

# Internationale Aspekte von Corporate Social Responsibility (CSR)

Praxishinweise für Unternehmen



Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

im Haus der Deutschen Wirtschaft  
Breite Straße 29  
10178 Berlin

Tel. 030 / 20 33 - 19 08  
Fax 030 / 20 33 - 19 05

E-Mail [Abt\\_09@bda-online.de](mailto:Abt_09@bda-online.de)  
[www.bda-online.de](http://www.bda-online.de)

ISBN 3-938349-14-X



# **Internationale Aspekte von Corporate Social Responsibility (CSR)**

**Praxishinweise für Unternehmen**

»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 15. 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.«

Dr. Dieter Hundt, Arbeitgeberpräsident

## Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Einleitung  | 4  |
| <b>A. Hintergrund: Was versteht man unter »CSR« im internationalen Kontext?</b>                               | 6  |
| <b>B. International vereinbarte Grundsätze: Referenztexte und Instrumente, die sich an Unternehmen wenden</b> | 9  |
| I. OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen  | 9  |
| II. Dreigliedrige Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)                                     | 11 |
| III. UN Global Compact  | 13 |
| <b>C. Problematik der Zulieferkette</b>   | 15 |
| <b>D. Was sind Unternehmens- und Branchenkodizes?</b>   | 17 |
| I. Unternehmenskodizes  | 17 |
| II. Branchenkodizes   | 18 |
| <b>E. Was sind International Framework Agreements (IFAs)?</b>   | 20 |
| <b>F. Worauf ist bei CSR-Kodizes und internationalen Rahmenvereinbarungen zu achten?</b>                      | 22 |
| <b>G. Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs)</b>   | 24 |
| <b>H. Kontaktaufnahmen und Anfragen von Interessengruppen</b>   | 25 |
| <b>I. Berichterstattung – Was ist zu beachten?</b>  | 26 |
| I. GRI  | 27 |
| II. AA1000  | 28 |
| <b>J. Zertifizierung – ein wachsendes Geschäftsfeld</b>   | 29 |

## 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 und internationale Organisationen, wie zum Beispiel die Europäische Kommission, erwägen Standardisierungen und Regulierungen.

CSR ist in einigen Sektoren für die Unternehmen bereits zu einem Wettbewerbsfaktor geworden. Die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung kann je nach Branche und Größe für Unternehmen in Bereichen wie der Sicherung ihrer Innovationsfähigkeit, Verbesserung ihres Risikomanagements und Stärkung ihrer Marktposition von betriebswirtschaftlichem Nutzen und Bestandteil ihrer strategischen Ausrichtung sein. Auch kleine und mittlere Unternehmen 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. CSR geht von der Eigeninitiative und Eigenverantwortung der Unternehmen aus und ist nicht Gegenstand sozial- oder tarifpartnerlicher Beziehungen.

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

Zum einen setzt 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 ihr gesellschaftliches Engagement weiterhin individuell gestalten können. Denn Art und Ausprägung des Engagements ist abhängig von der Größe des Unternehmens sowie der Branche und den Märkten, in denen es operiert. Vielfältigkeit und Freiwilligkeit sind die zentralen Prinzipien von CSR. Zum anderen unterstützt die BDA Unternehmen durch Hilfestellungen und praktische Hinweise bei der Ausgestaltung und Kommunikation ihres Engagements, ohne dabei jedoch etwa einen Modell-Kodex oder Mustervereinbarungen zur Verfügung zu stellen.

Für CSR kann es aufgrund der Vielfältigkeit und Komplexität keine vereinheitlichten Standards geben. Von daher sieht die BDA auch die Entwicklung eines ISO-Standards im Hinblick auf etwaige Zertifizierungsbestrebungen als kritisch an.

Der vorliegende Leitfaden stellt deshalb keine »CSR-Checkliste« dar und gibt keine Richtlinien für gesellschaftlich verantwortliches Handeln im internationalen Kontext vor. Er dient vielmehr all jenen Unternehmen, die sich mit der Materie CSR vertraut machen wollen, als Einführung in das Thema. 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 eventuellen Forderungen von Interessengruppen, wie zum Beispiel Verbraucherverbänden, Umweltorganisationen oder auch internationalen Gewerkschaftsverbänden, besser reagieren zu können.

