

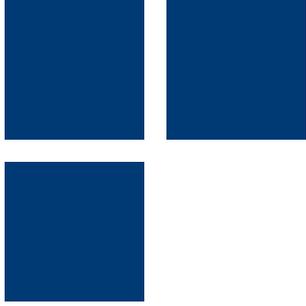


INTERNATIONALE ASPEKTE VON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) – PRAXISHINWEISE FÜR UNTERNEHMEN

2. überarbeitete Auflage

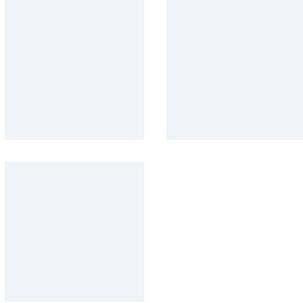


**INTERNATIONALE ASPEKTE
VON CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY (CSR) –
PRAXISHINWEISE FÜR
UNTERNEHMEN**



INHALT

■	Einleitung	5
■	A. Hintergrund: Was versteht man unter „CSR“ im internationalen Kontext?	7
■	▪ Herausforderung Zulieferkette	8
■	▪ Herausforderung Weak Governance Zones	9
■	B. International vereinbarte Grundsätze: Referenztexte und Instrumente, die sich an Unternehmen wenden	10
■	▪ I. OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	10
■	▪ II. Dreigliedrige Erklärung der ILO	13
■	▪ III. UN Global Compact	14
■	▪ IV. DIN ISO 26000	16
■	▪ V. UN-Empfehlungen zur unternehmerischen Verantwortung für Menschenrechte	18
■	C. Was sind Unternehmens- und Branchenkodizes?	21
■	▪ I. Unternehmenskodizes	21
■	▪ II. Branchenkodizes	22
■	D. Was sind International Framework Agreements (IFAs)?	24
■	E. Worauf ist bei CSR-Kodizes und internationalen Rahmenvereinbarungen zu achten? ...	26
■	F. Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs)	28
■	G. Kontaktaufnahmen und Anfragen von Interessengruppen	29
■	H. Berichterstattung – was ist zu beachten?	31
■	▪ GRI	32
■	I. Zertifizierung – ein wachsendes Geschäftsfeld	34



„Deutsche Unternehmen sind weltweit führend mit ihrem Engagement für Umwelt, Gesellschaft und die Arbeitswelt in den Unternehmen selbst. Dies zeigt: Sie sind sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und tragen dieser Verantwortung in besonderem Maße Rechnung. Und sie machen das freiwillig. Das Engagement der Unternehmen wird inzwischen unter dem modernen Begriff „Corporate Social Responsibility“ (CSR) zusammengefasst. Ganz neu sind die Aktivitäten allerdings nicht: Jacob Fugger hat zum Beispiel schon im 16. Jahrhundert eine Armensiedlung gebaut, und Friedrich Alfred Krupp hat sich schon vor über einem Jahrhundert um eine besondere Gesundheitsvorsorge in seinem Unternehmen gekümmert, sogar ein Krankenhaus für seine Mitarbeiter eingerichtet. Wenn heute über CSR debattiert wird, dann sollten wir nicht vergessen, dass das gesellschaftliche Engagement ein selbstverständlicher Teil der historisch gewachsenen deutschen Unternehmenskultur ist.“

(Prof. Dr. Dieter Hundt, Arbeitgeberpräsident)

EINLEITUNG

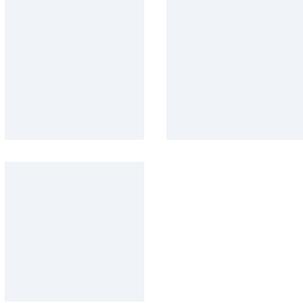
Mit der Globalisierung ist Corporate Social Responsibility (CSR) – die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen – weltweit zu einem wichtigen Thema geworden. Unternehmen werden mit dem Thema von verschiedenen Seiten konfrontiert: In der Presse nimmt unternehmerische Verantwortung immer mehr Raum ein. Verbraucherverbände verlangen zunehmend Informationen über Produktionsbedingungen und Marktwege. Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Gewerkschaften treten an Unternehmen mit Anfragen und Forderungen in Bezug auf ihr gesellschaftliches Engagement heran. Schließlich hat auch die Politik CSR als ein neues Feld der politischen Gestaltung entdeckt. Auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene gibt es zahlreiche Initiativen, die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen zu beeinflussen.

Die internationale Dimension von CSR betrifft dabei nicht nur multinationale Großunternehmen. Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind zunehmend international vernetzt und müssen sich verstärkt mit sozialen und ökologischen Standards in ihrer Zulieferkette auseinandersetzen. Im Falle, dass sie selbst Zulieferer für große Kundenunternehmen sind, müssen sie sich um die Einhaltung deren Sozial- und Umweltstandards kümmern. Sowohl die überarbeiteten

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen wie auch die Empfehlungen des ehemaligen UN-Sonderbeauftragten John Ruggie gelten explizit auch für KMUs.

In der Arbeit der BDA und ihrer Mitgliedsverbände spielt das Thema CSR in zweierlei Hinsicht eine wichtige Rolle:

- Zum einen setzen sie sich gegenüber der nationalen Politik wie auch bei internationalen Organisationen (Europäische Kommission, OECD, Internationale Arbeitsorganisation, Menschenrechtskommission der Vereinten Nationen) dafür ein, dass der freiwillige Charakter von CSR erhalten bleibt und Unternehmen die Möglichkeit haben, die jeweils besten CSR-Ansätze entwickeln und umsetzen zu können. Denn Art und Ausprägung des Engagements ist abhängig von seiner Größe sowie der Branche und den Märkten, in denen es operiert. Vielfältigkeit und Freiwilligkeit sind die zentralen Prinzipien von CSR.
- Zum anderen unterstützen die BDA und ihre Mitgliedsverbände Unternehmen durch Hilfestellungen und praktische Hinweise bei der Ausgestaltung und Kommunikation ihres



Engagements. Gemeinsam mit den drei anderen Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft BDI, DIHK und ZDH unterhält die BDA das CSR-Internetportal CSR Germany (www.csrgermany.de), auf dem über neueste CSR-Entwicklungen berichtet, der Erfahrungsaustausch gefördert und Unternehmen die Möglichkeit gegeben wird, sich mit ihrem Engagement einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren.

Der nun in der überarbeiteten Auflage vorliegende Leitfaden stellt einen weiteren Baustein in dem Serviceangebot der BDA dar. Er soll Unternehmen als Einführung in das Thema dienen. Durch praxisnahe Informationen zu CSR-Themen, Entwicklungen und Trends sollen Unternehmen darin unterstützt werden, den an sie gerichteten Herausforderungen im Bereich CSR gerecht zu werden und auf die Anforderungen von Kundenunternehmen sowie eventuelle Forderungen von Interessengruppen, wie z. B. Verbraucherverbänden, Umweltorganisationen oder auch internationalen Gewerkschaftsverbänden, besser reagieren zu können.

Die deutsche Bundesregierung hat am 6. Oktober 2010 einen CSR-Aktionsplan verabschiedet, der auf Empfehlungen des CSR-Forums der Bundesregierung aufbaut. Die vom CSR-Forum im Konsens verabschiedeten Empfehlungen zielen vor allem auf mehr und bessere Informationen zu CSR, besseren Erfahrungsaustausch und mehr Bewusstseinsbildung ab. In der im Oktober 2010 verabschiedeten CSR-Strategie ist die Bundesregierung diesem praxisorientierten Ansatz gefolgt. Konkrete Maßnahmen, die sich die Bundesregierung vornimmt, sind z. B. passgenaue praktische Hilfestellungen durch Beratungs- und Coachingprogramme, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, und die Auslobung eines neuen CSR-Preises der Bundesregierung.

