträgen und Transfers die Arbeitsangebotsentscheidung der jungen Generation verzerrt wird. Letztlich stellt der Autor bestimmte institutionelle Normen dar, die verhindern, dass nachfolgende Regierungen Rentenansprüche beliebig verändern bzw. als Mechanismus dienen, Ineffizienzen bei der Umverteilung innerhalb einer Generation zu vermeiden.

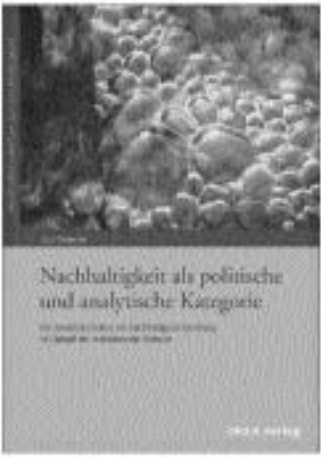
Wie bereits durch den kurzen, inhaltlichen Abriss deutlich wird, zielt das Buch vor allem auf eine wirtschaftswissenschaftliche Leserschaft. Gerade die spezifische Terminologie und die große Anzahl an Formeln und Funktionen erschwert den Zugang für den fachfremden Leser erheblich, auch wenn der klare und gut strukturierte Aufbau dies teilweise kompensiert. Besonders interessant dürfte das Buch deshalb für Volkswirtschaftler mit einem entsprechenden Themenzuschnitt sein. Darüber hinaus, so auch der Anspruch des Autors, richtet sich die Studie an Praktiker bzw. Politikberater im sozialen Bereich. Getreu dem Motto: Eine gerechtere Rentenpolitik ist möglich!

Lorz, Oliver: "Intergenerative Umverteilung in der repräsentativen Demokratie", Reihe: Kieler Studien - Kiel Studies Bd. 323, Heidelberg 2003, 174 Seiten, ISBN 3-540-00819-5

Die gefährlichste Weltanschauung ist die Weltanschauung derjenigen, die die Welt nicht angeschaut haben.

Alexander von Humboldt

**ökom Verlag –
Wir publizieren Zukunft**



**Nachhaltigkeit als
politische und analytische
Kategorie**

**Der deutsche Diskurs um
nachhaltige Entwicklung im Spiegel
der Interessen der Akteure**

Die Begriffe «Nachhaltigkeit» bzw. «nachhaltige Entwicklung» machten in Rekordzeit weltweit Karriere: Die großen Weltkonferenzen der letzten Dekade beschworen sie; Koalitionsvereinbarungen in Bund und Ländern erklärten sie zum Leitbild der deutschen Regierungspolitik; in Presse und Internet sind sie ständig präsent. Für seine nun in überarbeiteter Form erscheinende Diplomarbeit «Nachhaltigkeit als politische und analytische Kategorie» erhielt Jörg Tremmel den Procter & Gamble-Förderpreis auf dem Gebiet der Umweltwissenschaften.

«Ich kenne kein anderes Buch über Nachhaltigkeit im deutschen Sprachraum, das so akribisch und umfassend den Diskurs über Nachhaltigkeit nachzeichnet und die vielfältigen Positionen aus Politik, Gesellschaft und Wissenschaft beschreibt.»
Ortwin Renn, Leiter der Akademie für Technikabschätzung Baden-Württemberg

Autor: Jörg Tremmel
öekom Verlag, München 2003
190 Seiten; ISBN 3-936581-14-2
20,00 Euro (zzgl. Versandkosten)

www.oekom.de

Erfolgreich bei pan-adress
Semmelweisstraße 8, D-82152 Planegg
Tel: ++49/(0)89/8 57 09-155
Fax: ++49/(0)89/8 57 09-131
E-Mail: kontakt@oekom.de

Matthias König, Matthias Schmidt (Hrsg.):
"Unternehmensethik konkret. Gesellschaftliche Verantwortung ernst gemeint."

Rezensent: Frank Schmilowski

Bereits Goethe wußte: "Grau ist alle Theorie!" Und in der Tat fehlt es zum Thema Unternehmensethik nicht an wissenschaftlich-theoretischer Literatur.

Andererseits sind gangbare Konzepte und konkrete Lösungsvorschläge bislang Mangelware. Abhilfe schaffen will das Buch von Matthias König und Matthias Schmidt. In "Unternehmensethik konkret" beleuchten Manager, Berater und Aktivisten "Hinter-Gründe", Instrumente und Erfahrungen dieses Themas.

Selbstverständlich fehlt es einer solchen Publikation jedoch nicht am theoretischen Unterbau. So liefert beispielsweise Luiz Carlos Bombassaro (UFRGS, Porto Alegre) eine philosophische Annäherung, in der er feststellt, dass eine funktionierende Gemeinschaft ohne die ethische Gestaltung des Zusammenlebens nicht möglich ist. Matthias Schmidt (CIMAP Consulting GmbH Ev. Akademie der Pfalz) zeigt mit seinem "Unternehmensethik-Modell" einen Weg auf, wie Manager (ethische) Grundwerte im Unternehmen bestimmen und institutionalisieren, ohne den wirtschaftlichen Erfolg aus den Augen zu verlieren.

Den Schwerpunkt der Publikation bildet aber zweifellos die praktische Auseinandersetzung mit der Materie. So werden beispielsweise Konzepte vorgestellt, mit denen ethische Leitlinien im Unternehmen plziert werden können. Matthias König (Systain Consulting GmbH) geht in diesem Zusammenhang der Frage nach welche ökonomischen und ethischen Grenzen für eine Unternehmensethik bestehen können. Dabei gelangt er zu dem Schluss, dass die erfolgreiche Umsetzung von unternehmensethischen Maßnahmen sowohl den einzelnen Mitarbeiter als auch die institutionellen Strukturen sowie die Unternehmenskultur berücksichtigen muss. Friedrich Kokot (CIMAP Consulting) stellt aus der Sicht eines "Ethikberaters" dar, wie "Business Ethics Programme" professionell durchgeführt werden.

Ebenso aufschlussreich sind die Erfahrungsberichte aus den Managementtagen. Heinrich von Pierer schildert zum Beispiel (Siemens AG), dass es besonders für einen "global player" nötig ist, sich in die jeweili-



gen Gesellschaften zu integrieren, will das Unternehmen langfristig am Markt bestehen. Burkhard Remmers (Wilkahn) berichtet aus der Sicht der mittelständischen Möbelfirma Wilkahn, wie Corporate Social Responsibility dabei geholfen hat, der allgemeinen Strukturkrise in der Branche zu trotzen. Welche Chancen und Möglichkeiten ein Wertemanagementsystem für die Mitarbeiter bietet, beschreibt Hubert Pirrung (Pirrung GmbH) am Beispiel einer Gebäudereinigungsfirma. Marianne Barner (IKEA) zeigt letztlich wie das Selbstverständnis von IKEA quasi automatisch zu einer umfassenden gesellschaftlichen Verantwortung beiträgt. Abgerundet wird das Ganze durch einen Beitrag des Nachhaltigkeitsmanagers Florian Nehm (Axel Springer Verlag). Getreu dem Motto "tue Gutes und rede darüber", skizziert er, wie durch den Kontakt mit gesellschaftlichen Akteuren, der Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsberichten und der Durchführung von Pilotprojekten sich Anspruch, Wirklichkeit und Wahrnehmung eines Unternehmens in Einklang bringen lassen.

Der kurze inhaltlich Abriss macht deutlich, dass "Unternehmensethik konkret" eine lezenswerte Ergänzung zu rein wissenschaftlich-theoretischen Publikationen bietet. Verständlich geschrieben, vermittelt es dem interessierten Leser einen Einblick in das Spannungsverhältnis zwischen Wirtschaft und Ethik. Aus diesem Grund ist es auch zu verschmerzen, dass die Erfahrungsberichte teilweise an Passagen aus Werbeprospekten erinnern und eine allzu kritische Auseinandersetzung vermissen lassen. Nichtsdestotrotz ist es den Herausgebern mit ihrem Buch gelungen, sich nicht allein auf eine Beschreibung des Ist-Zustand zu beschränken, sondern Alternativen und Instrumente aufzuzeigen, wie ethische Grundwerte in Unternehmen implementiert werden können. Am Ende der Lektüre setzt sich somit unweigerlich der Eindruck fest, dass das Buch einen Weg aufzeigt, wie man es macht!