In der vorliegenden Broschüre sind zu den einzelnen Themen Internetlinks mit weiterführenden Informationen angegeben. Umfangreiche Informationen sowie zahlreiche Good-Practice Beispiele finden sich zudem auf dem CSR-Internetportal von BDA und BDI »CSR Germany« ([www.csrgermany.de](http://www.csrgermany.de)). Die BDA bietet Unternehmen darüber hinaus bei speziellen Fragen zu CSR individuelle Hilfestellung an.

Berlin, im Dezember 2005

## A. Hintergrund: Was versteht man unter »CSR« im internationalen Kontext?

Corporate Social Responsibility (CSR) beschreibt die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Wirtschaft. CSR-Initiativen sind Beiträge, die Unternehmen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit in ihrem gesellschaftlichen Umfeld leisten. Sie setzen sich zum Beispiel mit Betriebskindergärten und Gesundheitskampagnen für ihre Mitarbeiter ein, dämmen mit Ökoeffizienz-Analysen und Energie-Spar-Systemen den Energieverbrauch ein und fördern Kunst, Kultur und Sport. Wesentliches Merkmal von CSR ist, dass es freiwillig ist und mehr ist, als die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften.

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 zum Beispiel existentieller 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 existentieller Probleme bei und geben wichtige Anstöße für die Gesamtentwicklung.

Praxisbeispiele zum gesellschaftlichen Engagement von Unternehmen zahlreicher Branchen und aller Größen finden sich auf dem CSR-Internetportal von BDA und BDI »CSR Germany« ([www.csrgermany.de](http://www.csrgermany.de)).

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 aller erster Linie die Politik, die Menschenrechte und die grundlegenden Sozial- und Umweltstandards um- und durchsetzen muss. Die Verantwortung der Unternehmen muss daher klar zu der der Politik abgegrenzt und von überzogenen Erwartungen befreit werden.

Typische Problemfelder, mit denen Unternehmen im internationalen Kontext konfrontiert werden, sind folgende:

- Unternehmen müssen sich an die gesetzlichen Bestimmungen des Gastlandes halten. Wenn diese aber nicht den allgemeinen Standards der Vereinten Nationen sowie der Internationalen Arbeitsorganisation entsprechen bzw. diesen widersprechen, zum Beispiel im Bereich der Vereinigungsfreiheit in China, geraten Unternehmen in das Dilemma, entweder gegen geltendes Recht oder gegen allgemein anerkannte gesellschaftliche Grundwerte zu verstoßen.
- Ein weiteres Konfliktfeld kann auch die Kultur und Tradition des jeweiligen Landes darstellen. Chancengleichheit gegenüber Frauen lässt sich etwa in manchen muslimischen Ländern nur sehr schwierig verwirklichen.
- Schließlich müssen die Verhaltensregeln und das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen auch die wirtschaftliche Situation der jeweiligen Länder berücksichtigen. So könnte eine rigorose Durchsetzung hoher Umwelt- und Sozialstandards in Entwicklungsländern als ein Versuch der Industrieländer empfunden werden, die Arbeitskosten in den Entwicklungsländern zu erhöhen und diesen damit ihren wichtigsten Wettbewerbsvorteil zu entziehen. Das Problem der Kinderarbeit verdeutlicht zudem, dass die Umsetzung von an den Industrieländern ausgerichteten Standards für viele Betroffene in Entwicklungsländern eher eine Verschlechterung denn Verbesserung ihrer Situation zur Folge hätte. Anstatt eines generellen Boykotts und Entlassungen muss es darum gehen, die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhindern und den Betroffenen eine Form der schulischen Ausbildung zukommen zu lassen.

Mit Niederlassungen im Ausland bzw. durch eine große Zulieferkette steigt die Zahl der Interessengruppen und der unterschiedlicher Forderungen, die an Unternehmen gerichtet werden, drastisch an. Die verschiedenen Forderungen sind dabei nicht nur nicht immer deckungsgleich, sondern widersprechen sich häufig. Interessengruppen in den Entwicklungsländern haben zum Teil andere Ziele und Ansprüche, als die Interessengruppen in Deutschland. Unternehmen müssen selbst entscheiden, welche Interessengruppen für sie relevant sind und welche Ansprüche sie erfüllen wollen und können.

