

# Prüfungsaufgabe Modul 5b

Zukunft der Arbeit & soziale Nachhaltigkeit  
Prof. Dr. Sebastian Brandl

5.481 Zeichen

(Text ohne Leerzeichen, Deckblatt, Aufgabenstellung,  
Abbildungen und Verzeichnisse)

Rita Gelhaus

Matrikel-Nr. 3014329

25.07.2012

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
Abbildungsverzeichnis .....	2
Aufgabenstellung (Auszug) .....	3
Abkürzungsverzeichnis.....	4
1. <i>Themen sozialer Nachhaltigkeit für Nachhaltigkeitsberichte</i> .....	5
1.1. Definition soziale Nachhaltigkeit.....	5
1.2. Soziale Nachhaltigkeitsthemen nach dem Stakeholder-Ansatz .....	5
2. <i>Kriterienbewertung des KMU-Nachhaltigkeitsberichtes</i> .....	8
1.1. Nachhaltigkeitsberichterstattung der Berliner Bio-Bäckerei Märkisches Landbrot... 8	
1.2. Abgleich der Berichtes mit der Kriterienliste soziale Nachhaltigkeit .....	9
3. <i>Verbesserungsmaßnahmen aufgrund der Analyse</i> .....	13
Literaturverzeichnis .....	15

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Themenfeld Gesundheit .....	6
Abbildung 2: Themenfeld Wohlstandsverteilung .....	6
Abbildung 3: Themenfeld Partizipation.....	7
Abbildung 4: Themenfeld Wissen .....	8
Abbildung 5: Bewertung Gesundheitsthemen .....	9
Abbildung 6: Bewertung Wohlstandsverteilungsthemen .....	10
Abbildung 7: Bewertung Partizipationsthemen .....	11
Abbildung 8: Bewertung Wissensthemen.....	12

## Aufgabenstellung (Auszug)

Die Publizität zentraler Informationen und ihre Bewertung sind Schlüsselemente für Nachhaltigkeit. Unternehmen versuchen mit Nachhaltigkeitsberichten dem öffentlichen Interesse zu begegnen. Bereits seit einigen Jahren bewerten *future e.V. – verantwortung unternehmen* und das *Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW)* in einem Ranking die Nachhaltigkeitsberichte der 150 größten Unternehmen Deutschlands. Zusätzlich werden KMU-Berichte gesondert bewertet ([www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de](http://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de)). Untersucht wird die Berichterstattung der Unternehmen, nicht deren tatsächliche Leistung. Die Zielsetzung des Rankings liegt in der Verbesserung der Berichterstattung. Im März 2011 wurde der Startschuss für das aktuelle Ranking gegeben. Die öffentliche Präsentation der Ergebnisse fand Ende Februar 2012 statt.

### Ihre Aufgabe:

Versetzen Sie sich in die Situation eines KMU-Zuständigen für das Nachhaltigkeitsmanagement. Sie möchten mit dem von Ihnen erstellten Bericht an einem fiktiven Ranking sozialer Berichterstattung teilnehmen. Die Kriterien für das Ranking orientieren sich am Studienbrief. Im Vorfeld Ihrer Bewerbung erstellen Sie zur Voreinschätzung Ihrer Rankingpositionierung einen internen Bericht zur (Nicht-)Übereinstimmung mit den Studienbriefkriterien und entwickeln auf dieser Grundlage Verbesserungsmaßnahmen für Ihre Berichterstattung.