König, Matthias; Schmidt, Matthias (Hrsg.):
"Unternehmensethik konkret. Gesellschaftliche Verantwortung ernst gemeint.", Wiesbaden 2002,
 203 Seiten, ISBN 3-409-12162-5

Wenn du willst, dass deine Männer
ein Boot bauen, dann schicke sie
nicht in den Wald zum Fällen der
Bäume, sondern wecke in ihnen die
Sehnsucht nach dem Meer.

Antoine de Saint-Exupéry

Buchrezensionen

Hans-Peter Weikard:

Wahlfreiheit für zukünftige Generationen - Neue Grundlagen für eine Ressourcenökonomik

Rezensentin: Stephanie Strunz

Zwei polarisierende demographische Entwicklungen bewegen momentan die Gemüter der internationalen Gemeinschaft. Zum einen das drastische Bevölkerungswachstum in den Ländern der Dritten Welt, zum anderen die sich beschleunigende Überalterung der industrialisierten Welt. Beide demographischen Entwicklungen stellen die internationale Staaten-Gemeinschaft vor große wirtschaftliche, soziale und kulturelle Probleme.

In seinem Buch "Wahlfreiheit für zukünftige Generationen - neue Grundlagen für eine Ressourcenökonomik" versucht der Wirtschaftswissenschaftler Hans-Peter Weikard die Grundlagen für eine neue Ressourcenökonomik zu legen und verlagert damit die Diskussion der Generationengerechtigkeit vom Feld der Politik in die Wirtschaft.

Im Mittelpunkt des Buches steht eine neue Theorie der Generationengerechtigkeit. Weikards Argumentation: Menschliches Handeln und der Fortschritt sind gleichermaßen an Ressourcen gebunden und eine Verknappung der Ressourcen könnte dazu führen, dass erworbene Handlungsspielräume und Freiheiten in Zukunft wieder verloren gehen.

Intergenerationelle Gerechtigkeit ist seiner Ansicht nach nicht länger durch Wohlfahrt und materiellen Wohlstand zu definieren, sondern durch die Wahlfreiheit, die den Menschen offen steht. "Intergenerationelle Gerechtigkeit bedeutet also, allen Individuen gleiche Wahlfreiheit zu gewähren, und zwar unabhängig davon, zu welcher Generation ein Individuum gehört" (S. 85). Für Hans-Peter Weikard, ist es wichtig, dass zukünftige Generationen genauso ein Recht auf offene Wahlmöglichkeiten haben, wie die Gegenwartigen. Nachdem wir die Präferenzen der zukünftigen Generationen aber nicht kennen, können wir heute noch nicht ihre Wahlmöglichkeiten richtig bewerten. Trotzdem ist anzunehmen, dass die Grundbedürfnisse der künftigen Generationen kaum von unseren Grundbedürfnissen abweichen werden. Deshalb muss die Ressourcenbasis, die wir hinterlassen, der zukünftigen Generation zumindest die Möglichkeit geben, ihren Grundbedarf decken zu können.



Buchrezensionen

nen. Darüber hinaus stehen wir in der Verantwortung, den zukünftigen Generationen zumindest ebenso gute Wahlmöglichkeiten, wie wir sie heute genießen, zu hinterlassen (S. 8). Hans-Peter Weikards Theorie der Wahlfreiheit berücksichtigt neben ökonomischen auch ökologische Aspekte. So ist eine "hohe Biodiversität (...) ein wesentlicher Bestandteil der Wahlmöglichkeiten zukünftiger Generationen" (S.155).

Der Ausgangspunkt für Hans-Peter Weikards Theorie ist das Prinzip der Gleichheit, wie sie auch im deutschen Grundgesetz formuliert ist. Nach Weikards Interpretation haben Individuen aller Generationen ein Recht auf gleiche Wahlfreiheit. Gleichheit meint jedoch nicht ein Wohlfahrtsniveau, das dem unserer Generation entspricht oder sogar noch höher liegt, sondern die Möglichkeit der freien Entscheidung. Denn: Würde man unser Wohlfahrtsniveau in die Zukunft extrapolieren, so könnte die Folge sein, dass durch zu hohen Ressourcenverbrauch, Umweltverschmutzung und Klimaveränderung die Wahlmöglichkeiten der Menschen eingeschränkt werden. Insofern stehen Wohlfahrt und Vielfalt durchaus in einem Konflikt.

Hans-Peter Weikards Theorie der Generationengerechtigkeit lässt sich universell auf beide demographische Entwicklungen (in den Entwicklungsländern und in den Industrieländern) anwenden. Die heutige Generation - in China wie auch in Deutschland - trägt die Verantwortung gegenüber der zukünftigen Generation, dass diese ebenso vielfältige Wahlmöglichkeiten haben wie heute.

Hans-Peter Weikard stellt seine Theorie anhand von mathematischen Gleichungen und Zitaten einflussreicher Wissenschaftler der Wohlfahrtsökonomie dar. Leider bietet er mit seinem akademischen Ansatz - er ist Assistent am Institut für Finanzwissenschaft der Uni Potsdam - für Nicht-Akademiker schwere Kost: Laien werden es schwer haben, das Buch zu verstehen. Schade, denn Hans-Peter Weikards Kernaussage, dass Generationengerechtigkeit mit Wahlfreiheit verbunden sein muss, hat es verdient, breit diskutiert zu werden.

Hans-Peter Weikard: "Wahlfreiheit für zukünftige Generationen - neue Grundlagen für eine Ressourcenökonomik", Marburg 1999, ISBN 3-89518-233-8

Jedes Buch hat seine heimlichen Vorbilder.

Unbekannt

Buchrezensionen

ökom Verlag -
Wir publizieren Zukunft



Handbuch Generationengerechtigkeit

Strahlender Atom Müll, steigende Meeresspiegel, ausufernde Staatsverschuldung: Wir leben auf Kosten unserer Kinder. Zeit für eine Ethik, die die Rechte künftiger Generationen berücksichtigt. Unser neues Denken müsse auch über das hinausgehen, was heute als ökologische Krise umschrieben wird, fordert die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen. Und entwirft gemeinsam mit Soziologen, Juristen, Philosophen und Ökonomen konkrete Konzepte für unterschiedliche Gesellschafts- und Politikbereiche. So entsteht aus dem Nachsinnen über ethische Grundsätze ein politisches Programm für eine generationengerechte Welt.

Herausgeber: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen
ökom Verlag, München 2003
520 Seiten, ISBN 3-936581-09-6
25,00 Euro (zzgl. Versandkosten)

www.oekom.de

Erhältlich bei pan adress
Simmelweisstraße 8, D-82152 Planegg
Fon ++49/(0)89/8 57 09-155
Fax ++49/(0)89/8 57 09-131
E-Mail kontakt@oekom.de

Buchrezensionen

Wolfgang Kessler, Antje Schneeweiß
(Hrsg.):

"Geld und Gewissen. Tu Gutes und verdiene daran"

Rezensent: Frank Schmilowski

Geld regiert die Welt. Diese zugegebenermaßen nicht ganz neue Erkenntnis bildet die Grundlage des Buches von Wolfgang Kessler und Antje Schneeweiß. Die beiden Herausgeber und Mitautoren erheben den Anspruch mit diesem Buch die Richtung im unübersichtlichen Anlageschlingel zu weisen.



Der Einstieg in das Thema ist dabei höchst ungewöhnlich. Der erste Teil des Sammelbandes mit der Überschrift "Geld und Ethik", lässt beispielsweise Theologen zu den Fragen Stellung nehmen: Ist Zinsnehmen bzw. Aktienkauf mit christlichem Glauben vereinbar? Die sehr aufschlussreichen Antworten reichen von einem deutlichen "Ja" über ein relativierendes "Ja, aber" bis hin zu einem klaren "Nein". Nicht weniger interessant ist die Darstellung mehrerer Alternativ-/ Regionalwährungen sowie Tauschringen, wie z.B. dem Chiemgauer, dem Sterntaler oder der Pflegewährung. Dabei wird gezeigt, wie mittels innovativer Konzepte regionale Wirtschaftsträger gezielt gefördert oder wie im Falle der (japanischen) Pflegewährung konventionelle Funktionen des Geldes ersetzt und somit zahlreiche soziale Probleme gelöst werden können. Für eine angenehme Abwechslung sorgen in diesem Abschnitt Interviews und Diskussionen. So philosophieren die Politiker Hermann Scheer und Reinhard Loske mit dem Banker Thomas Jorberg über Sinn und Unsinn überzogener Erwartungen an ein stetiges Wirtschaftswachstum und versuchen sich an der Formulierung eines neuen gesellschaftlichen Leitbildes. Darauf aufbauend diskutiert Wolfgang Kessler politische Regulierungsmöglichkeiten (Stichwort Tobin-Steuer) und Modifikationen des Weltfinanzsystems, die helfen, Geldspekulationen zum Wohle der Menschen im Zaum zu halten.

