

# United Nations (UN) Global Compact

**Fortschrittsbericht**  
Communication on Progress (CoP)

**2019**

**Fortschrittsbericht 2019**  
**Communication on Progress (CoP)**  
**der**  
**GBB-Rating**  
**Gesellschaft für Bonitätsbeurteilung mbH**

Stand: 08. Mai 2019

## Inhaltsverzeichnis

<b>1 Die GBB-Rating stellt sich vor</b>	<b>4</b>
<b>2 Die 10 Prinzipien des UN Global Compacts im Überblick</b>	<b>6</b>
<b>3 Bedeutung der Nachhaltigkeit in der GBB-Rating</b>	<b>7</b>
<b>3.1 Organisatorische Einbindung</b>	<b>7</b>
<b>3.2 Menschenrechte</b>	<b>8</b>
<b>3.3 Arbeitsnormen</b>	<b>9</b>
<b>3.4 Umwelt und Klima</b>	<b>13</b>
<b>3.5 Korruptionsprävention</b>	<b>15</b>
<b>3.6 Soziales Engagement</b>	<b>17</b>
<b>4 Abschlusswort und Ausblick</b>	<b>19</b>

## 1 Die GBB-Rating stellt sich vor

Die GBB-Rating Gesellschaft für Bonitätsbeurteilung mbH (kurz: GBB-Rating) ist eine von der Europäischen Finanzmarktaufsicht (ESMA), Paris, beaufsichtigte Ratingagentur mit dem besonderen Fokus auf die Bonitätsbeurteilung von Finanzdienstleistungsinstituten. Darüber hinaus werden diverse weitere Dienstleistungen, wie beispielsweise die methodische und technische Unterstützung des Risikomanagements unserer Kunden, angeboten.

Alleingesellschafter der GBB-Rating ist der Prüfungsverband deutscher Banken e. V., Köln (Deutschland). Der Prüfungsverband deutscher Banken e.V. ist ein nicht auf Gewinnerzielung ausgerichteter Verein.

Unser Unternehmensstandort befindet sich in Köln (Deutschland). Filialen oder Niederlassungen im In- oder Ausland betreiben wir nicht.

Die GBB-Rating wurde 1996 mit dem Ziel gegründet, die Funktion der Risikofrüherkennung innerhalb des Einlagensicherungssystems durch eine Bonitätsermittlung zu stärken. Der Einlagensicherungsfonds des Bundesverbandes deutscher Banken schützt die Guthaben von Kunden bei den privaten Banken in Deutschland. Die Strukturen des Einlagensicherungssystems unterstützen hierdurch das Vertrauen der Einleger in das Kreditwesen und tragen somit zur Finanzmarktstabilität bei.

### **Daraus leitet sich die Mission der GBB-Rating ab:**

"Die GBB-Rating

- ist eine europäische Ratingagentur mit deutschen Wurzeln und internationaler Orientierung;
- leistet für die Finanzmarktstabilität durch die Entwicklung risikobasierter Beitragsysteme, Unterstützung bei der Erhebung risikobasierter Beiträge und der Risikofrüherkennung im Kontext der Einlagensicherung einen erkennbaren Beitrag;
- schafft für ihre Kunden bedeutenden Mehrwert durch relevante Steuerungsimpulse auf der Grundlage von Bonitätsanalysen sowie durch methodisches Know-How in der Datenanalyse bei der Weiterentwicklung des Risikocontrollings und -managements;
- fokussiert sich auf kleinere und mittlere Institute;
- bietet ein attraktives Preis-Leistungsverhältnis bei hoher Qualität;

- setzt sich für **regelkonformes, verantwortungsvolles, nachhaltiges Handeln** ein und
- ist ein attraktiver Arbeitgeber mit qualifizierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern."

## 2 Die 10 Prinzipien des UN Global Compacts im Überblick

### Menschenrechte

- 1 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- 2 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

### Arbeitsnormen

- 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- 4 Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- 5 Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- 6 Unternehmen sollen für die Beseitigung der Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

### Umwelt und Klima

- 7 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- 8 Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- 9 Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

### Korruptionsprävention

- 10 Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

## 3 Bedeutung der Nachhaltigkeit in der GBB-Rating

### 3.1 Organisatorische Einbindung

Unsere Unternehmensziele basieren auf einer nachhaltigen Geschäftsausrichtung im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne. Daher bekennen wir uns zur Nachhaltigkeit und sind deshalb im Jahr 2018 dem UN Global Compact beigetreten.