Unternehmen sind in Schwellen- und Entwicklungsländern in einem schwierigen Umfeld geschäftstätig. Für die komplexen Probleme, mit denen sie dort konfrontiert werden, gibt es keinen generellen Lösungsweg. Unternehmen müssen eigene Strategien für die jeweilige Situation und die entsprechenden Ansprüche ihrer Interessengruppen

entwickeln. So genannte Public Private Partnership Projekte können dabei sinnvolle Möglichkeiten für Unternehmen sein, aufbauend auf der Expertise von Entwicklungsorganisationen, sich in ihrem Geschäftsumfeld in Entwicklungsländern zu engagieren.

Public Private Partnership (PPP) (Entwicklungspartnerschaften) sind Kooperationen zwischen Unternehmen und Entwicklungsorganisationen des öffentlichen Sektors. Durch PPP-Projekte werden auf der einen Seite die Dynamik, Kompetenz und die finanziellen Ressourcen der Unternehmen, auf der anderen Seite das regionale Know-how der Entwicklungsorganisationen sowie der Entwicklungspolitik zusammengeführt. Die Synergien können hilfreich sein, dass beide Seiten ihre Ziele besser, schneller und kostengünstiger erreichen.

Weitere Informationen:

- ▶ <http://www.age-berlin.de/ppp.htm>
- ▶ [http://www.deginvest.de/german/home/unser\\_Leistungsangebot/PPP/](http://www.deginvest.de/german/home/unser_Leistungsangebot/PPP/)
- ▶ <http://www.gtz.de/de/unternehmen/2362.htm>

## B. International vereinbarte 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, in dem 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 stellen gemeinsame Empfehlungen der Regierungen der OECD-Länder für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Verhalten dar. Sie beziehen sich ausschließlich auf Auslandsinvestitionen, nicht, wie oft von Gewerkschaften und NGOs propagiert, auf Handelsbeziehungen. Die OECD-Leitsätze richten sich an alle im Ausland aktiven Unternehmen und deren Tochtergesellschaften. Die Leitsätze sollen ausdrücklich nicht als Ersatz für nationales Recht dienen. Vielmehr fordern sie die Unternehmen auf, freiwillig zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung der jeweiligen Gastländer beizutragen.

Die Regierungen von 36 Industrieländern haben »Nationale Kontaktstellen« eingerichtet, die Anfragen zu den Leitsätzen beantworten, zur Lösung von Problemen zuständig sind und bei Beschwerden über die Nichteinhaltung der Leitsätze diesen nachgehen und sich unter Einbeziehung der relevanten Partner um eine gütliche Einigung bemühen. In Deutschland ist die »Nationale Kontaktstelle« beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Referat Auslandsinvestitionen angesiedelt.

Die Themen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen umfassen:

Allgemeine Grundsätze, u. a.:

- Respektierung der Menschenrechte
- Förderung der Humankapitalbildung durch Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten und Erleichterung der Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer
- keine diskriminierenden oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber Arbeitnehmern, die

dem Management oder gegebenenfalls 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 ökologische oder soziale Standards
- keine ungebührliche Einmischung in die Politik des Gaststaats

#### Offenlegung von Informationen, u. a.:

- regelmäßige Informationen über Tätigkeit, Struktur, Finanzlage, Geschäftsergebnisse
- hohe Qualitätsstandards bezüglich der Offenlegung, Rechnungslegung und Buchprüfung
- Veröffentlichung von Basisinformationen zur Muttergesellschaft und ihrer wichtigsten Tochtergesellschaften sowie zu ihren unmittelbaren und mittelbaren prozentualen Beteiligungen an diesen Tochtergesellschaften und Niederlassungen einschließlich gegenseitiger Kapitalbeteiligungen

#### 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

#### 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
- Schulung der Mitarbeiter

#### 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

#### Verbraucherinteressen, u. a.:

- Sicherstellen der Produktsicherheit
- Präzise und klare Produktinformationen
- wirksame Behandlung von Beschwerden

#### Wissenschaft und Technologie, u. a.

- Förderung von Know-how-Transfers

#### Wettbewerb, u. a.

- keine wettbewerbswidrigen Absprachen

#### Besteuerung, u. a.

- pünktliche Zahlung von Steuerschulden

#### Weitere Informationen:

- ▶ <http://www.bmwi.de/Navigation/aussenwirtschaft-und-europa,did=20608.html>

## II. Dreigliedrige Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (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

#### 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

Die politische Bedeutung der dreigliedrigen Erklärung liegt darin, dass sie, anders als viele andere CSR-Instrumente, keine Mindestanforderungen setzt oder spezifische Aktionen verlangt. Vielmehr überlässt sie den Unternehmen den nötigen Freiraum, sich individuell und an den jeweiligen Bedürfnissen orientierend, im Sinne der Erklärung zu engagieren. Außerdem verdeutlicht sie die Aufgabenteilung und jeweils spezifische Verantwortung der betreffenden Akteure: Staat – Sozialpartner – Unternehmen.