Mehr Informationen: www.csr-in-deutschland.de

A. HINTERGRUND: WAS VERSTEHT MAN UNTER „CSR“ IM INTERNATIONALEN KONTEXT?

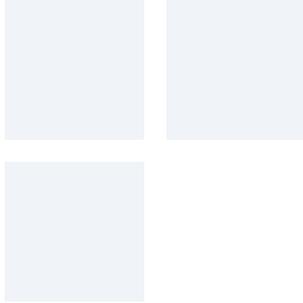
Corporate Social Responsibility (CSR) beschreibt die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen über das gesetzliche Maß hinaus in den Bereichen Umwelt, Soziales und Wirtschaft. Unternehmen setzen sich z. B. mit Betriebskindergärten und Gesundheitskampagnen für ihre Mitarbeiter ein, dämmen mit Ökoeffizienzanalysen und Energiesparsystemen den Energieverbrauch ein und fördern Kunst, Kultur und Sport.

CSR wird oft dann zu einem schwierigen Thema, wenn Unternehmen Produktionsstätten in Schwellen- und Entwicklungsländern aufbauen und unterhalten. Unternehmen sind hier oftmals in ihrer Geschäftstätigkeit mit drängenden Problemen wie z. B. existenzieller Armut, mangelnder Gesundheitsfürsorge, HIV, Korruption, Kinderarbeit, eingeschränkter Gewerkschaftsfreiheit, mangelhaften Bildungssystemen sowie fehlenden Arbeits- und Umweltschutzregulierungen konfrontiert.

Viele Unternehmen engagieren sich aktiv für eine nachhaltige Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Situation und leiten Maßnahmen über die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften hinaus bei ihren Niederlassungen, Tochtergesellschaften sowie bei Vertragspartnern, Zulieferern und Lizenznehmern in Entwicklungsländern ein. Mit vielfältigen Programmen und Projekten tragen sie oftmals zur Lösung existenzieller Probleme bei und geben wichtige Anstöße für die Gesamtentwicklung.

Die Rolle, die Unternehmen bei der Lösung dieser Probleme spielen können, ist allerdings beschränkt. Unternehmen können mit ihrem Engagement die Bemühungen der Staaten nur ergänzen, nicht aber ihre Verantwortung ersetzen. Es ist in allererster Linie die Politik, die Menschenrechte und die grundlegenden Sozial- und Umweltstandards um- und durchsetzen muss. Die Verantwortung der Unternehmen muss daher klar

Praxisbeispiele zum gesellschaftlichen Engagement von Unternehmen aller Größen und Branchen finden sich auf dem CSR-Internetportal der vier Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK und ZDH) „CSR Germany“ (www.csrgermany.de).



zu der der Politik abgegrenzt und von überzogenen Erwartungen befreit werden.

Typische Herausforderungen, mit denen Unternehmen im internationalen Kontext konfrontiert werden, sind die Verbesserung von Umwelt- und Sozialstandards in ihrer Zulieferkette sowie die Geschäftstätigkeit in sog. Weak Governance Zones.

Herausforderung Zulieferkette

Angesichts zunehmender weltweiter Handelsverflechtungen wird die Unternehmensführung im Bereich der Zulieferkette immer wichtiger. Niedrigere Umwelt- und Sozialstandards, Menschenrechtsverletzungen, Korruption sowie ineffektive

staatliche Verwaltungen stellen dabei für Unternehmen in vielen Schwellen- und Entwicklungsländern große Herausforderungen dar. Die tatsächlichen Möglichkeiten der Einflussnahme der Unternehmen auf die Zulieferkette sind dabei sehr unterschiedlich und hängen ganz besonders von der Anzahl der Zulieferer, der Struktur und Komplexität der Zulieferkette sowie der Marktposition des Unternehmens ab. In bestimmten Branchen haben die Zulieferer eine Monopolstellung, und die Auftraggeber sind nicht in der Position, die Zulieferbedingungen einseitig zu diktieren oder auch nur zu beeinflussen. Große Unternehmen haben zudem oftmals Zehntausende Zulieferer. Es ist daher weder ökonomisch noch logistisch machbar, alle Zulieferer und Unterauftragnehmer auf die Einhaltung unternehmenseigener Richtlinien

Es gibt zahlreiche Initiativen, Bündnisse und Maßnahmen, mit denen sich Unternehmen ihrer Verantwortung in der Zulieferkette stellen. Eine davon ist die Business Compliance Initiative (BSCI): Die BSCI vereint und unterstützt Unternehmen bei ihren Bemühungen, eine ethische Lieferkette aufzubauen. Dies erfolgt auf der Basis eines einheitlichen Verhaltenskodex und eines einheitlichen Monitoringsystems sowie von Schulungen. (www.bsci-intl.org)

zu kontrollieren. Zumal die Überprüfung nur der Anfang ist. Wichtiger als die eigentliche Überprüfung sind die Schulung und die Unterstützung der Betriebe in der Zulieferkette, damit sie in die Lage versetzt werden, Sozial- und Menschenrechtsstandards adäquat umzusetzen. Der Abbruch der Geschäftsbeziehungen mit einem Zulieferbetrieb kann nur die Ultima Ratio sein, denn dadurch werden die Bedingungen im Betrieb nicht verbessert.

Herausforderung Weak Governance Zones

Weak Governance Zones werden als diejenigen Regionen definiert, in denen die Regierungen ihre Rolle in der Durchsetzung von Recht und Ordnung sowie die Sicherung grundlegender öffentlicher Dienstleistungen und einer effektiven und effizienten öffentlichen Verwaltung nicht wahrnehmen können oder wollen. Weak Governance Zones sind dabei keine Regionen, in denen Unternehmen ungehindert und unbeschränkt ihren Geschäftstätigkeiten nachgehen können. Das Gegenteil ist der Fall: Laut dem Index of Economic Freedom sind es gerade die Problemstaaten, in denen die unternehmerische Freiheit am stärksten eingeschränkt wird. Tatsächlich behindern Gewalt, Korruption, fehlende Verwaltungen und politische Willkür Unternehmen in ihrer

Geschäftstätigkeit, verhindern Planungssicherheit und machen Investitionen zu einem immanenten Risiko.

Multinationale Unternehmen, die in einer Weak Governance Zone investiert haben, stehen dabei oftmals vor einem klassischen Dilemma: Können sie einerseits durch ihre Investitionen zu einer Besserung der Situation vor Ort beitragen, in etwa durch gezielte Maßnahmen gegen Kinderarbeit, Diskriminierung, ungerechte Bezahlung und vor allem die Tatsache, dass sie trotz instabiler Verhältnisse Arbeitsplätze im formellen Arbeitsmarkt anbieten, müssen sie sich andererseits mit dem Vorwurf auseinandersetzen, durch ihr unternehmerisches Engagement unter Umständen illegitime Regime indirekt zu unterstützen und zur Verlängerung untragbarer Zustände beizutragen. Auf dieses Dilemma gibt es keine einfachen Antworten. Die vorschnelle Forderung nach Beendigung des unternehmerischen Engagements wird im Zweifelsfall die Situation vor Ort nicht verbessern, sondern verschlechtern. Beim unternehmerischen Engagement in Weak Governance Zones ist daher der intensive Kontakt mit den Stakeholdern, die Abstimmung des Engagements mit Gewerkschaften und die Zusammenarbeit mit Dritten (z. B. NGOs) von großer Bedeutung.