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention werden durch die GBB-Rating unterstützt. Wir sind bestrebt, fortlaufend Fortschritte im Sinne des UN Global Compact zu erzielen und diese offen und transparent zu kommunizieren. Neue Maßnahmen werden regelmäßig auf ihre Durchführbarkeit überprüft und bei Eignung umgesetzt.

Im Jahr 2016 hat die Geschäftsführung der GBB-Rating verbindliche Nachhaltigkeitsleitlinien in Kraft gesetzt. Um der Ausrichtung auf Nachhaltigkeit eine stärkere Dynamik zu verleihen, wurde im Jahr 2017 die Funktion des Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen. Die Geschäftsführung unterstützt und fördert eine nachhaltige Ausrichtung der GBB-Rating im Sinne der 10 Prinzipien des UN Global Compact.

Die Geschäftsführung

Köln, den 08. Mai 2019



Bernd Bretschneider



Oliver Mohr

## 3.2 Menschenrechte

Als eine in Deutschland ansässige Ratingagentur sind wir verpflichtet, die gesetzlichen Standards einzuhalten. Somit sind für uns der Schutz internationaler Menschenrechte sowie die Sicherstellung, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen, selbstverständlich.

### **Nachhaltigkeitsleitlinie der GBB-Rating:**

*"Jegliche Diskriminierung aufgrund Abstammung, Geschlecht, Rasse, Behinderung, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöser oder politischer Anschauung ist durch die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GBB-Rating zu unterlassen. Der faire Umgang mit Kollegen und Kunden sowie die moralisch-ethische Orientierung des Einzelnen sind ausdrücklich erwünscht und werden unterstützt."*



## 3.3 Arbeitsnormen

Als eine in Deutschland ansässige Ratingagentur sind wir verpflichtet, die gesetzlichen Standards im Bereich Arbeitsnormen nach deutschem Recht und Gesetz zu erfüllen. Dies schließt u. a. Zwangsarbeit und Kinderarbeit kategorisch aus.

Darüber hinaus ist die GBB-Rating bestrebt, durch ein umfangreiches Leistungsangebot ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der die Arbeitszufriedenheit seiner Mitarbeiter erhöht.

### Unsere **Gehaltsausgestaltung:**

Obgleich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GBB-Rating aufgrund ihrer hohen Qualifikation mehrheitlich **außertariflich** bezahlt werden, orientiert sich die Basisgehaltsentwicklung an den Tarifvereinbarungen für das Bankgewerbe in Deutschland.

Über die Basisgehaltsentwicklung hinaus erfolgt eine leistungsbezogene Bezahlung.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird einem Gehaltsband zugeordnet, welches sich aus der Erfahrung bzw. der innerbetrieblichen Hierarchie ableitet. Innerhalb dieser Gehaltsbänder erfolgen zusätzlich zur Basisgehaltsentwicklung auf der Grundlage einer jährlichen Beurteilung entsprechende individuelle leistungsbezogene Gehaltszuschläge.

Grundsätzlich erhält jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter zusätzlich zum Gehalt einen **Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge (BVG)** sowie **vermögenswirksame Leistungen**. Für langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen darüber hinausgehende Regelungen.

Die Entlohnung von Praktikanten – unabhängig davon, ob eine rechtliche Verpflichtung für eine Entlohnung besteht – orientiert sich am deutschlandweit gültigen Mindestlohn. Wir legen großen Wert darauf, dass Praktikanten bei uns ausschließlich zu Praxiszwecken angestellt werden und so Einblicke in das Arbeitsleben einer Ratingagentur erhalten.

## **Arbeitszeit und Urlaubsanspruch:**

Die tägliche Arbeitszeit sollte üblicherweise 8 Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf **39 Stunden** ausgerichtet. Neben einer moderaten Gleitzeitregelung kann seit März 2018 eine begrenzte Home Office-Möglichkeit in Anspruch genommen werden. So ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit/Familie und Beruf im Sinne einer Work-Life-Balance.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen jährlichen **Urlaubsanspruch von 30 Werktagen**, von denen mindestens zwei Wochen am Stück genommen werden müssen. Neben dem genannten Urlaubsanspruch gibt es Sonderurlaubsregelungen für spezielle Anlässe (z. B. Hochzeit, Umzug) und bei bestimmten, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eigeninitiativ durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen sowie bei sogenannten Brauchtumstagen der Region Köln.