#### Weitere Informationen:

- ▶ <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/>

### 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. Der UN Global Compact basiert auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den ILO-Kernarbeitsnormen sowie der Agenda 21 (die Agenda 21, die mit ihren 40 Kapiteln alle wesentlichen Politikbereiche einer umweltverträglichen, nachhaltigen Entwicklung anspricht, ist das im Juni 1992 in Rio de Janeiro von mehr als 170 Staaten verabschiedete Aktionsprogramm für das 21. Jahrhundert).

#### Die zehn Prinzipien des Global Compact:

##### Menschenrechte

1. Die Wirtschaft soll die international verkündeten Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten und
2. sicherstellen, dass sie nicht zum Komplizen von Menschenrechtsverletzungen wird.

##### Arbeitsbeziehungen

3. Die Wirtschaft soll die Vereinigungsfreiheit wahren und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen gewährleisten sowie ferner auf
4. die Beseitigung aller Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit,
5. die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit und
6. die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf hinwirken.

##### Umwelt

7. Die Wirtschaft soll umsichtig an ökologische Herausforderungen herangehen,
8. Initiativen zur Förderung eines verantwortlicheren Umgangs mit der Umwelt durchführen und
9. sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.

##### Bekämpfung der Korruption

10. Die Wirtschaft soll alle Formen der Korruption bekämpfen, einschließlich Erpressung (»extortion«) und Bestechung (»bribery«).



Seit der Gründung sind der Initiative weltweit bereits mehr als 2000 Unternehmen beigetreten. Am Global Compact kann sich jedes Unternehmen – unabhängig von seiner Größe – beteiligen. Bezüglich der Einhaltung der Prinzipien findet kein Monitoring statt, es wird aber von den beteiligten Unternehmen erwartet, dass einmal jährlich ein Fortschrittsbericht über die Umsetzung der Prinzipien an das Global Compact Sekretariat geschickt wird. Kleine und mittlere Unternehmen können diesbezüglich eine Ausnahmeregelung beim Global Compact Sekretariat beantragen.

#### Weitere Informationen:

- ▶ <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp?>
- ▶ [http://www.icc-deutschland.de/icc/frame/gc\\_index.htm](http://www.icc-deutschland.de/icc/frame/gc_index.htm)
- ▶ <http://www.gtz.de/de/leistungsangebote/2677.htm>

## C. Problematik der Zulieferkette

In den Fokus von Nichtregierungsorganisationen, Verbraucherverbänden, Presse und Politik ist in zunehmendem Maße die Zulieferkette von Unternehmen in Entwicklungsländern gerückt. Insbesondere die Textil- und Spielwarenindustrie mit Zulieferbetrieben in Südostasien steht im Blickpunkt der Aufmerksamkeit. 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. Im Textilbereich sind zum Beispiel die deutschen Firmen oftmals kleine und mittlere Unternehmen, die Zulieferer große Konzerne in Pakistan oder Indien, die weltweit Textilunternehmen beliefern.

Unternehmen haben verschiedene Ansätze entwickelt, um ihre grundlegenden Werte und Prinzipien auch über den eigenen Betrieb zu fördern. Eine Möglichkeit soziale und ökologische Mindeststandards in der Zulieferkette und den Tochterunternehmen umzusetzen sind so genannte Verhaltenskodizes (siehe Kapitel D). Gerade für mittelständische Unternehmen ist es allerdings oftmals weder ökonomisch noch logistisch machbar, alle Zulieferer und Unterauftragnehmer auf die Einhaltung unternehmens-eigener Richtlinien zu kontrollieren.