### Arbeitsschritte:

1. Erarbeiten Sie auf Basis der Lerneinheit „*Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit*“ eine Themenliste sozialer Nachhaltigkeit, die in Nachhaltigkeitsberichten angesprochen werden sollte. (25 %)
2. Greifen Sie sich einen KMU-Nachhaltigkeitsbericht heraus. Beachten Sie bitte, dass der Bericht über das Internet zugänglich ist und den KMU-Kriterien von [www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de](http://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de) entspricht. Vergleichen Sie die Berichterstattung zu den sozialen Leistungen in diesem Bericht (d.h. solche, die Bezug zum Themenfeld Arbeit & soziale Nachhaltigkeit aufweisen) mit den Berichtserstattungsthemen, die Sie aus der Lerneinheit abgeleitet haben. (25 %)
3. Entwickeln und begründen Sie aus Ihrer Analyse Verbesserungsmaßnahmen. Benennen und begründen Sie ggf. nicht in Betracht kommende Berichtserstattungsthemen. (25 %)

## Abkürzungsverzeichnis

ggf.	gegebenenfalls
IÖW	Institut für ökologische Wirtschaftsforschung
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
NGO	Non Government Organisation
sog.	sogenannt
u.a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
VP	Verbesserungspotential
z.B.	zum Beispiel

## **1. Themen sozialer Nachhaltigkeit für Nachhaltigkeitsberichte**

### **1.1. Definition soziale Nachhaltigkeit**

In der Literatur finden sich diverse Sichtweisen über soziale Nachhaltigkeit. In ihrem Abschlussbericht von 1998 benennt die Enquete-Kommission *Schutz des Menschen und der Umwelt* das sog. *Drei-Säulen-Konzept der Nachhaltigkeit*, mit dem die drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales miteinander verknüpft werden [vgl. Bundestag 1998]. Aufgrund der zunehmenden wirtschaftlich schwierigen Zeiten und im Zuge der Globalisierung gewinnt die soziale Dimension, bisher eher „Stiefkind“, inzwischen immer mehr an Bedeutung. Durch die weltweite Vernetzung werden Unternehmen intensiver beobachtet und soziale Verantwortung von ihnen erwartet. Selbst Unternehmen, denen es bisher hauptsächlich darum ging, ihre Anteilhaber durch hohe Dividenden zufriedenzustellen, gehen zu einem sog. „Stakeholder-Ansatz“ über. Dieser beurteilt, wie Unternehmen die Interessen ihrer Anspruchsgruppen berücksichtigen [vgl. Plinke 2003].

Der von der Schweizer Sarasin-Bank praktizierte Stakeholder-Ansatz und dessen Themenfelder wurden angewendet, um die Themenliste sozialer Nachhaltigkeit auf Basis der Lerneinheit „Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit“ [vgl. Brandl 2012] zu strukturieren.

### **1.2. Soziale Nachhaltigkeitsthemen nach dem Stakeholder-Ansatz**

Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen zählen Mitarbeiter, Lieferanten, Kapitalgeber, lokale Gemeinschaften im Unternehmensumfeld, Behörden, NGOs, Kunden und Konkurrenten.

In den folgenden Abbildungen sind die Nachhaltigkeitsthemen aus der Lerneinheit den sozialen Themenfeldern *Gesundheit, Partizipation, Wohlstandsverteilung* und *Wissen* [vgl. Plinke 2003] zugeordnet und die soziale Relevanz für die jeweiligen Anspruchsgruppen markiert.

<b>Themenfeld <u>GESUNDHEIT</u></b>	<b>relevant für</b>					
	<b>Mit- arbeiter</b>	<b>Liefe- ranten</b>	<b>Kapital- geber</b>	<b>lokales Umfeld, Behörden NGOs</b>	<b>Kunden</b>	<b>Konkur- renten</b>
<b>Anforderungen an Unternehmen</b>						
Reduzierung von Gesundheitsgefahren	X			X	X	
Arbeitsplatzgestaltung und Qualität der Arbeitsbedingungen	X					
Vermeidung von "ungesunden" Schichtmodellen	X					
altersgerechte Erwerbsarbeit	X					
Förderung der Gesundheit	X					
Arbeitssicherheit im Betrieb	X					
Anforderungen an Arbeitssicherheit bei Lieferanten		X				
Vermeidung von Störfällen	X			X		
Verzicht auf potentiell gesundheitsschädigende Stoffe					X	