## **Keine Diskriminierung im Arbeitsprozess**

Die GBB-Rating tritt für die **Beseitigung von Diskriminierung** jeglicher Art ein.

Wir möchten dafür sorgen, dass das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ausgewogen ist und setzen uns ein gegen Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben.

*Der Anteil von Frauen in der GBB-Rating beträgt 33 %.*

*Der Frauenanteil an der Gesamtgehälterbandbreite gleich und größer dem Median beträgt 29 %.*

*Der Frauenanteil im oberen Gehaltsquartil beträgt 37,5 %*

Die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen eines betrieblichen sowie eines gruppenübergreifenden Aus- und Weiterbildungskonzeptes erfolgt ohne Ansehen des Geschlechtes. Das Aus- und Weiterbildungskonzept der GBB-Rating wurde grundlegend überarbeitet und befindet sich derzeit in der Konkretisierungsphase. Unabhängig hiervon erfolgt eine Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein breites internes und externes Schulungs- und Weiterbildungsangebot.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen wir bei ihrer Familienplanung, durch die Möglichkeit Erziehungsurlaub oder Elternteilzeit zu nehmen. Die Zeit vor

dem Mutterschutz und die Elternteilzeit werden zusätzlich durch ein erweitertes Home Office Angebot begleitet. Darüber hinaus ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen nach der Geburt eines Kindes den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag.

*Derzeit beschäftigen wir insgesamt 6 Teilzeitmitarbeiter/-innen*

## **Beurteilung und Feed Back**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Basis eines firmeneigenen Beurteilungssystems (4-B-Konzept) im jährlichen Turnus beurteilt und können in unterschiedliche Beförderungsränge aufsteigen, die mit entsprechenden Gehaltsbändern einhergehen. Darüber hinaus erfolgt kontinuierlich anlassbezogenes Feedback.

Der Begriff 4B-Konzept leitet sich aus folgenden Systembestandteilen ab:

- **Beurteilung**
- **Weiterbildung**
- **Beförderung**
- **Bezahlung**

## **Sonstige Mitarbeiterangebote**

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einem Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben ("work life balance") sowie zur Erhöhung der allgemeinen Mitarbeiterzufriedenheit bestehen **Home Office-Regelungen** sowie **kostenlose Sport- und Gesundheitsangebote**.

Neben einer standardisierten **Home Office Regelung** bestehen erweiterte Möglichkeiten im Rahmen von Elternteilzeit und Mutterschutz. Darüber hinaus können Sonderregelungen, beispielsweise bei gesundheitlichen Aspekten, besonderen Lebensumständen oder für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eingeräumt werden.

Ergänzend wird derzeit die Einführung einer **Sabbatical-Regelung** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbereitet.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch Neueinsteigern nach der sechsmonatigen Probezeit, wird die **kostenlose Mitgliedschaft** in einem von zwei Fitnessstudioketten angeboten. Eines der beiden Angebote ist insbesondere auf Menschen im mittleren und fortgeschrittenen Alter ausgerichtet. Darüber hinaus bietet die GBB-Rating die kostenlose Teilnahme an einem Kölner Unternehmenslauf an. Im Jahr 2018 wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zudem eine kostenlose Gripeschutzimpfung angeboten. 2019 wurden neue, höhenverstellbare Schreibtische angeschafft, die es besser ermöglichen, den Arbeitsplatz an die ergonomischen Anforderungen des Arbeitsalltags anzupassen. Zudem bieten sie die Möglichkeit im Stehen zu arbeiten und so durch Variation der Haltung gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GBB-Rating können sich während der Arbeitszeit **kostenlos** aus einer **Auswahl verschiedener Mineralwässer, Tees sowie Kaffee** bedienen. Durch die Umstellung auf einen Fair Trade-Kaffee haben wir hier zudem dafür Sorge getragen, dass ein von uns regelmäßig bezogenes Gut aus fairen Arbeits- und Rahmenbedingungen stammt.