Während der erste Teil noch phasenweise moralisierende Züge trägt, kommt der zweite Abschnitt des Buches mit der Überschrift "Kompass für ethische Geldanlagen" wesentlich handfester daher. Ziel ist es, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sich Gewinn und Gewissen vereinbaren lassen. Dahinter verbirgt sich der Versuch, durch das "schlummernde Machtpotential" der privaten Haushalte in Deutschland (Geldver-

Buchrezensionen

mögen im Jahr 2003: 3920 Mrd. Euro) positiv auf den Geldkreislauf einzuwirken. In einer Reihe von Beiträgen wird die gesamte Bandbreite unterschiedlichster ethischer Anlagemöglichkeiten dargestellt. Diese reichen von den Angeboten der Öko- und Kirchenbanken über direkte Beteiligung an Unternehmen bis hin zu "Öko-Lebensversicherungen" und ethischen Pensionsfonds. Auffällig ist, dass die Autoren mit einem hohen Maß an Ehrlichkeit zu Werke gehen. Anstatt überzogene Gewinnerwartungen zu schüren, werden sowohl Chancen als auch Gefahren und Grenzen solcher Anlagemöglichkeiten beleuchtet. Überaus wichtig ist zudem der Hinweis, dass nicht überall "wo Ethik darauf steht auch wirklich Ethik drin ist" (S. 108ff.). Dem Anleger werden in diesem Zusammenhang nützliche Tipps an die Hand gegeben, die helfen können, schwarze Schafe zu entlarven.

Das Buch ist somit maßgeschneidert für all diejenigen, die sich einen Überblick über "alternative Investitionsmöglichkeiten" verschaffen wollen. Außerdem wird mit dem Vorurteil aufgeräumt, dass "Ethik Geld und mehr Ethik mehr Geld kostet" (S. 135). Aber auch der wirtschaftspolitisch interessierte Leser kommt auf seine Kosten, da es die Autoren verstehen, eine Reihe interessanter, ökonomischer Zusammenhänge verständlich darzustellen. Dazu tragen auch diverse Kästen bei, die in loser Reihenfolge, komprimiert und informativ allerhand Wissenswertes vermitteln. Ebenso benutzerfreundlich ist eine Liste der wichtigsten Adressen von Anbietern ethischer Geldanlagen und Informationsquellen am Ende des Buches. Für den erfahrenen Aktionär dagegen wird das schmale Buch nicht sehr viel Neues beinhalten. Eines leistet es jedoch allemal, nämlich die Erkenntnis, dass Geld die Welt *gewissenhaft* regieren sollte.

Kessler, Wolfgang; Schneeweiß, Antje (Hrsg.): "Geld und Gewissen. Tu Gutes und verdiene daran", Frankfurt am Main 2004, 187 Seiten, ISBN 3-88095-139-X

Armin Pongs:

"In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich?"

Klappentext

In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Menschen stellen diese Frage, wenn sie unzufrieden sind, angesichts tief greifender Veränderungen ihres Lebens die Orientierung verlieren oder sich durch neue Herausforderungen überfordert fühlen. Sie suchen nach Halt in einer schnell-



Buchrezensionen

lebigen und unruhigen Zeit, in der steigende Arbeitslosigkeit, Sozialkürzungen und Terroranschläge die Nachrichten bestimmen.

Der Journalist Armin Pongs hat mit zehn Sozialwissenschaftlern Interviews über die Gegenwart und Zukunft unserer Gesellschaft geführt. Im Wechselspiel von Frage und Antwort erhält der Leser ungewöhnliche Einblicke in die Biographie und Gedankenwelt der Experten sowie eine Vielfalt an Antworten auf die drängenden Fragen unserer Zeit. Zusammen ergeben sie ein faszinierendes Mosaik der Gesellschaft und eine anregende Lektüre, die sich nicht nur an Sozialwissenschaftler richtet, sondern an jeden Menschen, der mitreden will.

Pongs, Armin: "In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Individuum und Gesellschaft in Zeiten der Globalisierung", München 2004, 390 Seiten, ISBN 3-9805822-7-2

Armin Pongs:

"In welcher Gesellschaft wollen wir leben?"

Klappentext

In Zeiten der Globalisierung verliert der Nationalstaat seine ursprüngliche Rolle. Der Bedeutungsverlust des Nationalstaates ließe sich eventuell noch verschmerzen, wäre der Nationalstaat nicht der geschichtlich gewachsene und verlässliche Rahmen für die moderne Form repräsentativer Demokratie. Es stellt sich also die nicht unerhebliche Frage, was mit den demokratischen Institutionen passiert. Wo kann Demokratie künftig entstehen? Lässt sich Demokratie auch auf europäischer und globaler Ebene realisieren? Viele Fragen schließen sich an, werden gebündelt und laufen auf die Frage hinaus: In welcher Welt wollen wir leben?

Es ist an der Zeit, dass eine öffentliche Diskussion in Gang kommt, die zur allgemeinen Meinungsbildung über die Zukunft der Welt führt. Nur über eine gemeinsame Anstrengung kann ein neues, staatsübergreifendes Modell der Demokratie entworfen werden. Wie dieses letztlich aussehen kann, entscheidet sich auf der Grundlage von geregelter Konfliktaustragung. Es geht darum, dass wir das aus der Situation ergebene Notwendige tun, damit wir auch morgen in einer Welt leben, in der es sich lohnt zu leben.

Pongs, Armin: "In welcher Welt wollen wir leben? Nationalstaat und Demokratie in Zeiten der Globalisierung" Bd. 1, München 2003, 368 Seiten, ISBN 3-9805822-8-0



Berichte

Fachtagung "Institutionelle Verankerung" (Fortsetzung von S.1) 29

Tagung des Lisbon Council: "Modernizing The European Social Model", 28.09.2004, Lisbon Council Brüssel 30

"Hambacher Disput": "Zukunftsfähig für die Vergangenheit - Raubt die Überalterung unsere Zukunftschancen?", 25.09.2004, Hambacher Schloss bei Neustadt an der Weinstrasse 31

Bundestagung des Bundesverband Katholischer Unternehmer 32

Tagung der Heinrich-Böll-Stiftung: "Zukunft der Gerechtigkeit. Herausforderungen und Leitlinien für den Sozialstaat 2020", 10.-11.12. 2004, Umweltforum Berlin-Friedrichshain 32

Und es funktioniert doch: Durch Begegnungsräume für Jung & Alt 32

("Wissenschaftliche..." Fortsetzung von Seite 1)

Bei der Beschaffung heutiger Mehrheiten können die Individuen, die in Zukunft geboren werden, nicht mitwirken. Sie tauchen im Kalkül des Politikers, der seine Wiederwahl organisiert, nicht auf. Dies kann man dem einzelnen Politiker nicht zum Vorwurf machen, denn die Rahmenbedingungen selbst schreiben es ihm vor. Das Grundgesetz bietet bislang wenig Hilfestellung, da unsere Rechtsordnung derzeit v.a. die Rechte gegenwärtiger Individuen (Rechtssubjekte) schützt. Art. 20a GG und Art. 115 (in Verb. mit 109) GG haben die in sie gesetzten Erwartungen nicht erfüllt, d.h. eine gegenwartspräferierende Politik wurde dadurch nicht unmöglich gemacht. Aus diesen Gründen wird sich eine generationengerechte bzw. nachhaltige Gesellschaft nur erreichen lassen, wenn die Ansprüche der Zukünftigen institutionell stärker als bisher verankert werden. Die Problematik der institutionellen Verankerung von Generationengerechtigkeit ist jedoch nicht nur in Deutschland ein strukturelles Problem des Staates.

Man sollte viel öfter nachdenken; und zwar vorher.

Werner Mitsch

Vielmehr trifft es in dieser Form auf jeden demokratisch regierten Staat der Welt zu.