Abbildung 1: Themenfeld Gesundheit

<b>Themenfeld <u>WOHLSTANDSVERTeilUNG</u></b>	<b>relevant für</b>					
	<b>Mit- arbeiter</b>	<b>Liefe- ranten</b>	<b>Kapital- geber</b>	<b>lokales Umfeld, Behörden NGOs</b>	<b>Kunden</b>	<b>Konkur- renten</b>
<b>Anforderungen an Unternehmen</b>						
Arbeitsplatzbeschaffung	X			X		
Zahlung angemessener Löhne	X					
möglichst unbefristete Verträge	X			X		
Zusatzleistungen für eigene Mitarbeiter bzw. Mitarbeiter in Entwicklungsländern	X	X				
Beteiligung an Fair Trade-Programmen		X		X		
Sponsoring				X		
Vermeidung unangemessener Managervergütungen	X		X			
keine Preisabsprachen					X	X

Abbildung 2: Themenfeld Wohlstandsverteilung

<b>Themenfeld PARTIZIPATION</b>	<b>relevant für</b>					
	<b>Mit- arbeiter</b>	<b>Liefe- ranten</b>	<b>Kapital- geber</b>	<b>lokales Umfeld, Behörden NGOs</b>	<b>Kunden</b>	<b>Konkur- renten</b>
<b>Anforderungen an Unternehmen</b>						
betriebliche Mitbestimmung	X					
Vermeidung von Diskriminierung	X					
Chancengleichheit	X					
Frauenquote im oberen Management	X					
Unterstützung der Entfaltung individueller Lebensentwürfe (z.B. Sabbatical, Gleitzeit, Telearbeit, Lebensarbeitszeitkonzepte wie Kurzfrist-, Jahres-, Langzeit-, Lebensarbeitskonten)	X					
familiengerechte Verteilung der Arbeit	X					
Kinderbetreuungsangebote	X					
Unterstützung bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	X					
Beratungsangebote	X					
Maßnahmen nach Elternurlaub	X					
Stakeholder-Dialog	X	X	X	X	X	X
neues Führungsverhalten (flache Hierarchien, Gruppenarbeit, Projektarbeit)	X					
transparente und faire Einkaufsbedingungen		X				
Unterstützung Corporate Volunteering	X			X		
Achtung der Menschenrechte und der Kernarbeitsnormen	X	X				
Vermeidung von kontroversen Aktivitäten (Gentechnik, Kernenergie, Rüstung)	X		X	X	X	
keine Zusammenarbeit mit Organisationen, die Menschenrechte verletzen		X		X		

Abbildung 3: Themenfeld Partizipation

Themenfeld WISSEN	relevant für					
	Mit- arbeiter	Liefe- ranten	Kapital- geber	lokales Umfeld, Behörden NGOs	Kunden	Konkur- renten
<b>Anforderungen an Unternehmen</b>						
hohe Ausbildungsquote	X					
Weiterbildung und Qualifizierung	X					
Kompetenzerhalt durch lebenslanges Lernen	X					
Forschungs- und Entwicklungsprogramme				X	X	
Schulungsprogramme					X	
Beitritt zu Initiativen				X		X
Verbandsarbeit				X		X

Abbildung 4: Themenfeld Wissen

## 2. Kriterienbewertung des KMU-Nachhaltigkeitsberichtes

### 1.1. Nachhaltigkeitsberichterstattung der Berliner Bio-Bäckerei Märkisches Landbrot

*Märkisches Landbrot* ist eine mittelständische Bäckerei mit Sitz in Berlin-Neukölln. Der Betrieb beschäftigt 44 Mitarbeiter und 4 Auszubildende. Seit 1981 wird ausschließlich ökologisch und seit 1992 in Demeter-Qualität gebacken. Der



Umsatz betrug 2010 ca. 5,7 Millionen EUR [vgl. Märk.Landbrot 2012a, e]. Damit fällt die Bäckerei in die IÖW/future-Größenklasse KMU < 250 Mitarbeiter [vgl. IÖW/future 2011a].