B. INTERNATIONAL VEREINBARE GRUNDSÄTZE: REFERENZTEXTE UND INSTRUMENTE, DIE SICH AN UNTERNEHMEN WENDEN

Es gibt eine Reihe von Referenztexten und Instrumenten, die sich an Unternehmen richten und einen Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln abstecken. Diese Referenztexte sind freiwillig, stellen aber eine wichtige Orientierung für Unternehmen in ihren Geschäftsbeziehungen in Entwicklungs- und Schwellenländern dar. Unternehmen, die ihre Aktivitäten nicht explizit auf solchen Referenztexten aufbauen, vor allem kleinere und mittlere Unternehmen, tun dies häufig implizit, indem sie durch ihr gesellschaftliches Engagement die grundsätzlichen Werte und Prinzipien dieser Orientierungsrahmen umsetzen.

I. OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen enthalten anerkannte Grundsätze für verantwortliches unternehmerisches Verhalten bei Auslandsinvestitionen. Ihren besonderen Status erhalten die auf Freiwilligkeit basierenden OECD-Leitsätze dadurch, dass sich die Regierungen der OECD-Mitglieder zu ihrer Förderung verpflichtet und Nationale Kontaktstellen zur Kontrolle der eingegangenen Verpflichtungen eingerichtet haben. Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen können vor diesen Nationalen Kontaktstellen Beschwerden gegen Unternehmen

einbringen, die nach ihrer Auffassung im Rahmen ihrer Auslandsinvestitionen gegen die Leitsätze verstoßen. Neben den OECD-Ländern haben Ägypten, Argentinien, Brasilien, Estland, Lettland, Litauen, Marokko, Rumänien und Peru die Leitsätze unterzeichnet. Für Unternehmen bedeuten solche Verfahren u. U. Reputationsverlust und große Ressourcen, das Verfahren zu bestreiten.

In Deutschland ist die Nationale Kontaktstelle beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Referat Auslandsinvestitionen angesiedelt (www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Aussenwirtschaft/nationale-kontaktstelle-oecd-leitsaetze,did=241820.html).

Die Themen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen umfassen u. a.:

Kapitel 2: Allgemeine Grundsätze, u. a.:

- zum wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Fortschritt mit dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung beitragen
- Respektierung der Menschenrechte
- Förderung der Humankapitalbildung durch Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten und Erleichterung der Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer

- keine diskriminierenden Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber Arbeitnehmern, die dem Management oder ggf. den zuständigen Behörden in gutem Glauben Praktiken melden, die gegen geltendes Recht, die Leitsätze oder die Unternehmenspolitik verstoßen
- keine Inanspruchnahme von Ausnahmeregelungen in Bezug auf die regulativen Vorgaben
- Durchführung eines Due-Diligence-Prozesses, um die Verletzungen der Leitsätze zu vermeiden
- Bemühungen, Verletzungen der Leitsätze bei direkten Geschäftspartnern zu vermeiden
- keine ungebührliche Einmischung in die Politik des Gaststaats

Kapitel 3: Offenlegung von Informationen, u. a.:

- regelmäßige Informationen über Tätigkeit, Struktur, Finanzlage, Eigentumsverhältnisse, Geschäftsergebnisse und Governance
- hohe Qualitätsstandards bezüglich der Rechnungslegung und Buchprüfung sowie der Offenlegung finanzieller und nicht finanzieller Informationen (Sozial- und Umweltberichterstattung, wo sie besteht)
- eine jährliche Buchprüfung durch einen unabhängigen Buchprüfer

Kapitel 4: Menschenrechte, u. a.:

- Respektierung der Menschenrechte
- Bemühungen, Menschenrechtsverletzungen bei Geschäftspartnern zu verhindern bzw. Menschenrechtsverletzungen abzustellen, wenn sie auftreten.
- Abgabe einer politischen Verpflichtung, Menschenrechte zu respektieren
- Durchführung eines Due-Diligence-Prozesses, um Menschenrechtsverletzungen zu verhindern
- Wiedergutmachung bei Menschenrechtsverletzungen, an denen das Unternehmen beteiligt war

Kapitel 5: Beschäftigung/Sozialpartner, u. a.:

- Recht der Arbeitnehmer auf Vertretung durch Gewerkschaften
- Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit
- Diskriminierungsverbot
- Förderung wirksamer Tarifverträge
- Informationspflicht gegenüber Arbeitnehmern und ihren Vertretern
- Beschäftigung einheimischer Arbeitskräfte/ Fortbildungsmaßnahmen zur Anhebung ihres Qualifikationsniveaus

Kapitel 6: Umwelt, u. a.:

- Einrichtung eines Umweltmanagementsystems
- Information der Öffentlichkeit und der Beschäftigten über mögliche Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
- Erstellung von Krisenplänen, um ernste Umwelt- und Gesundheitsschäden zu vermeiden
- kontinuierliche Verbesserung der Leistungen im Umweltschutz der Unternehmen und – wenn angebracht – bei den Zulieferern
- Schulung der Mitarbeiter

Kapitel 7: Bekämpfung der Korruption, u. a.:

- keine Zahlungen an Amtsträger und an Arbeitnehmer von Geschäftspartnern
- Einführung von Managementkontrollsystemen, die der Bestechung und Korruption entgegenwirken
- keine illegalen Spenden an Kandidaten für ein öffentliches Amt oder politische Parteien

Kapitel 8: Verbraucherinteressen, u. a.:

- Sicherstellen der Produktsicherheit
- präzise und klare Produktinformationen
- wirksame Behandlung von Beschwerden
- Unterstützung zur Konsumentenaufklärung, damit diese u. a. die sozialen und ökologischen Folgen ihres Kaufverhaltens abschätzen können

Kapitel 9: Wissenschaft und Technologie, u. a.:

- Förderung von Know-how-Transfers

Kapitel 10: Wettbewerb, u. a.:

- keine wettbewerbswidrigen Absprachen

Kapitel 11: Besteuerung, u. a.:

- pünktliche Zahlung von Steuerschulden/
Einhaltung der Steuergesetzgebung

II. Dreigliedrige Erklärung der ILO

Die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO aus den Jahren 1977/2000 ist ein weiterer Referenzrahmen für Unternehmen, die international tätig sind. Sie ist ein Instrument, welches von Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen gemeinsam verhandelt und verabschiedet wurde und somit auf einem breiten Konsens basiert. Im Unterschied zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen richtet sich die dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO an Unternehmen und Regierungen aller Länder und wird somit auch von den Regierungen und

Sozialpartnern in Entwicklungsländern mitgetragen. Sie beinhaltet – anders als die OECD-Leitsätze – nur sozialpolitische Themen.

Die Erklärung stellt Grundsätze in den folgenden Gebieten auf:

Beschäftigung, u. a.:

- Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten und -normen
- Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- Vermeidung willkürlicher Entlassungsverfahren

Helpdesk für multinationale Unternehmen der ILO

Der ILO-Helpdesk ist eine kostenlose Beratungsstelle für Management und Belegschaften sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Der Helpdesk bietet Antworten auf alle internationalen Arbeitsnormen betreffende Fragen. Er bietet dabei keine länderspezifischen Informationen und bewertet nicht das Verhalten einzelner Unternehmen. Sein Ziel ist es, praxisrelevante Informationen zu den ILO-Arbeitsnormen zu geben.