Einige Nationen, darunter Südafrika, Polen oder die Schweiz, haben Generationengerechtigkeit/Nachhaltigkeit bereits ansatzweise in ihren Verfassungen verankert. In anderen Ländern (z.B. Israel, Ungarn, Frankreich, Holland) wurden Institutionen gegründet, um die Langfristigkeit politischer Entscheidungen zu fördern. In den meisten europäischen Ländern ist es jedoch bis heute nicht gelungen, Generationengerechtigkeit als verpflichtendes Staatsziel in die Verfassung aufzunehmen oder anderweitig wirksam institutionell zu schützen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Versuchs, zunehmende Rechtsgleichheit in Europa zu erzielen, könnte das wissenschaftliche Symposium einen wichtigen Beitrag zur Forschung leisten. Verständigungen dieser Art könnten zudem Wegbereiter für eine Institutionalisierung von Generationengerechtigkeit im europäischen Verfassungsvertrag sein.

In der wissenschaftlichen Fachtagung soll herausgearbeitet werden, inwieweit Generationengerechtigkeit und Nachhaltigkeit durch institutionelle Verankerung durchgesetzt werden können. Im ersten Schritt sollen dazu die bereits bestehenden Institutionalisierungen in den Einzelstaatsverfassungen kritisch auf ihre Wirksamkeit analysiert werden. Eine Kernfrage lautet: "Haben zukünftige Generationen in diesen Staaten tatsächlich bessere Aussichten auf Befriedigung ihrer Bedürfnisse als in anderen Staaten?"

Im zweiten Schritt soll basierend auf den Ergebnissen des ersten Schritts eine Institutionalisierungsmöglichkeit erörtert

und ein Formulierungsvorschlag für die Europäische Verfassung ausgearbeitet werden.

Das Thema der Generationengerechtigkeit ist zunächst ein philosophisches, da der angewandten Ethik die Klärung des Gerechtigkeitsbegriffes obliegt. Da für eine institutionelle Verankerung jedoch zwangsläufig die juristische Dimension dieser Thematik relevant wird, ist eine Verständigung beider Disziplinen zur Umsetzung der institutionellen Verankerung zwingend notwendig. Insofern Fragen der expliziten oder impliziten Staatsverschuldung angesprochen werden, ist ökonomischer Sachverstand vonnöten. Die Politologie schließlich beschäftigt sich mit der Durchsetzbarkeit von Reformen. Nur im Rahmen eines wirklich interdisziplinären Symposiums wird sich die Ausgangsfrage "Wie kann Generationengerechtigkeit institutionell verankert werden" beantworten lassen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Frage gelegt, ob wir derzeit überhaupt von der Substanz leben. Wie sähe eine Generationenbilanz aus?

An der (englischsprachigen) wissenschaftlichen Fachtagung sollen 10-12 Wissenschaftler aus verschiedenen Staaten teilnehmen. Die Ergebnisse sollen in den Young Leader Congress einfließen, der Ende Juni in Berlin stattfindet und für den man sich unter www.srzg.de bewerben kann. Die Fritz Thyssen Stiftung hat die Grundfinanzierung für die wissenschaftliche Fachtagung zugesagt, die Bertelsmann Stiftung hat ihre Räumlichkeiten angeboten. Die Ergebnisse werden so bald wie möglich publiziert und - in Kurzform - über die Zeitschrift "Generationengerechtigkeit!" bekannt gemacht.



Tagung des Lisbon Council: "Modernizing the European Social Model"

28.09.2004, Lisbon Council Brüssel

Am 28. September 2004 fand unter dem Titel "Modernizing The European Social Model - Building a Society of Sustainability, Opportunity and Responsibility for All" ein Treffen des Lisbon Council in Brüssel statt. Der Lisbon Council (<http://www.lisboncouncil.net/>) ist eine private Initiative mit dem Ziel, die Durchsetzung der auf dem EU-Gipfel von Lissabon 2003 beschlossenen Ziele der EU (Lisbon Agenda; http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/intro_de.html) zu fördern. Zu diesem Zweck will der Lisbon Council ein europäisches Netzwerk von NGO's schaffen. Deshalb war diesmal neben NGO's aus Italien, Frankreich und den Niederlanden auch die SRzG eingeladen worden. Vorstand Adrian Schell und Geschäftsführer Tobias Kemnitzer haben die Stiftung bei dieser außergewöhnlichen Veranstaltung vertreten.



SRzG-Vorstandsmitglied Adrian Schell bei einer Diskussion während eines Treffens des Lisbon Council in Brüssel

Die Veranstaltung begann mit einer Podiumsdiskussion zum Thema "A Social Contract for the 21st Century", an der der tschechische Wirtschaftsminister Martin Jahn, der Präsident der Young Entrepreneurs for Europe Tjark de Lange und Francesco Grillo, Gründer und Präsident des italienischen Think-Tanks "Vision", teilnahmen. In der Diskussion wurde erörtert, inwieweit die Lissaboner Ziele erreicht wurden und welche weiteren Maßnahmen in der Zukunft zu ergreifen sind. Am Nachmittag referierte zunächst die stellvertretende Generalsekretärin der OECD Berglind Asgeirsdottir über den Zusammenhang zwischen Bevölkerungsentwicklung, Arbeit und Politik, wobei sie als ehemalige isländische Ministerpräsidentin besonders auf



Europäisches Reform-Netzwerk

Das "Lisbon Council for Economic Competitiveness" wurde im Juli 2003 gegründet. Die Organisation ist in Brüssel ansässig und nimmt Bezug auf den EU-Gipfel im Jahre 2000, als 15 Staats- und Regierungschefs sich zum Ziel setzten, Europa bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen.

Gründer dieser Organisation sind ein ehemaliger Journalist des Wall Street Journal Europe, der amtierende Präsident der "Jungen Unternehmer Europas" und die ehemalige Leiterin der Europaabteilung des World Economic Forums.

Das Netzwerk des Lisbon Council besteht aus jungen Europäern unter 40, die sich für mehr Wettbewerbsfähigkeit einsetzen und die Politiker an ihr in Lissabon gegebenes Versprechen erinnern möchten. Darüber hinaus integriert es auch den Brain-Trust des Privatsektors, insbesondere Chef-Ökonomen und -Strategen, hochrangige Beamte der Europäischen Kommission, sowie Experten und Medien-Vertreter.

Das Lisbon Council versteht sich nicht nur als Pressuregroup, die (wirtschaftliche) Reformprozesse dynamisieren möchte, sondern auch als Thinktank, der neue Ideen und Denkansätze fördert.

Das Lisbon Council ist unter info@lisboncouncil.net erreichbar.

Ann Mettler, Executive Director, Lisbon Council asbl.

die Bevölkerungspolitik Islands einging. Im Anschluss trafen sich die Vertreter der NGO's zu einer informellen Diskussion über die Möglichkeiten, sich europaweit zu vernetzen und gemeinsame Aktionen durchzuführen. Zum Abschluss der Veranstaltung fand im Europäischen Parlament ein Treffen mit interessierten Mitgliedern des Europäischen Parlaments statt, bei dem der Lisbon Council und die NGO's sich und ihre Ziele vorstellten. Die Parlamentarier, die von Silvana Koch-Mehrin, der Sprecherin der Alliance of Liberals and Democrats in Europe (ALDE) eingeladen worden waren, konnten danach Fragen und Meinungen zu diesen Zielen äußern. Für die SRzG war

die gesamte Veranstaltung eine sehr gute Gelegenheit, europaweite Kontakte zu knüpfen, den Grundstein für internationale Kooperationen zu legen und ihre Ziele auf europäischer Bühne vorzustellen.

Adrian Schell, Vorstand der SRzG

Sollten Sie bisher jährlich ein Probeexemplar der GG! unaufgefordert erhalten haben und dieses Angebot der SRzG nicht wünschen, so genügt eine kurze E-Mail.

"Hambacher Disput": "Zukunftsfähigkeit für die Vergangenheit - Raubt die Überalterung unsere Zukunftschancen?"

25.09.2004, Hambacher Schloss bei Neustadt an der Weinstrasse

Einmal im Jahr veranstaltet die Landeszentrale für politische Bildung (LpB) Rheinland Pfalz den "Hambacher Disput" zu einem aktuellen politischen Thema. Dieses Jahr ging es um den demographischen Wandel: "Zukunftsfähigkeit für die Vergangenheit - Raubt die Überalterung unsere Zukunftschancen?"