Für ein **Ranking sozialer Berichterstattung** stehen mehrere Dokumente online auf der Homepage zur Verfügung, u.a. der Nachhaltigkeitsbericht 2011, die Homepage-Inhalte zu den GRI-Indizes *Ökonomie*, *Ökologie*, *Soziales* und *Über uns*, das Management Review 2011 sowie weitere verlinkte Informationen [vgl. Märk.Landbrot 2012a-e].



## 1.2. Abgleich der Berichtes mit der Kriterienliste soziale Nachhaltigkeit

Für den Abgleich und die Bewertung der behandelten Sozialthemen wurden die Abbildungen 1 bis 4 erneut benutzt, um zu jedem Thema die online zur Verfügung stehenden Informationen zuzuordnen. Die Umsetzung der Anforderungen wurde anhand dieser Informationen bzw. aufgrund von Branchenwissen der Verfasserin bewertet.

Zudem wurde in den Tabellen als Vergleich, ob es zu allen sozialen und gesellschaftlichen Kriterien Informationen gibt, die Zuordnung zu den Kriterien des IÖW/future-Rankings vorgenommen [vgl. IÖW/future 2011b].

		VP = Verbesserungspotential				
Themenfeld GESUNDHEIT Anforderungen an Unternehmen	Umsetzung bei <i>Märkisches Landbrot</i>	Bewertung				IÖW/future-Kriterium [vgl. 2011b]
		sehr gut erfüllt	gut erfüllt	VP	nicht relevant	
Reduzierung von Gesundheitsgefahren	Kennwert "Sicherheitseffizienz"; Unfallquote		X	X		A.4.5
Arbeitsplatzgestaltung und Qualität der Arbeitsbedingungen	Unfallzahlen im Mittel über denen der Berufsgenossenschaft, aber meist Bagatellunfälle		X	X		A.4.5
Vermeidung von "ungesunden" Schichtmodellen	Erweiterung der Ofenkapazitäten soll helfen, dass Arbeitsbeginn der Bäcker nach hinten verschoben werden kann		X			A.4.2
altersgerechte Erwerbsarbeit	Konzepte zur alternden Mitarbeiterstruktur, da Durchschnittsalter derzeit 44 Jahre, geringe Fluktuation; ältere Arbeitnehmer werden nach Möglichkeit entlastet			X		A.4.2
Förderung der Gesundheit	Vorsorgeuntersuchungen im Betrieb; Kursangebote	X				A.4.5
Arbeitssicherheit im Betrieb	Betreuung durch externe Fachkraft für Arbeitssicherheit; Betriebsbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen		X	X		A.4.5
Anforderungen an Arbeitssicherheit bei Lieferanten	Bezug aus der Region		X			A.7
Vermeidung von Störfällen	wenig relevant				X	A.4.5; A.5.2
Verzicht auf potentiell gesundheitsschädigende Stoffe	gesunde Produkte aus ökologischen Rohstoffen	X				A.6.2

Abbildung 5: Bewertung Gesundheit

Bewertung: zumeist gute Erfüllung der Anforderungen, VP im Bereich Arbeitssicherheit und altersgerechte Erwerbsarbeit.