Kontakt: assistance@ilo.org oder +41 22 799 62 64

Ausbildung, u. a.:

- einschlägige Ausbildung für die Arbeitnehmer im Gastland/Gelegenheiten für einheimische Führungskräfte, innerhalb des Gesamtunternehmens ihre Erfahrungen auf geeigneten Gebieten, wie z. B. Arbeitsbeziehungen, zu erweitern

Arbeits- und Lebensbedingungen, u. a.:

- keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen als vergleichbare Arbeitgeber in dem Gastland
- ausreichende Löhne, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen zu erfüllen
- effektive Abschaffung der Kinderarbeit
- Einhaltung höchster Arbeitsschutznormen
- Informationen über die in anderen Ländern eingehaltenen Arbeitsschutznormen
- Aufklärung über besondere Gefahren und entsprechende Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit neuen Produkten und Verfahren

Arbeitsbeziehungen, u. a.:

- Organisations- und Vereinigungsfreiheit für die Arbeitnehmer

- Unterstützung für repräsentative Arbeitgeberverbände
- Recht auf Beschwerden des Arbeitnehmers, ohne dass ihm Nachteile daraus erwachsen

III. UN Global Compact

Der UN Global Compact wurde 2000 von UN-Generalsekretär Kofi Annan mit dem Ziel gegründet, die Zusammenarbeit zwischen den Vereinten Nationen, der Wirtschaft und anderen gesellschaftlichen Gruppen zu stärken und so einen weltweiten Beitrag zu nachhaltigem Wachstum zu leisten. Die im UN Global Compact beteiligten Unternehmen sollen sich durch die Umsetzung seiner zehn Grundprinzipien bei ihren weltweiten Aktivitäten verstärkt für die Berücksichtigung der Kernwerte im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsrechte und Umweltstandards einsetzen und im Rahmen von Fortschrittsberichten jährlich über ihre Aktivitäten berichten. Seit der Gründung sind der Initiative weltweit bereits mehr als 5.000 Unternehmen beigetreten. Am UN Global Compact kann sich jedes Unternehmen – unabhängig von seiner Größe – beteiligen. Von den beteiligten Unternehmen wird erwartet, dass einmal jährlich ein Fortschrittsbericht über die Umsetzung der Prinzipien an das UN-Global-Compact-Sekretariat geschickt wird.

Die zehn Prinzipien des Global Compact:

Menschenrechte

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

Arbeitsnormen

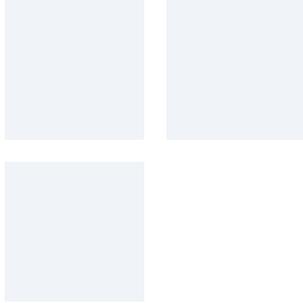
- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung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

Umweltschutz

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

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



Deutsches UN Global Compact Netzwerk

Die deutschen Global-Compact-Teilnehmer sind im Deutschen Global Compact Netzwerk organisiert. Dreimal jährlich treffen sich die Mitglieder, um sich über die Umsetzung der zehn Prinzipien auszutauschen. Dem Netzwerk steht ein Lenkungskreis vor. Die Geschäftsstelle liegt bei der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ).

Kontakt: www.globalcompact.de und globalcompact@giz.de

IV. DIN ISO 26000

Die ISO 26000 ist ein unter dem Dach der International Organization for Standardization (ISO) erarbeiteter Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen. Die ISO hat den englischen Leitfaden im November 2010 veröffentlicht. Vom deutschen Normungsinstitut DIN wurde die deutsche Version DIN ISO 26000 im Januar 2011 vorgelegt. Die ISO 26000 richtet sich nicht allein an Unternehmen, sondern an alle Arten von Organisationen. Sie ist als Leitfaden konzipiert, der strategische Planung und Umsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung in Unternehmen und sonstigen Organisationen

erleichtern soll. Die ISO 26000 weist explizit darauf hin, dass es sich um keine Management-systemnorm handelt. Sie ist weder für Zertifizierungszwecke noch für gesetzliche oder vertragliche Anwendungen vorgesehen und auch nicht geeignet: „This International Standard provides guidance to users and is neither intended nor appropriate for certification purposes. Any offer to certify to ISO 26000 or any claim to be certified to ISO 26000 would be a misrepresentation of the intent and purpose of this International Standard.“ Die deutsche Bundesregierung hat in einer gemeinsamen Erklärung mit den vier Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft die Nichtzertifizierbarkeit der ISO 26000 unterstrichen.

Inhalte der ISO 26000, u. a.:

- Definition von Schlüsselbegriffen
- Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung
- Handlungsempfehlungen zu den Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung

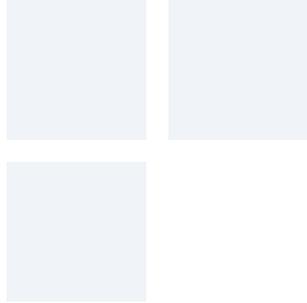
- Organisationsführung
- Menschenrechte
 - gebührende Sorgfalt
 - Menschenrechte in kritischen Situationen
 - Mittäterschaft vermeiden
 - Missstände beseitigen
 - Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen
 - bürgerliche und politische Rechte
 - wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
 - grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Arbeitspraktiken
 - Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse
 - Arbeitsbedingungen und Sozialschutz
 - Sozialer Dialog

- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz

- Umwelt
 - Vermeidung der Umweltbelastung
 - nachhaltige Nutzung von Ressourcen
 - Abschwächung des Klimawandels
 - Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume

- faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
 - Korruptionsbekämpfung
 - Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung
 - fairer Wettbewerb
 - gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern
 - Eigentumsrechte achten

- Konsumentenangelegenheiten
 - faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unver-



- fälschte, nicht irreführende Informationen
- Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten
- nachhaltiger Konsum
- Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren
- Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten
- Sicherung der Grundversorgung
- Verbraucherbildung und Sensibilisierung

- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft
 - Einbindung der Gemeinschaft
 - Bildung und Kultur
 - Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung
 - Technologien entwickeln und Zugang dazu ermöglichen
 - Schaffung von Wohlstand und Einkommen
 - Gesundheit
 - Investition zugunsten des Gemeinwohls

- Handlungsempfehlungen zur organisationsweiten Integration gesellschaftlicher Verantwortung
- Beispiele freiwilliger Initiativen und Hilfsmittel für die gesellschaftliche Verantwortung

V. UN-Empfehlungen zur unternehmerischen Verantwortung für Menschenrechte

Der UN-Menschenrechtsrat hat am 16. Juni 2011 einstimmig den Endbericht des UN-Sonderbeauftragten für Menschenrechte und multinationale Unternehmen, John Ruggie, angenommen. Der Bericht enthält Empfehlungen („Guiding Principles“) zur Stärkung der unternehmerischen Verantwortung für Menschenrechte. Ziel ist es, mit den Empfehlungen das „Protect, Respect and Remedy“-Konzept von John Ruggie, das der UN-Menschenrechtsrat bereits 2008 angenommen hat, zu operationalisieren.

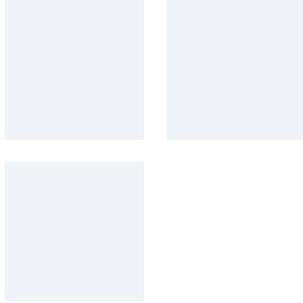
Das Konzept basiert auf drei Säulen:

- **Protect:** Es ist Aufgabe des Staates, die Menschen vor Menschenrechtsverletzungen durch nichtstaatliche Akteure zu schützen.

- Respect: Es ist die Pflicht der Unternehmen, die Menschenrechte, so wie sie durch die jeweilige nationale Gesetzgebung konkretisiert werden, zu respektieren und die dazu nötigen Managementstrukturen aufzubauen.
- Remedy: Es müssen juristische wie nicht juristische Beschwerdemechanismen entwickelt und gestärkt werden, um die Abhilfe von Menschenrechtsverletzungen, die durch Unternehmen begangen werden, zu verbessern.