### 3.4 Umwelt und Klima

Wir möchten als nachhaltig orientierte Ratingagentur auch ökologische Aspekte in unsere Geschäftstätigkeit integrieren. Daher setzen wir in unserer täglichen Arbeit die für uns möglichen Schritte zur **Vermeidung von Umweltproblemen** und zur **Achtung des Vorsorgeprinzips** um. Folgende Maßnahmen haben wir bereits umgesetzt:

- *Wir begrenzen die technischen Möglichkeiten zu drucken und verwenden beim Drucken **Recyclingpapier**. Durch die Standardeinstellung eines doppel-seitigen Drucks an allen Druckern soll eine weitere Reduktion des Papierverbrauchs erreicht werden.*
- *Aktuell führen wir ein **gruppenweites Digitalisierungsprojekt** durch. Damit soll zum einen die Effizienz erhöht, aber auch eine nachhaltige Unternehmensausrichtung unterstützt werden. Im Rahmen dieses Projektes wurde im Jahr 2019 die Übersendung der internen Leistungserfassung sämtlicher Mitarbeiter an die Buchhaltung auf ein rein elektronisches, **papierloses Verfahren** umgestellt. Zur weiteren Förderung des Projektes wurde auf der Ebene der GBB-Rating zudem ein **Digitalisierungsbeauftragter ernannt**.*
- *Wir fördern unter den Mitarbeitern die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch einen finanziellen Zuschuss zu den Fahrtkosten des ÖPNV.*
- ***Dienstfahrten** sollen wenn möglich **mit der Bahn** erfolgen. Die GBB-Rating zahlt für Vielfahrer die entsprechende Bahn Card, welche auch privat genutzt werden kann.*
- *Unsere E-Mails beinhalten einen Umweltverweis, um gegen den überflüssigen Ausdruck von Mails zu sensibilisieren.*
- *Ferner ist ein **elektronischer "Nachhaltigkeitsbriefkasten"** (unternehmensinternes E-Mail-Postfach) installiert, der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der GBB-Rating die Möglichkeit eröffnet, Ideen und Vorschläge im Sinne der Nachhaltigkeit einzureichen und sich damit selbst einzubringen.*
- *Eine **konsequente Mitarbeitersensibilisierung** mit dem Ziel, Strom- und Papiermengen einzusparen, ist implementiert.*

- Bei der Produktbeschaffung werden **verstärkt umweltfreundliche, biologisch bzw. regional erzeugte Produkte** bevorzugt. So wurde das kostenlose Getränkeangebot für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Erfrischung der Kunden auf einen Bio- und Fair-Trade Kaffee sowie regionales Mineralwasser in Mehrwegflaschen umgestellt.

Wir setzen uns unternehmensintern für die Entwicklung und Verbreitung **umweltfreundlicher Technologien** ein. Nachfolgend sind unsere Maßnahmen an dieser Stelle aufgelistet:

- Kurzfristig streben wir an, ein eigenes **Dokumenten-Management-System** einzurichten, um effizienter zu werden und den unternehmensweiten Papierkonsum weiter zu minimieren.
- Ferner ermöglichen wir unseren Kunden, den Großteil der notwendigen Unterlagen elektronisch und nicht mehr papierhaft bei uns einzureichen. Daneben erfolgt seit diesem Jahr der Versand der Fragebögen bzw. Unterlagenanforderungen im Rahmen des Ratingprozesses an die Kunden nur noch per E-Mail und nicht mehr per Brief mit beigelegter CD.
- Zudem wurde in 2017 ein **Videokonferenzraum** eingerichtet, über den Mandantengespräche und -meetings ortsunabhängig stattfinden können und somit eine Anreise durch beispielsweise Bahn, Flugzeug oder Auto vermieden werden kann.
- Mittelfristig möchten wir alle unsere Räumlichkeiten mit **LED-Lampen statt Leuchtstoffröhren** ausstatten, da die Förderung der LED-Technik aus unserer Sicht umweltfreundlich und nachhaltig ist. Die Umstellung erfolgt sukzessive im Rahmen der Ersatzbeschaffung.
- Die Warmwasserversorgung wurde heruntergeregelt, um Energie einzusparen.

Mit den verschiedenen bereits umgesetzten Maßnahmen konnten wir den **Papierverbrauch** von rund 170.000 Blatt Standardpapier (DIN-A 4, 80 g) im Jahr 2016 auf 140.000 Blatt im Jahr 2017 und 85.000 Blatt im Jahr 2018 senken.

### 3.5 Korruptionsprävention

Als EU-zertifizierte Ratingagentur treten wir **konsequent** für Korruptionsprävention ein. Die GBB-Rating hat den Verhaltenskodex der "International Organisation of Securities Commissions" (IOSCO Code of Conduct) übernommen.

Bei jeder neu angestellten Mitarbeiterin und jedem neu angestellten Mitarbeiter erfolgt zeitnah eine Berufsvereidigung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), innerhalb derer sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dazu verpflichtet, gesetzeskonform zu handeln und jegliche Art von Korruption zu verneinen.