Themenfeld <b>WOHLSTANDSVERTeilUNG</b> Anforderungen an Unternehmen	Umsetzung bei <i>Märkisches Landbrot</i>	Bewertung				IÖW/future- Kriterium [vgl. 2011b]
		sehr gut erfüllt	gut erfüllt	VP	nicht relevant	
Arbeitsplatzbeschaffung	lokales Personal; 2010 drei neue Bäcker, teilw. In Teilzeit; 2011 zwei neue Bäcker-Vollzeitstellen für einen ausgeschiedenen Bäcker und einen ausgeschiedenen Helfer	X				A.4.1
Zahlung angemessener Löhne	festgelegte Entlohnungsstruktur, Löhne im oberen Drittel von Tarifen; festgelegter Mindestlohn von 10,-€	X				A.4.1
möglichst unbefristete Verträge	44 Mitarbeiter; Leiharbeitnehmer nur bei krankheitsbedingten Engpässen		X			A.4.1
Zusatzleistungen für eigene Mitarbeiter bzw. Mitarbeiter in Entwicklungsländern	Betriebsvereinbarung zur Mitarbeiterbeteiligung am Umsatz; in Notsituationen zinsloses Darlehen	X				A.4.1
Beteiligung an Fair Trade- Programmen	Aufnahme in das Branchenbuch "LokalFairKauf" durch Unterzeichnung eines Ethikkodexes	X				A.6.3
Sponsoring	initiierte und unterstützte Projekte; Geld- und Sachspenden (mind. 10% vom Jahresüberschuss); BioBrotBox	X				A.8
Vermeidung unangemessener Managervergütungen	Offenlegung Kostenstruktur		X			A.4.1
keine Preisabsprachen	faire Preise für Lieferanten		X			A.7

Abbildung 6: Bewertung Wohlstandsverteilung

Bewertung: gute bis sehr gute Erfüllung der Anforderungen.

Themenfeld PARTIZIPATION	Umsetzung bei Märkisches Landbrot	Bewertung				IÖW/future-Kriterium [vgl. 2011b]
		sehr gut erfüllt	gut erfüllt	VP	nicht relevant	
<b>Anforderungen an Unternehmen</b>						
betriebliche Mitbestimmung	Betriebsrat; Betriebsvereinbarungen zu Mitarbeitergesprächen; Ideenmanagement (Mitarbeiter)	X				A.4.6
Vermeidung von Diskriminierung, Chancengleichheit	Gleiche Behandlung, gleiche Forderung und gleiche Bezahlung von Männern und Frauen; Mitarbeiteranteil mit Migrationshintergrund 22%; Anteil Führungskräfte mit Migrationshintergrund 12%, Mitarbeiteranteil mit Behinderungen 5%	X				A.4.4
Frauenquote im oberen Management	relativ kleines Unternehmen mit 2 männlichen Geschäftsführern; Anteil Frauenquote im Management 19%		X			A.4.4
Unterstützung der Entfaltung individueller Lebensentwürfe (z.B. Sabbatical, Gleitzeit, Telearbeit, Lebensarbeitszeitkonzepte wie Kurzfrist-, Jahres-, Langzeit-, Lebensarbeitskonten)	Jahresarbeitszeitkonten		X			A.4.2
familiengerechte Verteilung der Arbeit	40% Teilzeitanteil		X			A.4.2
Kinderbetreuungsangebote				X		A.4.2
Unterstützung bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger				X		A.4.2
Beratungsangebote	Gesundheitsberatung		X			A.4.2
Maßnahmen nach Elternurlaub				X		A.4.2
Stakeholder-Dialog	"Runder Tisch" mit Bauern und Bäckern; Wesentlichkeitsprüfung von internen und externen Anforderungen	X				A.4.6
neues Führungsverhalten (flache Hierarchien, Gruppenarbeit, Projektarbeit)	flache Hierarchien aufgrund der Unternehmensgröße		X	X		A.4.6
transparente und faire Einkaufsbedingungen	faire Preise, z.B. Erhöhung der gezahlten Rohstoffpreise, um den Bauern zu helfen, die steigenden Pachtpreise und Energiepreise abzufangen	X				A.7
Unterstützung Corporate Volunteering				X		A.8
Achtung der Menschenrechte und der Kernarbeitsnormen	keine gesetzlichen Unregelmäßigkeiten	X				A.4.5
Vermeidung von kontroversen Aktivitäten (Gentechnik, Kernenergie, Rüstung)	konsequent ökologische Produktion	X				A.6.2
keine Zusammenarbeit mit Organisationen, die Menschenrechte verletzen	ökologischer Betrieb; diverse Zertifikate wie "Bio", "fair & regional", "demeter", EMAS	X				A.4.5; A.6.3
	Kennwert "Öffentlichkeitseffizienz" (Anzahl der durch den Betrieb geführten Personen zur Produktionsmenge)	X				A.6.3

Abbildung 7: Bewertung Partizipation

Bewertung: gute bis sehr gute Erfüllung der Anforderungen. Zu Themen wie Betreuungsangeboten und Corporate Volunteering gibt es keine Angaben.