Die Empfehlungen richten sich einerseits an Staaten, andererseits direkt an Unternehmen. Ruggies Empfehlungen an Unternehmen beinhalten u. a.:

- Unternehmen müssen die Menschenrechte achten. Das bedeutet, sie dürfen die Menschenrechte anderer nicht verletzen und müssen negative Auswirkungen ihres Tuns bezüglich der Menschenrechte abstellen. In Bezug auf die Zulieferkette bedeutet dies, dass Unternehmen bestrebt sein sollen, Menschenrechtsverletzungen durch Geschäftspartner zu verhindern.
- Mit Menschenrechten sind insbesondere die Rechte in der Allgemeinen Menschenrechtserklärung sowie in der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit gemeint.
- Die Verantwortung der Unternehmen, Menschenrechte zu achten, gilt unabhängig von Größe, Branche und Geschäftsstruktur. Allerdings werden sich die Maßnahmen, mit denen Unternehmen ihrer Verantwortung nachkommen, je nach Größe, Branche und Kontext unterscheiden.
- Abhängig von Größe und Umständen sollen Unternehmen
 - ein vom ranghöchsten Managementlevel im Unternehmen an alle Mitarbeiter und Geschäftspartner bekanntgemachtes und öffentlich zugängliches Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte ablegen, das in allen Bereichen des Unternehmens umgesetzt wird,
 - einen Menschenrechts-Due-Diligence-Prozess zur Identifizierung von Menschenrechtsrisiken, zur Prävention sowie zum Abstellen von Menschenrechtsverletzungen durchführen

- 
- sowie Prozesse etablieren, um Abhilfe und Wiedergutmachung bei Menschenrechtsverletzungen zu ermöglichen.
 - Unternehmen sollen überprüfen, ob auf negative Auswirkungen in der Geschäftstätigkeit effektiv reagiert wurde. Sie sollen bereit sein, dies auch nach außen zu kommunizieren. Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit risikobehaftet ist, sollen formell berichten, wie sie mit diesen Risiken umgehen.
 - Unternehmen, die in Menschenrechtsverletzungen involviert waren, sollen Abhilfe und Wiedergutmachung leisten. Unternehmen sollen Beschwerdesysteme haben, um frühzeitig auf Klagen reagieren zu können.
 - Wenn Unternehmen in einem Land mit einer Gesetzeslage konfrontiert sind, die nicht im Einklang mit den international anerkannten Menschenrechten ist, soll das Unternehmen versuchen Wege zu finden, die Grundprinzipien der international anerkannten Menschenrechte zu respektieren.
 - Menschenrechtsfragen sollen als Teil rechtlicher Compliance behandelt werden.

Mehr Informationen zu dem Thema Menschenrechte gibt es in der BDA-Broschüre „Menschenrechte und Unternehmen. Möglichkeiten und Grenzen unternehmerischen Engagements“ (www.arbeitgeber.de).

C. WAS SIND UNTERNEHMENS- UND BRANCHENKODIZES?

I. Unternehmenskodizes

Unternehmens- bzw. Verhaltenskodizes sind Regeln, die sich Unternehmen selbst geben, um ihre ökologischen und sozialen Prinzipien und Werte im Unternehmen systematisch zu verankern. Viele Verhaltenskodizes beziehen auch die Zulieferkette der Unternehmen mit ein. Im Gegensatz zu den International Framework Agreements (► siehe Kapitel D) werden Verhaltenskodizes zumeist von den Unternehmen allein formuliert. Verhaltenskodizes, obwohl untereinander sehr unterschiedlich, folgen häufig gemeinsamen Grundprinzipien:

- Orientierung an den Kernarbeitsnormen der ILO (die tatsächliche Abschaffung ausbeuterischer Kinderarbeit; die Beseitigung der Zwangsarbeit; die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen; die Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf aufgrund von Nationalität, Hautfarbe, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, politischer Überzeugung oder Geschlecht)
- Verknüpfung mit den Prinzipien des UN Global Compacts
- Bekräftigung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte

Runder Tisch Verhaltenskodizes

Der Runde Tisch Verhaltenskodizes, eine Multistakeholderinitiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), hat zum Thema Verhaltenskodizes einen Ratgeber herausgegeben, der sich vor allem an mittelständische Unternehmen in Deutschland richtet, die mit Zulieferern in Entwicklungs- und Schwellenländern zusammenarbeiten oder dort selbst Tochterunternehmen besitzen. Intention des Ratgebers ist es, Basisinformationen über die Schritte zur Umsetzung, zum Monitoring und zur Verifizierung der Kodizes zu vermitteln.

Weitere Informationen: www.coc-runder-tisch.de

- Umweltschutzverpflichtungen
- angemessene Arbeitszeiten und existenzsichernde Löhne
- Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards
- sozialverantwortliche Geschäftstätigkeit

Verhaltenskodizes können für Unternehmen sehr hilfreich sein, um die Einhaltung von Öko- und Sozialstandards zu einem systematischen Bestandteil ihrer Unternehmenspolitik zu machen. Sie müssen sich aber an der individuellen Situation eines Unternehmens ausrichten. Bei der Erstellung eines Verhaltenskodex sollten eine Reihe von Aspekten beachtet werden. So haben etwa Verhaltenskodizes in Ländern mit anderen Rechtssystemen und -traditionen eine andere Bedeutung als in Deutschland (► siehe Kapitel E).

II. Branchenkodizes

Ein Branchenkodex für Soziales und Umwelt ist ein Regelwerk von Prinzipien, auf das sich Vertreter eines Wirtschaftszweiges und ggf. auch einer Branchengewerkschaft verständigt haben. Ein solches Regelwerk zielt meist auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards und grundlegender Umweltschutzmaßnahmen. Bei der Festlegung dieser Standards und Maßnahmen werden branchenspezifische Kriterien und Anforderungen

berücksichtigt. Mit einem Branchenkodex gehen die vertretenen Unternehmen freiwillig die Verpflichtung ein, sich an beschlossenen Prinzipien des sozial- und umweltverträglichen Wirtschaftens zu halten.

Beispiele für Branchenkodizes sind:

„Code of Business Practices“ des International Council of Toy Industries (ICTI) zu Arbeitsbedingungen und Umweltschutz in der internationalen Spielzeugindustrie von 1995 (2001 überarbeitet). Folgende Prinzipien gelten für die Mitglieder:

- legale, sichere und gesunde Produktion;
- keine Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Gefängnisarbeit;
- keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Mitgliedschaft in einer Vereinigung;
- Zulieferer müssen diese Prinzipien ebenfalls einhalten.

„Code of Conduct“ des Comité Européen des fabricants de Sucre (CEFS) und der European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism sectors and allied branches (EFFAT) zu sozialen Mindeststandards

in der europäischen Zuckerindustrie von 2003. Mindeststandards in acht Bereichen:

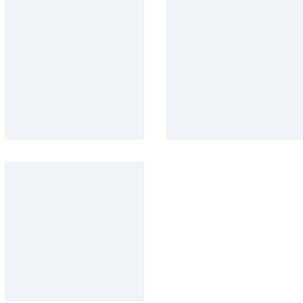
- Menschenrechte;
- Ausbildung, Schulung und lebenslanges Lernen;
- Gesundheitsschutz und Sicherheit;
- Verhältnis zwischen den Sozialpartnern;
- gerechte Bezahlung;
- Arbeitsbedingungen;
- Umstrukturierung;
- Geschäftsbeziehungen und Wahl der Zulieferer.

„Code of Conduct“ der European Apparel and Textile Confederation (Euratex) und der European Trade Union Federation of Textiles, Clothing and Leather (ETUF:TCL) zu Kernarbeitsnormen in der europäischen Textil- und Bekleidungsindustrie von 1997. Es gelten folgende Prinzipien:

- Verbot von Zwangsarbeit;
- Koalitionsfreiheit und Recht von Kollektivverhandlungen;
- Verbot von Kinderarbeit;
- keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, individuellen Merkmalen, Glaube, politischer Überzeugung und sozialer Herkunft.