Bereits in seinem Grußwort unterstrich der Direktor der LpB, Hans-Georg Meyer, die Wichtigkeit, konstruktiv an dem Thema zu arbeiten. Es müsse sowohl eine altersfreundliche, als auch eine jugendfreundliche Rentenpolitik betrieben werden. Einen weiteren wichtigen Aspekt griff der rheinland-pfälzische Wissenschaftsminister auf, indem er auf den Zusammenhang von Bildung, gerade auch im Sinne lebenslangen Lernens, und der Gestaltung des demographischen Wandels hinwies. Damit war bereits ein interessanter Diskussionsrahmen abgesteckt, der durch den Einführungsvortrag von Prof. Dr. Dr. h. c. Stefan Hradil mit fundierten Fakten gefüllt und erweitert wurde.

Hradils Hauptthesen über den Umgang mit dem demographischen Wandel wurden anschließend auf dem Podium diskutiert. In einer ersten Runde mit Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach und Doris Barnett (MdB, SPD) standen "Arbeitsmarktfragen" im Zentrum. Hier herrschte relative Übereinstimmung darüber, dass der drohende Arbeitskräftemangel mit Hilfe von unterschiedlichen Strategien (mehr Frauenerwerbstätigkeit, längere Lebensarbeitszeiten, Migration) ausgeglichen werden müsse. Als kompetenter und sympathischer Skeptiker erwies sich dabei und besonders bei der zweiten Themenrunde "Bildung" und "Soziale Sicherungssysteme" Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach, der immer wieder anmahnte, zum einen den Menschen selbst und die soziale Frage bei den Reformprozessen nicht zu vergessen, zum anderen auch sogenannte Trends bzw. seiner Meinung nach "große Erzählungen" durchaus kritisch zu kommentieren und zu hinterfragen.

Wer unten ist, fordert Gleichheit. Wer oben ist, behauptet, sie sei erreicht.

Lothar Schmidt



SRzG-Geschäftsführer Tobias Kemnitz (rechts im Bild) war Podiumsdiskussions-Teilnehmer beim diesjährigen Hambacher Disput

gen.

So kam gleich bei Bildungsfragen Schwung in die Diskussion, als der Moderator, Dieter Jepsen-Föge (Chefredakteur des DeutschlandRadio Berlin), den beiden Politikerinnen Doris Barnett und der gerade eingetroffenen Prof. Dr. Maria Böhmer (MdB, CDU) den Widerspruch zwischen der hohen gemeinsamen Zustimmung zur absoluten Priorität von Bildungsfragen (Ganztagesschulen, bessere Lehrerbildung, bessere Finanzierung der Universitäten etc.) und den geringen konkreten politischen Ergebnissen vorführte. Da wurde nun schnell und professionell der Schwarze Peter hin und her geschoben: Liegt die Schuld beim Bund oder den Ländern? Die beiden Politikerinnen zeigten damit unwillkürlich ein anschauliches Beispiel für die gegenseitige Blockadepolitik der beiden großen Parteien in Deutschland.

Auf große Zustimmung stieß das Themenfeld Generationengerechtigkeit. Hier brachte sowohl das Podium als auch das Plenum Verständnis für die Schwierigkeiten der jungen Generation auf. Leider blieb zu wenig Zeit die Vorschläge der SRzG für ein Kinderwahlrecht, als auch für eine institutionelle Verankerung von Generationengerechtigkeit ausführlich zu diskutieren. Vielleicht sind dies auch interessante Themenvorschläge, für die es sich lohnt einen eigenen Hambacher Disput durchzuführen. Festzuhalten bleibt: Angst vor dem demographischen Wandel

brauchen wir nicht zu haben, wenn wir uns rechtzeitig umstellen lernen und unsere Probleme aktiv angehen. Eine Erkenntnis, die im eher pessimistisch eingestellten Deutschland nicht oft genug vermittelt und deutlich gemacht werden kann.

Tobias Kemnitz, Geschäftsführer der SRzG

Die SRzG wird von der Robert Bosch Stiftung gefördert.

Fördern Sie uns!

Werden Sie Fördermitglied im Förderkreis der SRzG und unterstützen Sie uns bei der Bewältigung unserer Aufgaben. Als Fördermitglied sind Sie zu allen öffentlichen Treffen des Vorstands und des Kuratoriums eingeladen. Der Jahresbeitrag kostet 50 €, für Unterdreißigjährige sogar nur 25 €. Füllen Sie bitte noch heute den Aufnahmeantrag auf der letzten Seite aus! Vielleicht werden Ihre Kinder und Enkelkinder es Ihnen danken.

Bundestagung des Bundesverbandes Katholischer Unternehmer (BKU) in Frankfurt

22.-24.10.2004, Auditorium der Commerzbank

Um die Finanzierung der nächsten Generation ging es bei der 55. BKU-Bundestagung vom 22. bis 24. Oktober im Auditorium der Commerzbank in Frankfurt. Das von den BKU-Junioren organisierte Forum zur Generationengerechtigkeit stand unter der Leitung von Elisabeth Schulte, der Vorsitzenden des BKU-Arbeitskreises Soziale Ordnung. Hier stellte der Wissenschaftliche Berater des BKU, Prof. Dr. Jörg Althammer zunächst einige zentrale Forderungen des BKU zur Reform der Sozialen Sicherungssysteme vor. Für die Generationengerechtigkeit sei es wichtig, dass ein Ausgleich innerhalb der jeweiligen Generationen erfolge ("intragenerativ") - und zwar zwischen Kinderlosen und denen, die Kinder aufgezogen haben, meinte Althammer. Zudem geht er davon aus, dass die ältere Generation länger arbeiten muss. Wichtig aus Sicht des BKU ist auch eine teilweise Abkopplung der Sozialversicherungsbeiträge von den Löhnen. Der Vorsitzende der Jungen Gruppe der Unions-Bundestagsfraktion, Günter Krings, stellte klar, dass alle bisherigen Korrekturen des Sozialversicherungssystems nur Reparaturen waren. Die großen Veränderungen, die das System zukunftsfähig machen müssten, stünden erst noch bevor. Als Vorstand der Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen erinnerte Jörg Tremmel daran, dass Generationengerechtigkeit lange Zeit kein Thema war, weil die Zukunft kaum gestaltbar war. Dies habe sich nun dramatisch verändert. Stichworte wie Atomenergie und Klimawandel zeigten, dass der Mensch heute durchaus die Lebensgrundlagen von morgen verändern kann. Zudem enge die Staatsverschuldung auch den finanziellen Spielraum der Menschen von morgen ein. Schon heute werde jeder fünfte Euro, den der Staat einnehme, für den Schuldendienst ausgegeben. Diese Altlasten werden in Zukunft auf weit weniger Schultern verteilt als heute: Wenn die Geburtenzahlen dauerhaft auf heutigem Niveau stagnierten, werde es in Deutschland im Jahre 2300 nur noch drei Millionen Menschen geben, rechnete Tremmel vor.

Aus der Dokumentationsbroschüre

Tagung der Heinrich-Böll-Stiftung: "Zukunft der Gerechtigkeit. Herausforderungen und Leitlinien für den Sozialstaat 2020"

10.-11.12. 2004, Umweltforum Berlin-Friedrichshain

Was heißt Gerechtigkeit heute? Unter dieser Leitfrage stand ein hochrangig besetztes Symposium der Heinrich-Böll-Stiftung. Auf der Referentenliste standen u.a. Olaf Scholz (SPD), Thea Dückert (Grüne), Katrin Göring-Eckardt (Grüne), Heinz Bude (Hamburger Institut für Sozialforschung), Joakim Palme (Stockholm University, Swedish Institute for Social Research) und - Bush-kritische Amerikaner machen sich ja immer gut - Bruce Ackerman (Yale University) und Nancy Fraser (Publizistin). Es kamen etwa 120 Teilnehmer. Im Einladungstext hieß es: "Der Sozialstaat wandelt sich, wir sind auf der Suche nach neuen Arrangements zwischen Eigenverantwortung, Chancengleichheit und staatlichen Aufgaben. Die Tatsachen erzwingen eine Reform des Sozialstaats an Haupt und Gliedern. Der "rheinische Kapitalismus" mit seinen bisherigen Methoden sozialer Integration und Konsensbildung steht auf dem Prüfstand. Die öffentliche Aufmerksamkeit verlagert sich von der staatlichen Umverteilung des Reichtums auf die Sicherung der Wertschöpfung selbst, die das Fundament des Sozialstaats bildet."