In einem Pilotprojekt haben sich verschiedene Handelsunternehmen zusammengetan, um soziale Standards in ihrer Zulieferkette durchzusetzen. Das Projekt basiert dabei auf der Überprüfung der Standards durch externe Gutachter. Externe Evaluierung ist dabei nur ein möglicher Weg, die Umsetzung grundlegender Umwelt- und Sozialstandards in der Zulieferkette zu fördern. Viele Unternehmen etwa haben eigene Fachleute, die mit den Zulieferbetrieben zusammenarbeiten und diese in Fragen des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützen.

## Das AVE-Sektorenmodell

Die AVE, die Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels, vertritt die Außenhandelsinteressen des deutschen Einzelhandels. Im Rahmen des AVE-Sektorenmodells Sozialverantwortung haben verschiedene Handelsunternehmen einheitliche Kriterien entwickelt, nach denen sie ihre Lieferbetriebe bewerten. Ziel ist es, sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, eine angemessene Entlohnung und Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten, extreme Überstunden sowie Zwangs- und Kinderarbeit zu unterbinden und vor Diskriminierung zu schützen. Umweltaspekte spielen ebenfalls eine Rolle.

Die Initiative hat Modellcharakter. Die Einhaltung der Kriterien wird regelmäßig von ausgewählten, unabhängigen Gutachtergesellschaften geprüft. Dabei geht es nicht darum, die Unternehmen zu boykottieren, die die Bedingungen (noch) nicht vollständig erfüllen, sondern vielmehr darum, die Lieferantenunternehmen bei der Einführung von besseren Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Stellen die Gutachter bei der ersten Überprüfung (»Audit«) fest, dass das Unternehmen noch nicht alle vorgegebenen Standards einhält, so werden gemeinsam Korrekturpläne erarbeitet. Diese legen fest, welche Änderungen vorzunehmen sind und wie diese erreicht werden können.

Anschließend werden die Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt. Je nach Verbesserungsbedarf in einem Lieferantenunternehmen wird die erforderliche Unterstützung festgelegt, die von individueller Beratung und Workshops bis hin zu ausgiebigen Trainingsmaßnahmen reicht. Dieser Auditierungsprozess wird so lange wiederholt, bis das Lieferantenunternehmen die Anforderungen des AVE-Verhaltenskodex erfüllt. Unternimmt ein Lieferant dauerhaft keine Verbesserungen, können als letzte Maßnahme die Geschäftsbeziehungen beendet werden. Nach 3 Jahren wird das gesamte Auditverfahren wiederholt.

### Weitere Informationen:

► [http://www.ave-koeln.de/csr/ave\\_sektorenmodell.htm](http://www.ave-koeln.de/csr/ave_sektorenmodell.htm)

## D. 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 E) 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
- 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. Einen Musterkodex als generelle Blaupause für Verhaltenskodizes kann es daher nicht geben. Auf dem CSR-Internetportal CSR Germany ([www.csrgermany.de](http://www.csrgermany.de)) finden sich Beispiele für Verhaltenskodizes, die sich Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen gegeben haben. Bei der Erstellung eines Verhaltenskodex sollten eine Reihe von Aspekten beachtet werden (siehe Kapitel F). So haben etwa Verhaltenskodizes in Ländern mit anderen Rechtssystemen und -traditionen eine andere Bedeutung als in Deutschland.

Der Runde Tisch Verhaltenskodizes, eine Multistakeholder Initiative 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:

- ▶ <http://www.coc-runder-tisch.de>
- ▶ [http://www.coc-rundertisch.de/coc%2Drunder%2Dtisch/inhalte/publikationen\\_rt/Ratgeber\\_Sozialstandards\\_2004\\_dt.pdf](http://www.coc-rundertisch.de/coc%2Drunder%2Dtisch/inhalte/publikationen_rt/Ratgeber_Sozialstandards_2004_dt.pdf)

## II. Branchenkodizes

Ein Branchenkodex für Soziales und Umwelt ist ein Regelwerk von Prinzipien, auf das sich Vertreter eines Wirtschaftszweiges und gegebenenfalls 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. Gespräche zur Aufstellung eines gemeinsamen Kodex finden in verschiedenen Branchen statt. In der Kaffee-Industrie wurde im September 2004 die erste Phase des »Common Code for the Coffee Community« (4C) erfolgreich mit der Präsentation eines Entwurfs abgeschlossen. In den nächsten zwei Jahren findet nun die Umsetzungs- und Testphase des 4C statt.