„Responsible Care“ des International Council of Chemical Associations (ICCA) zu Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz in der internationalen chemischen Industrie seit 1985. Die Ziele sind:

- Sicherheit und Schutz von Menschen und Umwelt in der Produktion;
- Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung lokaler Kommunen und der Gesellschaft als Ganzes;
- Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit;
- Dialog und Kooperation mit Stakeholdern auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene;
- Verbreitung von Responsible Care in der chemischen Industrie.



D. WAS SIND INTERNATIONAL FRAMEWORK AGREEMENTS (IFAs)?

International tätige Unternehmen werden von Gewerkschaftsseite zunehmend mit dem Wunsch konfrontiert, ein „International Framework Agreement“ (IFA) mit weltweiter Geltung zu vereinbaren. IFAs werden zwischen einem multinationalen Unternehmen und einer internationalen Branchengewerkschaft wie z. B. dem Internationalen

Metallgewerkschaftsbund (IMB) oder der internationalen Dienstleistungsgewerkschaft UNI abgeschlossen.

Das Ziel eines IFAs ist es, eine formelle Beziehung zwischen einer internationalen Gewerkschaftsorganisation und einem individuellen

Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO

Die Kernarbeitsnormen bestehen aus acht ILO-Übereinkommen, die folgende Grundprinzipien zum Inhalt haben:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Die Kernarbeitsnormen richten sich – wie alle anderen ILO-Normen auch – an Staaten, die verpflichtet sind, sie innerstaatlich umzusetzen. Die in den Kernarbeitsnormen verankerten Grundsätze und Rechte sind für alle ILO-Mitgliedstaaten verbindlich, unabhängig vom Stand des Ratifikationsverfahrens.

Mehr Informationen:

www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm

international tätigen Unternehmen zu schaffen und die in dem IFA festgehaltenen Grundsätze weltweit verbindlich festzuschreiben. Die Grundlage der IFAs bilden in der Regel die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Darüber hinaus geht es bei IFAs um Themen wie die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen sowie um Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die Vereinbarungen erstrecken sich entweder nur aufs Unternehmen selbst oder auch auf Zulieferbetriebe.

Im Gegensatz zu einem unilateral vom Unternehmen beschlossenen Verhaltenskodex ist ein IFA das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses mit Vertretern der jeweiligen Branchengewerkschaft. Auf Gewerkschaftsseite werden IFAs nicht als CSR-Maßnahme aufgefasst, sondern als das neue Instrument für die industriellen Beziehungen auf internationaler Ebene mit bindender Wirkung für die Unternehmen.

Für die Gewerkschaften sind IFAs ein Weg, die Anerkennung ihrer Organisation und der Arbeitnehmerrechte auf globaler Ebene zu fördern, besonders in Regionen und Ländern, in denen die nationale Arbeitsgesetzgebung unzureichend ist bzw. nicht durchgesetzt wird. Durch die IFAs gewinnen sie neue Einflussmöglichkeiten

auf der betrieblichen Ebene. Für die Unternehmen liegt ein möglicher Vorteil von IFAs in der Verbesserung des Dialogs mit den Gewerkschaften, was besonders in Ländern, in denen es keine lokalen Gewerkschaftsansprechpartner gibt, von Vorteil sein kann. Zudem kann ein IFA zur Stärkung der Corporate Identity und des Zusammenhalts eines weitverzweigten Unternehmens beitragen und Vorteilhaft für die Leistung in Börsenindizes, die besonders auf soziale und ökologische Belange achten, sein. Mit den IFAs gehen die Unternehmen neue Rechtsverbindlichkeiten ein, und oft enthalten vorgeschlagene Vereinbarungsentwürfe gravierende Gefahren und Fallstricke, die nur durch eine sehr eingehende Prüfung der rechtlichen Konsequenzen entdeckt und vermieden werden können (► siehe Kapitel E).

E. WORAUF IST BEI CSR-KODIZES UND INTERNATIONALEN RAHMENVEREINBARUNGEN ZU ACHTEN?

Unternehmen sollten vor Beginn der Verhandlungen mit der Branchengewerkschaft klar definieren, welches Ziel sie mit dem Abschluss eines IFAs verfolgen, und hinreichend Zeit und Arbeit in die Ausarbeitung des Abkommens investieren. Alle relevanten Abteilungen sollten von Anfang an in den Prozess eingebunden werden, da oftmals sensible arbeitsrechtliche, personal- und tarifpolitische Themenfelder berührt werden. Um sicherzustellen, dass Inhalt und Sprache des IFAs die Unternehmensinteressen adäquat widerspiegeln, sollte das Unternehmen den Entwurf einer Erstversion nicht – wie oft üblich – der Branchengewerkschaft überlassen, sondern von Beginn an eine aktive Rolle bei der Ausarbeitung übernehmen. Worauf ist bei der Erarbeitung eines IFAs zu achten?

- Bevor eine Vereinbarung abgeschlossen wird, sollte das Kosten-Nutzen-Verhältnis sorgfältig abgewogen werden. Dabei sollte beachtet werden, dass IFAs zusätzliche Ressourcen, wie z. B. durch Monitoringverpflichtungen, Berichterstattungspflichten und Treffen auf internationaler Ebene mit den Gewerkschaftsvertretern, kosten. Zudem können IFAs zu grenzüberschreitenden Gewerkschaftsaktionen, wie z. B. Solidaritätsstreiks führen.
- Es ist sehr wichtig, dass sich die Unternehmen vor Abschluss eines IFAs mit ihren ausländischen Niederlassungen abstimmen, damit die Situation vor Ort und die rechtlichen Implikationen eines IFAs berücksichtigt werden können.
- Es sollte eindeutig sichergestellt werden, dass die Verpflichtungen, die aus der Vereinbarung/dem Verhaltenskodex resultieren, auch wirklich umgesetzt und die mit einem solchen Text aufgebauten Erwartungen tatsächlich erfüllt werden können.
- Bei Verhaltenskodizes sollte geklärt werden, um welche Art von Kodex es sich handeln soll: eine Erklärung über die grundlegenden Werte und Prinzipien des Unternehmens oder ein Verhaltenskodex mit genauen Vorschriften für die Arbeitnehmer, die diese z. B. auch abzeichnen müssen.
- Bei Rahmenvereinbarungen müssen mögliche Auswirkungen auf die Beziehungen zu lokalen Gewerkschaften analysiert werden. Was ist, wenn lokale Gewerkschaften nicht Mitglied des internationalen, die Vereinbarung abschließenden Gewerkschaftsbundes sind? Was ist, wenn die Belegschaft

einem nationalen, nicht mit der internationalen Branchengewerkschaft assoziierten, Gewerkschaftsverband beitreten will?

- Was ist der rechtliche Status der Rahmenvereinbarung/des Verhaltenskodex unter den jeweiligen nationalen rechtlichen Rahmenbedingungen? Welche Stellung hat die Vereinbarung/der Verhaltenskodex im Falle eines Rechtsstreits?
- Bei Selbstverpflichtungen zu „fairen Löhnen“ und „angemessenen Arbeitszeiten“ sollte geklärt sein, was „fair“ und „angemessen“ genau bedeutet. Wie sehen die lokalen Vereinbarungen dazu aus? Gibt es gesetzliche Vorgaben? Wenn nicht, von wem und wie sollen diese festgelegt werden?
- Wie sehen die Konsultations- und Informationspflichten auf internationaler Ebene aus? Die Auswirkungen dieser Verpflichtungen sollten geklärt sein.
- Was ist, wenn lokale Übereinkünfte nicht mit der internationalen Vereinbarung übereinstimmen? Welches Verfahren greift in solchen Fällen? Können lokale Vereinbarungen problemlos geändert werden?
- Lässt sich die Verpflichtung zu Tarifverhandlungen unter den verschiedenen lokalen Umständen umsetzen? Wie sehen die rechtlichen Rahmenbedingungen und die betriebliche Praxis in den verschiedenen Ländern aus?