Im Gegensatz zu dieser Vorankündigung waren sich die meisten Podiumsteilnehmer aber relativ einig, dass intragenerationelle bzw. soziale Ungleichheit immer ungerecht ist. Dennoch ergaben sich interessante Diskussionen, v.a. da Heinz Bude in amüsantem Tonfall dagegenhielt. Jörg Tremmel moderierte einen der zahlreichen Workshops. Zum Thema "Demografie und Innovation" vertraten Peter Schimany und Andreas Motel-Klingebiel relativ gleichlautende Thesen: Der demografische Wandel sei eher Gefahr als Chance; zur Sicherung der Generationengerechtigkeit sei ein Kinderwahlrecht oder eine institutionelle Verankerung von Generationengerechtigkeit aber der falsche Weg. Dem widersprachen viele Teilnehmer, die zur Überraschung von Moderator und Referenten vielstimmig ein Wahlrecht für Unterachtzehnjährige

forderten, auch und gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

Jörg Tremmel, Wissenschaftlicher Leiter der SRzG

Und es funktioniert doch: Durch Begegnungsräume für Jung & Alt

"Methusalem-Komplott", "Kampf der Generationen" viel wird geschrieben oder geredet über die Konflikte und unüberwindbaren Gräben zwischen Jung & Alt. Der Generationenvertrag scheint auf der Kippe. Doch das Miteinander der Generationen beweist sich stets erst im Alltag. Hierfür bedarf es neuer Räume der Begegnung, um die Generationen ins Gespräch und ein Verständnis für verschiedene Lebenswelten auf den Weg zu bringen. Vielfältige Akteure im Landkreis Peine haben diesbezüglich im Rahmen des Bundesprogramms "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken" (BMBF) in den vergangenen drei Jahren Erfahrungen gesammelt und lebendige Praxis geschaffen. Durch "Theater mit Jung & Alt", eine Artikelserie "Alt trifft Jung" in der Braunschweiger Zeitung, eine im Aufbau befindliche internetfähige Tausch- und Wissensbörse, gemeinsames Malen, Singen und Tanzen, Zeitzeugen in der Schule sowie regelmäßige Netzwerktreffen der insgesamt mehr als 60 Akteure und Akteurinnen (Seniorenbeauftragte, Bildungsträger, Jugendpfleger, Seniorenheime, Verbände und Vereine) und die aktuell im Bau befindlichen "Häuser der Generationen" entstehen Begegnungsräume für Jung und Alt. Näheres erfahren Sie beim Projektbüro der Kreisvolkshochschule unter 05171 - 401 640, per Mail an interkug@viel-wissen.de oder im Internet auf dem Bildungsserver der Lernenden Region Südniedersachsen www.viel-wissen.de.

Viel Spaß und Erfolg bei eigenen Aktivitäten wünscht

Carsten Braasch, Projektleiter InterKuG, VIEL-Team der Lernenden Region Südniedersachsen

Elite mag man sein; niemals darf man als solche sich fühlen.

Theodor W. Adorno

Interna SRzG

Neue MitarbeiterInnen	33
Generationengerechtigkeitspreis 2005/2006	34
Generationenpolemik: Rücktritt von Jan Dittrich	35
RNE-Ausschreibung	35
Vorschau	35

Neue MitarbeiterInnen

Janine Gängler

Zur Zeit befinde ich mich im 3. Jahr meiner Ausbildung zur Europasekretärin ESA (European School for Higher Education and Management) in Dresden.

Nach dem Abitur 2001 in Brandenburg habe ich mich für ein Jahr als Au Pair in Watford (London) entschieden, um meine Englischkenntnisse zu vertiefen und zum anderen, um herauszufinden, welche persönlichen und beruflichen Ziele ich verwirklichen möchte.

Zur Zeit absolviere ich ein 4-wöchiges Praktikum in der SRzG. Die SRzG interessiert mich besonders, weil Begriffe wie Nachhaltigkeit und Menschenrechte in unserer heutigen Zeit nicht nur wichtig, sondern unabdingbar geworden sind, weil nie genug dafür getan werden kann, um die Existenz der Welt in der Zukunft zu schützen und die Menschen, Tiere und Pflanzen die darin leben. Es sollte viel mehr solcher Stiftungen und Organisationen geben!

Ich bin gespannt, was mich hier erwarten wird und hoffe sowohl viel beitragen zu können als auch so viel wie möglich aus diesem Praktikum mitzunehmen.

Julian Lübbert

Ich bin 24, komme aus dem Breisgau und habe diesen Sommer an der Uni Bayreuth den - in Großbritannien bekannteren - Studiengang "Philosophy and Economics" abgeschlossen. Bei der SRzG bin ich vor allem mit der Vorbereitung und Organisation des internationalen Kongresses zur Generationengerechtigkeit 2005 in Berlin beschäftigt. Die Arbeit in einem Think Tank finde ich interessant, weil man gleichzeitig organisatorische Aufgaben hat, Einblick in politische Lobbyarbeit bekommt und inhaltlich, d.h. akademisch dazulernt. Inhaltlich interessieren mich beim Thema Generationengerechtigkeit zum einen die ökonomischen Sachverhalte (Staatsverschuldung, Sozialsysteme), zum anderen die moral-



Praktikantengruppenfoto: Christian Seitz, Pascal Renaud, Janine Gängler, Frank Schmilowski, Julian Lübbert (v.l.n.r.)

philosophische Debatte. Diese Kombination hat mich, wie der Name des Studienganges vermuten lässt, zu anderen Themen bereits im Studium beschäftigt. Im nächsten Sommer plane ich, mein Masterstudium anzufangen, wahrscheinlich an der Johns Hopkins University.

Pascal Renaud

Kennen gelernt habe ich die SRzG vor etwa vier Jahren. Ich war ungefähr 15 Jahre alt und sofort angetan von diesem Schlagwort "Generationengerechtigkeit". Einerseits ist es so wundervoll umfassend, andererseits beschreibt es ein relativ einfaches aber logisches Prinzip: Zukünftige Generationen sollen die gleichen Entfaltungsmöglichkeiten haben wie die Generationen heute.

Mittlerweile bin ich 19 und habe mein Abi gerade hinter mir. Ab September wird das *International Volunteer Office* für mich die "Einsatzstelle" eines zwölfmonatigen Freiwilligen Sozialen Jahres sein. Eine bessere Zivi-Stelle hätte ich wohl kaum finden können! Gemeinsam mit Tobias werde ich mich vor allem um den reibungslosen Ablauf der Büro-Arbeit kümmern sowie den nächstjährigen internationalen Kongress zum Thema "Ecological Generational Justice in the Constitution? Europe's Green Future in the 21st century" in Berlin organisieren. Ein Projekt "Schöner Wohnen" darf ich nun gleich in den nächsten Tagen in Angriff nehmen. Ansonsten freue ich mich sehr darauf, all die Leute kennen zu lernen, die sich mit der SRzG für ihre Vision einer "besseren Welt" einsetzen!

Frank Schmilowski

Zur Zeit studiere ich in Marburg Politikwissenschaft, Geschichte und Rechtswissenschaften. Mein Grundstudium habe ich in Mainz absolviert. Das viermonatige Praktikum bei der SRzG hat mir so-

wohl dabei geholfen, einen Eindruck von der Arbeit in einer non-profit Organisation zu bekommen als auch dabei mich auf meine Magisterarbeit, mit der ich im Februar beginnen werde, vorzubereiten. Während meines Praktikums war ich zum einen für den Bereich "Generationengerechtigkeit und Unternehmen" verantwortlich und zum anderen für die vorliegende Ausgabe der Zeitschrift "Generationengerechtigkeit!".

Besonders reizvoll an meinem Aufenthalt im IVO fand ich, dass man mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Aufgaben betraut wurde, die man weitestgehend in Eigenverantwortung bearbeiten durfte. Ganz besonders genossen habe ich auch die Arbeit in einem Team von jungen, engagierten und interessanten Menschen.

Christian Seitz

Ich studiere Politikwissenschaft (Diplom) und Kulturgeographie in Erlangen bei Nürnberg im 6. Semester. Durch meine bisherigen internationalen Aktivitäten habe ich Freude daran gefunden, mit jungen Menschen zu arbeiten und neue Erfahrungen zu sammeln.

Deswegen gefiel es mir, dass ich mich nun auch bei der SRzG, bis Ende Dezember, einbringen konnte. Hier konnte ich in verschiedenen Projekten mitarbeiten, die sich um zukünftige Generationen drehten. Meine Hauptaufgaben waren dabei der 3. Generationengerechtigkeitspreis, der Europäische Freiwilligendienst sowie Projektfinanzierungen und Recherchearbeiten. Ich mag dieses Praktikum besonders gerne, weil jeder Praktikant außerdem die Chance hat, sich an weiteren Projekten zu beteiligen.