Die schriftlich fixierte Ordnung und die Governance Struktur der GBB-Rating ist so ausgerichtet, dass Interessenskonflikte vermieden bzw. aufgedeckt werden sowie Unabhängigkeit und Objektivität gewahrt bleiben.



Da wir zum einen Korruption innerhalb unseres Unternehmens konsequent verhindern möchten und zum anderen entsprechende regulatorische Vorgaben erfüllen müssen, wurde die Funktion eines **Compliance-Beauftragten** geschaffen. Der Compliance-Beauftragte unterstützt und gestaltet den Compliance-Prozess und sorgt für die unternehmensweite Einhaltung regulatorischer sowie gesetzlicher Anforderungen. Zudem führt er mit dem Ziel der Mitarbeitersensibilisierung regelmäßige Compliance-Schulungen durch. Er ist auch für die Struktur des internen "Whistleblowing-Prozesses" zuständig, der jedem Mitarbeiter ermöglicht, illegales Verhalten von Mitarbeitern anonym zu melden. Um Sicherheit zu schaffen, hat die GBB-Rating eine verbindliche "Whistleblowing-Policy" eingeführt.



### 3.6 Soziales Engagement

Wir als GBB-Rating sind bestrebt unserer gesellschaftliche Verantwortung gerecht zu werden. Aus der Erfahrung einer unserer Mitarbeiterinnen heraus, dass die Fähigkeit Erste-Hilfe leisten zu können im Ernstfall, leider jedoch nicht selbstverständlich ist, haben wir 2018 für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Erste-Hilfe-Kurs organisiert, in dem sie auf freiwilliger Basis ihre Kenntnisse auffrischen konnten.

Erste-Hilfe bildet für uns jedoch nur einen wichtigen Teil ab, denn auch die Versorgung mit Spenderblut ist für viele Menschen überlebenswichtig. Aus diesem Grund haben wir eine gemeinsame Blutspendenaktion für die Erst- und Folgespender unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern organisiert. Dabei haben wir festgestellt: Helfen kann manchmal auch sehr einfach sein, man muss es nur tun.

Darüber hinaus können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit Jahren entscheiden, ob sie zu ihren Geburtstagen einen Blumenstrauß geschenkt bekommen möchten oder ob sie auf diesen zugunsten einer Spende an eine Wohltätigkeitsorganisation verzichten. Wir freuen uns, dass unsere Mitarbeiter sich zu einem großen Teil für die Spende entschieden haben, sodass wir im vergangenen Jahr UNICEF insgesamt Spenden i. H. v. 990 EUR zukommen lassen konnten. Darüber hinaus unterstützen wir UNICEF, indem wir für die Weihnachtsgrüße an unsere Kunden Grußkarten von UNICEF verwenden.

Im Rahmen der Anschaffung neuer Schreibtische für unsere Mitarbeiter (siehe Abschnitte 3.3) haben wir die alten Schreibtische, die in einem einwandfreien Zustand waren, kostenlos an Bildungs- und Sozialeinrichtungen abgegeben. Wir freuen uns, dass wir mit unserer Spende folgende Organisationen unterstützen konnten:

Bad Münstereifeler Tafel e.V.





**Geschwister-Scholl-Gymnasium**  
fundierte Bildung | Zivilcourage | soziale Kompetenz

Jeder gibt, was er kann.

Lebensmittelspenden für Bedürftige

**Mönchengladbacher**  **Tafel e.V.**

## 4 Abschlusswort und Ausblick

Im Zuge der weiter zunehmenden Globalisierung wird Nachhaltigkeit zu einem immer bedeutenderen Unternehmensziel. Dies wird sowohl durch die neuen Anforderungen an eine nichtfinanzielle Berichterstattung (CSR-Richtlinie) als auch durch die Initiative "Financing a Sustainable European Economy" der Europäischen Kommission gefördert.

Die GBB-Rating sieht sich daher umso mehr darin bestätigt, ihren seit mehreren Jahren verfolgten Nachhaltigkeitsgedanken weiterzuführen und ist stolz darauf, seit dem 16. Februar 2018 offiziell Mitglied im United Nations Global Compact zu sein.

*"Wir werden Nachhaltigkeit konsequent weiterleben, um unsere Umwelt jeden Tag Schritt für Schritt besser und lebenswerter zu machen."*