Themenfeld WISSEN	Umsetzung bei <i>Märkisches Landbrot</i>	Bewertung				IÖW/future-Kriterium [vgl. 2011b]
		sehr gut erfüllt	gut erfüllt	VP	nicht relevant	
<b>Anforderungen an Unternehmen</b>						
hohe Ausbildungsquote	4 Auszubildende, d.h. Quote etwa 10%		X			A.4.3
Weiterbildung und Qualifizierung	Personalcoaching, Inhouse-Schulungen; Kennwert "Bildungseffizienz"; als Arbeitszeit bezahlte Schulungszeit		X			A.4.3
Kompetenzerhalt durch lebenslanges Lernen				X		A.4.3
Forschungs- und Entwicklungsprogramme	Dokumentation des PCF-Projektes in Buchform herausgegeben; Projekt Keimlinge mit Leitfaden und Studie; Zusammenarbeit mit weiteren Hochschulen	X				A.8
Schulungsprogramme	Verkostungen bei Kunden, "Holzofenaktionen"		X			A.6.3
Beitritt zu Initiativen	Mitglied des Arbeitskreises der Klimaschutz- und Energieeffizienzgruppe der deutschen Wirtschaft (KEG); Projektantrag für Biodiversitätsprojekt mit vier anderen AoEL-Unternehmen; Projekt mit der Berliner Hochschule für Wirtschaft und Recht zum Wasserfußabdruck der eigenen Produkte	X				A.8
Verbandsarbeit	aktive Mitarbeit im AoEL (Assoziation ökologischer Lebensmittelhersteller)	X				A.8

Abbildung 8: Bewertung Wissen

Bewertung: gute bis sehr gute Erfüllung der Anforderungen, VP im Bereich Begegnung des demographischen Wandels.

### 3. Verbesserungsmaßnahmen aufgrund der Analyse

Für eine Bewertung der Sozialkriterien steht eine Vielzahl von Informationen auf der Homepage zur Verfügung. Es sind zu nahezu allen Sozialkriterien Informationen und Maßnahmen vorhanden.

Die Online-Informationen sind sehr transparent und sehr offen kommuniziert. Der Nachhaltigkeitsbericht 2011 fällt sehr positiv durch seine kompakte Darstellung mit nur 8 Seiten auf. Das Management Review 2011 bietet dagegen sehr viele Detailinformationen, z.B. werden Mitarbeiternamen genannt und Interviews mit Betriebsbeauftragten wortgetreu wiedergegeben. Diese Transparenz trägt zwar zur Glaubwürdigkeit bei, dennoch ist der Detaillierungsgrad nach meiner Einschätzung zu hoch.

Gemäß dem Unternehmensmotto *Es gibt immer einen Anfang für das Bessere* sind aus der unter 1. genannten Kriterienliste noch Verbesserungspotential, um in einem Sozialranking eine höhere Bewertung zu erhalten.

- Bei Gesundheitsthemen sollte sich in Zukunft verstärkt des Themas „Konzepte zur alternden Mitarbeiterstruktur“ angenommen werden, da aufgrund des Durchschnittsalters von 44 Jahren und des zu erwartenden demographischen Wandels die Arbeit altersgerecht gestaltet werden muss. Hierzu gehört aus dem Wissensbereich auch das Thema „Lebenslanges Lernen“.
- Da laut Bericht des externen Gesundheitstrainers nur 4 Mitarbeiter das angebotene Gesundheitsprogramm nutzten, sollte zum vorbeugenden Gesundheitsschutz dieses Angebot nochmals reaktiviert werden, da unter den Erkrankungen auch Rückenverletzungen waren.
- Kinderbetreuung, Maßnahmen nach Elternurlaub oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen werden nicht angeboten. Zu prüfen ist, ob hierfür Bedarf unter den Mitarbeitern besteht. Auch die Unterstützung von *Corporate Volunteering* könnte den bereits hohen gesellschaftlichen Nutzen, den das Unternehmen leistet, noch mehr.
- Märkisches Landbrot ist Unterstützer der *Gemeinwohlökonomie*. Wenn die erste Gemeinwohl-Bilanz fertiggestellt ist, sollte auch diese als Bestandteil der Berichterstattung zugänglich gemacht werden.