Gesellschaftliche Veränderung
fängt immer mit Außenseitern an,
die spüren, was notwendig ist.

Robert Jungk

Der Generationengerechtigkeits-Preis 2005/2006 wird zu dem Thema:

Generationengerechtigkeit und "Wahlrecht von Geburt an"

ausgeschrieben. Zu diesem Thema sollen die folgenden Fragestellungen behandelt werden:

- 1.) Erfordert das Demokratieprinzip ein "Wahlrecht von Geburt an"? Welche Modelle und Verfahren sind denkbar?
- 2.) Fördert ein "Wahlrecht von Geburt an" die Verwirklichung von Generationengerechtigkeit?
- 3.) Welche gesellschaftlichen Widerstände und Vorbehalte gegen ein "Wahlrecht von Geburt an" sind zu erwarten und wie können sie konkret überwunden werden?

Die folgenden Erläuterungen sind als eine Hilfe bei der Beantwortung der Fragestellungen gedacht.

Definitionen

a) "Wahlrecht von Geburt an"

Die SRzG versteht unter einem "Wahlrecht von Geburt an" ein Wahlrecht, das jedem Deutschen von Geburt an zusteht. Dem Prinzip >One Person - one Vote< folgend, gehört dazu das Stellvertreterwahlrecht ebenso wie das direkte Wahlrecht für Unterachtzehnjährige ohne die Möglichkeit der Stellvertretung. Bei beiden Modellen erhalten junge Menschen - anders als beim sog. Familienwahlrecht - ein Wahlrecht von Geburt an.

b) Generationengerechtigkeit

Unter Generationengerechtigkeit versteht die SRzG entsprechend der Definition des Handbuchs Generationengerechtigkeit einen Zustand, in dem die Chancen nachrückender Generationen auf Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse mindestens so groß sind wie die der ihnen vorangegangenen Generationen.

Die Definitionen sollen grundsätzliche Missverständnisse vermeiden helfen. Sie sind für die Teilnehmer des Preises nicht bindend, alternative Definitionen sollten aber wohlbegründet sein und die relevante Literatur berücksichtigen.

Allgemeines

Bisher ist rund ein Fünftel der deutschen Bevölkerung vom Wahlrecht ausgeschlossen. Die Diskussion der verschiedenen Modelle und Verfahren soll ein wesentlicher Bestandteil der Arbeiten sein. Die Arbeiten sollen das Thema interdisziplinär, also u.a. aus politikwissenschaftlicher, juristischer, historischer und soziologischer Sicht, bearbeiten sowie den internationalen Kontext beachten. Deshalb sind Gemeinschaftsarbeiten besonders erwünscht.

Zu 1.)

Die Arbeiten sollen dazu Stellung nehmen, ob das Demokratieprinzip ein "Wahlrecht von Geburt an" erfordert. Dabei ist zwischen aktivem und passivem Wahlrecht zu differenzieren. In diesem Zusammenhang soll auf die verschiedenen Modelle, die zur Einführung eines "Wahlrecht von Geburt an" denkbar sind, vergleichend eingegangen werden. Bei der Untersuchung könnten auch Aspekte des Wahlverfahrens, wie etwa die Briefwahl oder das Ausländerwahlrecht, in die Überlegungen einbezogen werden.

zu 2.)

Die Arbeiten sollen die Auswirkungen eines "Wahlrechts von Geburt an" auf die Verwirklichung von Generationengerechtigkeit darstellen. Aspekte der Bearbeitung können dabei sein,

- inwiefern vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ein "Wahlrecht von Geburt an" die Entscheidungen und Handlungen der Politiker und politischen Parteien im Sinne von mehr Zukunftsfähigkeit und Langfristigkeit beeinflussen würde;
- inwiefern ein "Wahlrecht von Geburt an" zu einer Etablierung neuer Parteien, die ihr Programm gezielt auf die Interessen der neuen Wählergruppe ausrichten führen würde;

- inwiefern ein "Wahlrecht von Geburt an" sich auf die Diskussion von Politik in der Familie auswirken würde.
- inwiefern ein "Wahlrecht von Geburt an" sich auf den Sozialkunde- bzw. Politikunterricht in Schulen auswirken würde;
- inwiefern ein "Wahlrecht von Geburt an" die Demokratie als Lebensform fördern würde.

zu 3.)

Hier ist darzustellen, welche Argumente gegen ein "Wahlrecht von Geburt an" zu erwarten sind. Bei dem Entwurf einer Strategie zur Durchsetzung des "Wahlrecht von Geburt an" könnten die historischen Erfahrungen, die mit Änderungen des Wahlrechts, z.B. bei der Einführung des Frauenwahlrechts oder der Einführung des Wahlrechts für Farbige in den USA, gemacht wurden, herangezogen werden. Die Erfahrungen, die in einigen Bundesländern mit der Absenkung des Wahlalters auf 16 Jahre gemacht wurden, könnten ebenfalls berücksichtigt werden. Schließlich könnte dargelegt werden, welche konkrete Grundgesetzänderung zur Verwirklichung eines "Wahlrechts von Geburt an" notwendig wäre und wie eine Zwei-Drittel-Mehrheit der Parlamentarier dafür zu gewinnen wäre.

Um am Wettbewerb teilnehmen zu können, benötigen Sie die Ausschreibungsunterlagen. Diese können durch eine Mail an info@srzg.de angefordert werden.

Der Preis, der in der Zukunft jährlich vergeben wird, ist mit 10.000 € dotiert.

Die SRzG ist ein *Think-Tank*. Was heißt das?

Think Tanks - Denkfabriken - sind unabhängige politische Organisationen, die sich als Forschungs- und Analysezentren für wichtige Themen verstehen. Zugleich Bindeglied zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik und auch einer politisch interessierten Öffentlichkeit sammeln sie in einem Fachgebiet Wissen an, entwickeln systematisch Ideen zu Problemstellungen, arbeiten diese aus und tragen sie gezielt nach außen, um zu beraten und zu lenken.

Interna SRzG Interna SRzG Interna SRzG Interna SRzG

Letzte Meldungen zum Thema "Generationengerechtigkeit!"

Vorsitzender der Jungen Liberalen tritt wegen Generationenpolemik zurück

"Alte, gebt den Löffel ab", schrieb Jan Dittrich, der Vorsitzende der Jungen Liberalen, am 02.03.05 in einer Pressemitteilung. Nachdem seine menschenverachtende Bemerkung völlig zu Recht einen öffentlichen Sturm der Empörung ausgelöst hatte, trat er zurück und kündigte an, eine Woche ehrenamtlich in einem Seniorenheim zu arbeiten. Ärgerlich an der Geschichte ist, dass solche effekt-haschenden Verbalattacken auf die Senioren legitime Anliegen der jungen Generation in Misskredit bringen. Die BILD-Zeitung, die schon bei ähnlich unverschämten Äußerungen des Vorsitzenden der Jungen Union, Jan Missfelder, auf das Thema draufgesprungen war, kann weiterhin die Mär vom Generationenkrieg pflegen, ohne das Thema Generationengerechtigkeit seriös diskutieren zu müssen.

++++++

Rat für Nachhaltige Entwicklung startet "Generationenbilanz Nachhaltigkeit"

Leben wir von der Substanz? Wie misst man das kollektive Erbe, welches von Generation zu Generation weitergegeben wird? Ist es die Summe aus Naturkapital, Sachkapital, Humankapital, Sozialkapital und kulturellem Kapital? Sind es die Optionen, Ressourcen, Lebenschancen und Entfaltungsmöglichkeiten, die wir den kommenden Generationen hinterlassen und mit denen diese nach eigener Fassung glücklich werden sollen? Oder sollte man

versuchen, durch Prognosen die Bedürfnisse kommender Generationen so gut wie möglich abzuschätzen und dann die Güter und Werte zu erhalten, die ihnen wichtig sein könnten?