Mehr Informationen zu International Framework Agreements gibt es in dem BDA-Leitfaden „Neue Herausforderungen für globale industrielle Beziehungen: International Framework Agreements (IFAs) und Global Campaigning. Praxishinweise für Unternehmen“.

- Was ist, wenn eine Vereinbarung ausläuft? Wird es sich das Unternehmen erlauben können, diese nicht wieder zu erneuern?
- Welche Verpflichtungen erwachsen den Zulieferbetrieben durch eine Vereinbarung? Wie können diese umgesetzt werden?
- Die ILO-Konventionen richten sich an Staaten. Was bedeutet es für ein Unternehmen, wenn es sich verpflichtet hat, diese einzuhalten? Was passiert, wenn nationale Gesetze der Umsetzung einzelner ILO-Konventionen widersprechen? Kann das Unternehmen dafür haftbar gemacht werden?

F. ZUSAMMENARBEIT MIT NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN (NGOs)

Neben Arbeitnehmerorganisationen spielen auch Nichtregierungsorganisationen seit Langem eine wichtige Rolle für das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen. Während viele NGOs sich in erster Linie über die Gegnerschaft zu Globalisierung und multinationalen Unternehmen definieren und über Protestaktionen und „naming and shaming“ konfrontativ agieren, verstehen sich thematisch spezialisierte NGOs teilweise als Dialogpartner der Wirtschaft und sind bereit, ihr Fachwissen in gemeinsame Kooperationsprojekte einzubringen.

Unternehmen nutzen deren Fachwissen zur Lösung bestimmter Probleme, mit denen sie im entwicklungspolitischen Zusammenhang

konfrontiert werden, übertragen ihnen die Durchführung von Förderprogrammen oder involvieren sie in den Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Für die Zusammenarbeit mit einer NGO empfehlen sich u. a. folgende Verhaltensregeln:

- Reflektierte Auswahl der NGO: Relevanz der NGO für das Unternehmen; Expertise der NGO in der zu übernehmenden Aufgabe; Transparenz über Entscheidungs- und Finanzstrukturen; Einbindung der NGO in lokale, nationale und internationale Netzwerke; bereits bestehende Erfahrungen in Kooperationen mit Unternehmen.

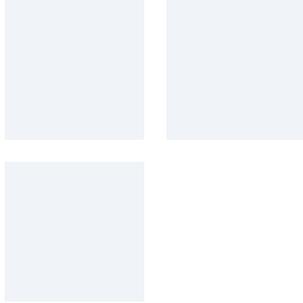
- Kontakte und Verhandlungen mit der höchsten Ebene der NGO.
- Vor Verhandlungen Klarheit darüber schaffen, was mit einer Kooperation erreicht werden soll und was von der NGO genau erwartet wird.
- Klare Regeln mit der NGO für die Zusammenarbeit aufstellen, insbesondere im Hinblick auf die Vertraulichkeit von Daten und Fakten.
- Innerhalb des Unternehmens ebenfalls einen klaren Rahmen für die Zusammenarbeit mit NGOs abstecken.

G. KONTAKTAUFNAHMEN UND ANFRAGEN VON INTERESSENGRUPPEN

Mit der zunehmenden Debatte um CSR ist das Interesse der verschiedenen Interessengruppen an der gesellschaftlichen Verantwortung individueller Unternehmen größer geworden. Die Anzahl der Fragebögen, mit denen auch mittelständische Unternehmen diesbezüglich konfrontiert werden, ist beständig gestiegen. Nicht jeder, der sich an ein Unternehmen wendet, hat dabei die gleiche Relevanz. Es ist das gute Recht eines jeden Unternehmens zu entscheiden, wem es in welcher Weise antwortet. Hinweise auf die unternehmenseigene Webseite, auf der das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens dargestellt wird, kann dabei unter Umständen eine relativ einfache Form sein, die Anfragenflut zu bewältigen.

Mögliche Hinweise für standardisierte Antwortbriefe sind darüber hinaus:

- „Unser Unternehmen nimmt seine gesellschaftliche Verantwortung sehr ernst. Wir fühlen uns den Prinzipien des UN Global Compacts verbunden und richten unsere Geschäftstätigkeit nach den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie der dreigliedrigen Erklärung der ILO aus. Dafür haben wir uns einen Verhaltenskodex gegeben, den wir Ihnen anbei übersenden.“
- „Als innovatives Unternehmen der ... Branche sind wir bestrebt, unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung zu leisten.“



CSR ist dabei fest in unsere Geschäftsstrategie integriert. Unser soziales und ökologisches Engagement haben wir auf unserer Webseite dokumentiert.“

- „Als mittelständischer Unternehmer fühle ich eine persönliche Verantwortung für meine Mitarbeiter und das lokale Umfeld. Hier engagiere ich mich unter anderem durch/mit/als ... Mein Unternehmen beteiligt sich darüber hinaus an Initiativen wie dem Girls Day/...“
- „Unser Unternehmen ist ausschließlich im deutschen/europäischen Markt geschäftstätig. Hier halten wir selbstverständlich die hohen Umweltschutzregelungen sowie die Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ein. Darüber hinaus setzen wir die Selbstverpflichtung der ... um und sind nach ISO/DIN ... zertifiziert.“

- „Wir bitten Sie um Verständnis, dass wir aufgrund begrenzter Ressourcen die steigende Anzahl von Fragebögen, die uns erreicht, nicht beantworten können und uns daher nicht an Ihrer Studie beteiligen. Wir versichern Ihnen aber, dass wir unsere gesellschaftliche Verpflichtung sehr ernst nehmen und wir uns unseren Mitarbeitern wie auch unserem lokalen Umfeld gegenüber sehr verpflichtet fühlen. Über unser Managementsystem stellen wir die Umsetzung unserer sozialen und ökologischen Ziele sicher.“

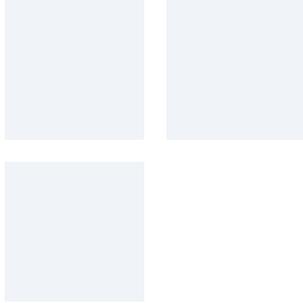
H. BERICHTERSTATTUNG – WAS IST ZU BEACHTEN?

Von Unternehmen wird zunehmend gefordert, transparent und offen über ihr soziales und ökologisches Verhalten zu berichten. Der Druck der Politik, von Verbraucherverbänden und NGOs zur CSR-Berichterstattung von Unternehmen nimmt zu. Unternehmen werden dabei aus unterschiedlichen Gründen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung veranlasst. Neben Kundenbindung und Imagepflege kann Nachhaltigkeitsberichterstattung Unternehmen z. B. helfen, sich Probleme in ihrer Geschäftstätigkeit bewusst zu werden und so zum Risikomanagement beitragen. Darüber hinaus wird verstärkt von Anlegern Nachhaltigkeitsberichterstattung eingefordert. Das Erstellen eines Nachhaltigkeitsberichts ist dabei aber eine grundlegende Entscheidung, zu der sich Unternehmen nicht vorschnell drängen lassen sollten. Unter Umständen sind andere Formen der Nachhaltigkeitskommunikation für ein Unternehmen angebrachter. Zu bedenkende Aspekte sind z. B.:

- Nachhaltigkeitsberichterstattung kann nicht problemlos pausiert oder beendet werden. Einmal damit begonnen, wird es ein Unternehmen schwer haben, ohne Imageverluste sein Engagement diesbezüglich auslaufen zu lassen. Das Erstellen eines

Nachhaltigkeitsberichts ist keine einmalige Angelegenheit, sondern der Beginn einer dauerhaften Verpflichtung.