- Märkisches Landbrot berichtet auf der GRI-Anwendungsebene A, der GRI-Berichtsinhalt ist derzeit nicht durch einen Zertifizierer geprüft oder bestätigt. Die externe Bestätigung sollte veranlasst werden.

## Literaturverzeichnis

Brandl, S. (2012): Zukunft der Arbeit & soziale Nachhaltigkeit.

Studienbrief der Leuphana Universität Lüneburg.

Deutscher Bundestag (1998): Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt – Ziele und Rahmenbedingungen einer nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung“, Deutscher Bundestag: Drucksache 13/11200 vom 26. Juni 1998, S. 218. <http://dip.bundestag.de/btd/13/112/1311200.pdf> (Zugriff 21.07.2012)

IÖW / future (2011a): IÖW/future-Ranking der Nachhaltigkeitsberichte deutscher KMU 2011: Informationen für Unternehmen. [http://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de/data/ranking/user\\_upload/konzerne/Ranking\\_2011/Ranking\\_2011\\_Informationsb latt\\_f%C3%BCr\\_KMU.pdf](http://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de/data/ranking/user_upload/konzerne/Ranking_2011/Ranking_2011_Informationsb latt_f%C3%BCr_KMU.pdf) (Zugriff 11.07.2012)

IÖW / future (Hrsg.) (2011b): IÖW/future-Ranking der Nachhaltigkeitsberichte deutscher KMU 2011: Kriterien und Bewertungsmethode im IÖW/future-Ranking. [http://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de/data/ranking/user\\_upload/pdf/I%C3%96W-future-Ranking\\_2011\\_Kriterienset\\_KMU.pdf](http://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de/data/ranking/user_upload/pdf/I%C3%96W-future-Ranking_2011_Kriterienset_KMU.pdf) (Zugriff 11.07.2012)

Märkisches Landbrot (2012a): Selbstdarstellung. <http://www.landbrot.de/ueberuns/selbstdarstellung.html> (Zugriff 12.07.2012)

Märkisches Landbrot (2012b): Soziale Verantwortung. <http://www.landbrot.de/soziales/soziale-verantwortung.html> (Zugriff 12.07.2012)

Märkisches Landbrot (2012c): GRI-Index Soziales. <http://www.landbrot.de/soziales/gri-index-soziales.html> (Zugriff 12.07.2012)

Märkisches Landbrot (2012d): Nachhaltigkeitsbericht 2011. [http://www.landbrot.de/fileadmin/daten/pdf/Nachhaltigkeitsbericht\\_web\\_2011.pdf](http://www.landbrot.de/fileadmin/daten/pdf/Nachhaltigkeitsbericht_web_2011.pdf) (Zugriff 12.07.2012)

Märkisches Landbrot (2012e): Management-Review 2011.

<http://www.landbrot.de/fileadmin/daten/pdf/Management-Review%202011-110718.pdf> (Zugriff 12.07.2012)

Plinke, E. (2003): Soziale Nachhaltigkeit von Unternehmen messen – Kriterien der Bank Sarasin für nachhaltige Kapitalanlagen.

[www.sarasin.ch/internet/iech/studies/soziale\\_nachhaltigkeit\\_iech.pdf](http://www.sarasin.ch/internet/iech/studies/soziale_nachhaltigkeit_iech.pdf) (Zugriff 21.07.2012)