Die Antworten auf diese Fragen sind schwierig und komplex. Der Rat für Nachhaltige Entwicklung will die klassische Generationen-debatte zu einer umfassenden Sicht auf Zukunft und Nachhaltigkeit ausweiten, in der Ökologie, Ökonomie und Soziales nebeneinander stehen. Hierzu hat er jetzt ein neues Studien- und Dialogprojekt ausgeschrieben. Im Zentrum steht die Idee der "Generationenbilanz", die in der Finanzwissenschaft entwickelt und bisher auf die Frage nach der Verteilung von Steuern, Renten und Schulden angewendet wurde. Der Nachhaltigkeitsrat will dieses Instrument um wichtige Schlüsselfragen erweitern: Welche Chancen und Möglichkeiten bieten sich bei der Entwicklung von Siedlungsstrukturen, Mobilität und Energieversorgung? Wie ist der Stand der Erkenntnisse fiskalischer Generationenbilanzen und welche neuen Möglichkeiten birgt der Finanzmarkt? Wie entwickeln sich soziale und medizinische Infrastruktur und wie gelingt eine kulturelle Integration, die zu einer Wissenskultur über Nachhaltigkeit beiträgt? Um die Generationen miteinander ins Gespräch zu bringen, spielen Dialogveranstaltungen eine wichtige Rolle. Dabei soll eine Vielzahl von Akteuren zu Wort kommen, die ihre Perspektive auf die Zukunft aus verschiedenen Blickwinkeln darlegen.

Die SRzG wird dieses Projekt mit Interesse im Auge behalten und sich nach

Möglichkeit einbringen.

++++++

Neue Studie der SRzG:

Verankerung von Generationengerechtigkeit in der Finanzverfassung

Zusammenfassung:

Die Erkenntnis, dass es systematische Anreize für die politisch Handelnden gibt, durch Verschuldung Lasten auf zukünftige Generationen zu verschieben, ist nicht neu. Die öffentliche Verschuldung könnte durch Änderungen in der Verfassung wirksam eingeschränkt werden. Im ersten Teil der Studie wird ein Eindruck von den *Problemen und Ursachen* der öffentlichen Verschuldung vermittelt, während im zweiten Teil mögliche Ansätze zur Lösung des Staatsschuldenproblems behandelt werden. In Anbetracht der Vielzahl erdenklicher Begrenzungskonzepte beschränken wir uns dabei auf drei (verfassungs-) rechtliche Ansätze, die zunächst dargestellt und sodann auf ihre Konformität mit Grundsätzen der Staatsorganisation, auf ihre Praktikabilität sowie auf Umsetzungschancen untersucht werden.

Eine Möglichkeit wäre eine engere Fassung des Investitionsbegriffs. Dieser könnte einfachgesetzlich durch eine Neudefinition des Investitionsbegriffs gewährleistet werden. Verfassungsrechtlich könnte ein pauschaler Abschlag von z.B. 33 Prozent auf die Investitionssumme berechnet werden, um den unvermeidlichen Anteil fehlgeschlagener Investitionsprojekte - bzw. fördermaßnahmen nicht späteren Generationen aufzubürden.

Beim zweiten Ansatz wird das Regel-Ausnahme-Verhältnis in Art. 115 Grundgesetz neu geregelt. Dies könnte durch einen neuen Bundesschuldenrat geschehen oder durch eine Erweiterung der Kompetenz einer bestehenden Institution (z.B. Sachverständigenrat). Letzterer würde dann obliegen, eine Störung des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts festzustellen.

Der dritte Ansatz wäre eine Ergänzung von Art. 109 II Grundgesetz. Die Anforderungen an die Haushaltswirtschaft des Bundes werden dabei um eine zukunftsbezogene Komponente erweitert.

Die Studie wird am 22.4.2005 veröffentlicht. Autoren sind: Florian Boettcher (M.A.), Dr. cand. Jörg Tremmel (Dipl.-Kfm., Dipl.-Pol.).

Vorschau: Generationengerechtigkeit! 02/ 2005 "Politische und gesellschaftliche Partizipation von Kindern und Jugendlichen"

Die politischen Parteien in Deutschland leiden an Nachwuchssorgen, die Wahlbeteiligung geht stetig zurück und Schlagwörter, wie "Politikmüdigkeit" und "Politikverdrossenheit" machen die Runde. Gleichzeitig sind Kinder und Jugendliche, immerhin ein Fünftel der deutschen Bevölkerung, weitestgehend von politischen Entscheidungen ausgeschlossen, und das, obwohl Sie deren Folgen in der Zukunft zu tragen haben.

Grund genug für die SRzG, die nächste Ausgabe der GG! dem Thema **"Politische und gesellschaftliche Partizipation von Kindern und Jugendlichen"** zu widmen. Unter anderem wird das Heft die Möglichkeiten und Grenzen der Beteiligung von Heranwachsenden aus psychologischer Sicht beleuchten (Prof. Dr. Rolf Oerter), einen Einblick in die Diskussion um die Einführung eines "Wahlrechts von Geburt an" geben (Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit & Mike Weidmann) und Beispiele von erfolgreicher Mitwirkung von Kinder und Jugendlichen in den Bereichen Schule und Kommune (Christian Lindner, MdL) präsentieren. Natürlich werden Sie auch wieder auf SRzG-Interna und interessante Buchrezensionen nicht verzichten müssen. Die Zeitschrift erscheint in neuem Layout. Also seien Sie gespannt!!!

Einfach ausfüllen und aufs FAX legen:
Fax - Nr. 06171/ 952566, oder per Brief:

SRzG
Postfach 5115
61422 Oberursel

☐ **Antrag auf Aufnahme als Fördermitglied bei der SRzG (je nach Alter 25 / 50 € p.a.)**

Hiermit beantrage ich die Aufnahme als Fördermitglied im Förderverein der „Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen“ € 25,-/€ 50,-*

☐ **Jahresabonnement für der Zeitschrift „Generationengerechtigkeit!“ (25 € p.a.)**

Hiermit abonniere ich die Zeitschrift zum Jahresbezugspreis von € 25,-

☐ **Doppelmitgliedschaft bei SRzG und YOIS (je nach Alter 40, 50 oder 75 € p.a.)**

Hiermit beantrage ich die Fördermitgliedschaft bei der „Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen“ und die Mitgliedschaft bei „Youth for Intergenerational Justice and Sustainability - Europe“.

☐ **Antrag auf Fördermitgliedschaft bei der SRzG für Organisationen (75 € p.a.)**

Hiermit beantrage ich für unsere Organisation die Fördermitgliedschaft bei der „Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen“

Name _____ Vorname _____ Name der Organisation: _____
 Straße _____ PLZ/Ort _____
 Telefon _____ Fax _____
 e-mail _____ Geburtstag _____

Mitgliedschaft in sonstigen Organisationen, v.a. Parteien _____

Beruf (Angabe freiwillig) _____

Warum wollen Sie Mitglied des SRzG-FV oder von YOIS werden? _____

Wie haben Sie von der SRzG bzw. YOIS erfahren? _____

* Förder-Mitglieder der SRzG erhalten die Zeitschrift automatisch, außerdem einen Rabatt auf alle SRzG-Publikationen (für das Handbuch 10 €) und auf alle Eintritte zu SRzG-Tagungen. Jedes Mitglied soll seinen Jahresbeitrag nach Leistungsfähigkeit selbst festsetzen. Ein Mindestbeitrag von 25 € für Unterdreißigjährige und von 50 € für Ältere ist aber obligatorisch. Juristische Personen können ebenfalls Förder-Mitglied der SRzG werden, für sie gilt ein Mindestbeitrag von 75 € jährlich je Mitgliedschaft. Für die Jugendorganisation YOIS gilt ein Mindestbeitrag von 10 € für Unterzwanzigjährige, von 15 € für Unterdreißigjährige und 25 € für Ältere. Bitte unten stehende Einzugsermächtigung ausfüllen.

Ich interessiere mich besonders für (Mehrfachnennungen möglich):

Theorie der Generationengerechtigkeit	☐	Bildung	☐	Arbeitsgesellschaft	☐
Ökologie	☐	Kinderrechte	☐	Life Sciences	☐
Rentenversicherung	☐	Bevölkerungsentwicklung	☐		
Staatsfinanzen	☐	Globalisierung/Global Governance	☐		

Ort und Datum _____

Unterschrift _____

EINZUGSERMÄCHTIGUNG

Hiermit ermächtige ich die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG), und/oder YOIS-Europe, meinen Förderbeitrag bzw. Mitgliedsbeitrag (Spende) in Höhe von _____ Euro (SRzG) bzw. _____ Euro (YOIS) jährlich zu Lasten meines/unseres Kontos mittels Lastschrift bis auf Widerruf einzuziehen. Wenn mein/unser Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens der kontoführenden Bank keine Verpflichtung zur Einlösung.

Konto-Nr. _____

Ort und Name der Bank _____

Bankleitzahl _____

Ort und Datum _____

Unterschrift _____

Weitere Informationen unter Tel.: 06171/982367, www.srzg.de, e-mail: info@srzg.de