- Wer Nachhaltigkeitsberichte erstellt, muss auch etwas zu berichten haben. Was ist, wenn das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens rückläufig ist? Was passiert, wenn sich die ökologischen Auswirkungen verschlechtern? Gibt es vielleicht Problembereiche, über die das Unternehmen nicht unbedingt in der Öffentlichkeit berichten will?
- Mit Nachhaltigkeitsberichterstattung machen sich Unternehmen angreifbar. Dies gilt nicht nur in Bezug auf die sich unter Umständen verschlechternden Daten und Fakten, sondern auch bezüglich der Qualität der Berichte. Immer häufiger werden Unternehmen aufgrund der angeblich nicht genügend aussagekräftigen Nachhaltigkeitsberichte angegriffen. Schließlich gibt es auch einen rechtlichen Aspekt: Ein Sportschuhhersteller ist etwa in den USA in Bezug auf falsche Angaben zu den Arbeitsbedingungen in seiner Zulieferkette erfolgreich verklagt worden und musste in der Folge 1,5 Mio. \$ zahlen.

- 
- Es gibt eine ganze Reihe von Instrumenten, derer sich Unternehmen in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung bedienen können. Am bekanntesten ist die Global Reporting Initiative (GRI).

GRI

Die Global Reporting Initiative (GRI), ursprünglich von der Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) und United Nations Environment Programme (UNEP) gestartet, ist eine unabhängige Multistakeholderinitiative, die Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt hat. Der GRI-Leitfaden legt Berichterstattungsprinzipien sowie spezifische Inhalte für die Nachhaltigkeitsberichterstattung dar. Die letzte Version ist der G3.1-Leitfaden.

GRI-Berichterstattung basiert auf zehn Grundsätzen:

Prinzipien für die Bestimmung des Berichtsinhalts

- Wesentlichkeit
- Einbeziehung von Stakeholdern
- Nachhaltigkeitskontext
- Vollständigkeit

Prinzipien der Berichterstattung zur Qualitätssicherung

- Ausgewogenheit
- Vergleichbarkeit
- Genauigkeit
- Aktualität
- Klarheit
- Zuverlässigkeit

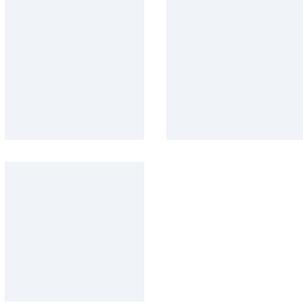
Standardangaben im GRI-Berichtsrahmen sind:

- Strategie und Analyse
- Organisationsprofil
- Berichtsparameter
- Governance, Verpflichtungen und Engagement

- Managementansatz und Leistungsindikatoren
- ökonomische Leistungsindikatoren
- ökologische Leistungsindikatoren
- gesellschaftliche Leistungsindikatoren
- Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung
- Menschenrechte
- Gesellschaft
- Produktverantwortung

Neben dem GRI-Leitfaden gibt es noch Indikatorprotokolle für jeden im GRI-Leitfaden enthaltenen Leistungsindikator. Diese Protokolle enthalten Definitionen, Hinweise für die Erstellung des Berichts und weitere für die Berichtserstellung hilfreiche Informationen, die sicherstellen, dass die Leistungsindikatoren einheitlich ausgelegt werden. Die sog. GRI Sector Supplements ergänzen den GRI-Leitfaden um Branchenempfehlungen zur Anwendung des Leitfadens in bestimmten Branchen. Sie enthalten außerdem branchenspezifische Leistungsindikatoren.

Weitere Informationen:
www.globalreporting.org



I. ZERTIFIZIERUNG – EIN WACHSENDES GESCHÄFTSFELD

Zertifizierung von sozial-ökologischem Unternehmensverhalten ist zu einem Geschäftsfeld geworden, in das eine zunehmende Anzahl von Zertifizierern, Unternehmensberatern und internationalen Initiativen drängt. Die unter dem Dach der International Organization for Standardization (ISO) erarbeitete ISO-26000-Leitfadennorm zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen ist dabei kein zertifizierbarer Standard (► siehe Kapitel B IV).

Existierende Standards, wie z. B. der von der US-Nichtregierungsorganisation Social Accountability International (SAI) entwickelte SA8000, haben dabei grundsätzlich eine andere Wertigkeit, als die sehr viel mehr anerkannten international vereinbarten Grundsätze, etwa die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (► siehe Kapitel B).

An mittelständische Zulieferbetriebe werden nicht nur von Nichtregierungsorganisationen, sondern auch vonseiten ihrer großen Kundenunternehmen in zunehmendem Maße Forderungen in Bezug auf CSR-Zertifizierung gestellt. Es ist eine individuelle Unternehmensentscheidung – abhängig vom jeweiligen Kosten-Nutzen-Verhältnis –, wie der Zulieferbetrieb auf diese Forderungen reagiert. Allgemeine Empfehlungen sind hier nicht möglich. Allerdings hat es sich gezeigt, dass im

Gespräch mit den Einkäufern häufig alternative Wege zur kostspieligen Zertifizierung gefunden werden können. Ein möglicher Ansatz ist z. B., dass der mittelständische Zulieferer schriftlich erklärt, die zehn Prinzipien des Global Compacts einzuhalten. Unternehmen berichten zudem, dass ihr gesellschaftliches Engagement Kundenunternehmen überzeugen kann, von einer Zertifizierung Abstand zu nehmen.

SA8000

Social Accountability 8000 (SA8000) ist ein 1998 von der US-Nichtregierungsorganisation SAI ins Leben gerufener Arbeitsplatzstandard, der durch SAI lizenzierte Auditoren zertifizierbar ist.

Der SA8000 beinhaltet u. a. folgende Elemente:

- **Kinderarbeit:** keine Arbeitnehmer unter 15 Jahren (Ausnahmen unter ILO-Konvention 138).
- **Zwangsarbeit:** Verbot der Zwangsarbeit und der Abnahme der Ausweispapiere der Arbeitnehmer.
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** sichere und gesunde Arbeitsbedingungen; Maßnahmen, um Unfälle zu verhindern; Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer im Bereich Arbeitssicherheit; Zugang der Arbeitnehmer zu sanitären Einrichtungen; System zur Kontrolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
- **Vereinigungsfreiheit:** Respektierung des Rechts, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten.
- **Diskriminierung:** keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Kaste, der Abstammung, der Religion, aufgrund von Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Zugehörigkeit zu einer gewerkschaftlichen oder politischen Vereinigung, des Alters; keine sexuellen Belästigungen.
- **Disziplin:** keine Prügelstrafe, kein physischer oder psychischer Zwang.
- **Arbeitszeit:** in Übereinstimmung mit der gültigen Gesetzgebung, aber auf keinen Fall mehr als 48 Stunden in der Woche mit mindestens einem freien Tag pro Siebentagewoche; Überstunden müssen freiwillig sein (wenn tarifvertraglich vereinbart, auch verpflichtend), dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und müssen zusätzlich vergütet werden.
- **Vergütung:** Die Löhne einer Standardwoche müssen in Übereinstimmung mit gängigen rechtlichen und industriellen Standards stehen und ausreichen, um die grundlegenden Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu befriedigen; es darf keine Abzüge aus disziplinarischen Gründen geben.
- **Managementsysteme:** Um die Zertifizierung zu erhalten, reicht die Erfüllung der Kriterien allein nicht aus, sondern der SA8000 muss in das Managementsystem des jeweiligen Unternehmens integriert werden.

Weitere Informationen: www.sa-intl.org



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1900

F +49 30 2033-1905

europa@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Stand: August 2011

ISBN 978-3-938349-63-2

www.arbeitgeber.de