Folgende Branchenkodizes sind bereits beschlossen worden:

- »Code of Business Practices« des International Council of Toy Industries (ICTI) zu Arbeitsbedingungen und Umweltschutz in der internationalen Spielzeug-Industrie von 1995 (2001 überarbeitet)
- »Code of Conduct« der European Apparel and Textile Organisation (Euratex) und der European Trade Union Federation of Textiles, Clothing and Leather (ETUF:TCL) zu Kernarbeitsnormen in der europäischen Textil- und Bekleidungsindustrie von 1997
- »Code of Conduct« des Comité Européen des fabricants de Sucre (CEFS) und der European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT) zu sozialen Mindeststandards in der europäischen Zuckerindustrie von 2003
- »Responsible Care« des International Council of Chemical Associations (ICCA) zu Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz in der internationalen Chemischen Industrie seit 1985

## E. 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 ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union), IFBWW (International Federation of Building and Wood Workers), IMF (International Metal Workers Union), IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers Associations) und UNI (Union Network International) abgeschlossen.

Das Ziel eines IFA ist es, eine formelle Vereinbarung zwischen einer internationalen Branchengewerkschaft und einem international tätigen Unternehmen abzuschließen. Dies ist gleichzeitig auch die Problematik: auf der einen Seite steht eine weltweit tätige Gewerkschaftsorganisation mit einer breit organisierten Mitgliedschaft in zahlreichen Ländern und auf der anderen Seite ein einzelnes Unternehmen, und nicht etwa eine entsprechende Branchenarbeitgeberorganisation. Die Grundlage der IFAs bilden in der Regel die Kernarbeitsnormen der ILO. Darüber hinaus geht es bei IFAs um Themen wie die Zahlung angemessener Löhne, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und um Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Meistens finden die Vereinbarungen nur im Unternehmen selbst Anwendung, in Einzelfällen erstrecken sie sich auch auf Zulieferbetriebe.

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 Listung in Börsen Indizes, die besonders auf soziale und ökologische Belange achten, sein. Mit den IFAs gehen die Unternehmen neue Rechtsverbindlichkeiten ein und oft enthalten vorgeschlagenen Vereinbarungsentwürfe gravierende Gefahren und Fallstricke, die nur durch eine sehr eingehende Prüfung der rechtlichen Konsequenzen entdeckt und vermieden werden können (siehe Kapitel F).

Das erste Beispiel für ein IFA war die Vereinbarung zwischen dem französischen Lebensmittelhersteller Danone mit der IUF von 1989. Was nach der relativ kurzen Erfahrung mit IFAs bereits beobachtet werden kann, ist, dass die Gewerkschaften IFAs als das neue Instrument für die industriellen Beziehungen auf internationaler Ebene mit durchaus bindender Wirkung für die Unternehmen betrachten. Deshalb sollten für Unternehmen Public Relations-Überlegungen keinesfalls der vorrangige Grund für den Abschluss eines IFA sein, da hiermit langfristige Weichenstellungen und z. T. auch rechtliche Verpflichtungen verbunden sind.

## F. Worauf ist bei CSR-Kodizes und internationalen Rahmenvereinbarungen zu achten?

- Die Entscheidung für einen Verhaltenskodex oder eine Rahmenvereinbarung muss von der Unternehmensführung getroffen werden. Wenn die Entscheidung positiv ausfällt, sollten von Beginn bis zum Schluss alle relevanten Abteilungen eines Unternehmens involviert sein, da oftmals sensible arbeitsrechtliche, personal- und tarifpolitische Themenfelder berührt werden.
  - Bevor eine Vereinbarung abgeschlossen wird, sollte das Kosten-Nutzen-Verhältnis sorgfältig abgewogen werden. Dabei sollte beachtet werden, dass IFAs zusätzliche Ressourcen, wie zum Beispiel durch Monitoringverpflichtungen, Berichterstattungspflichten und Treffen auf internationaler Ebene mit den Gewerkschaftsvertretern, kosten. Zudem können IFAs zu grenzüberschreitenden Gewerkschaftsaktionen, wie zum Beispiel Solidaritätsstreiks, führen. Schließlich kann, begünstigt durch ein IFA, der Vergleich von international unterschiedlichen Löhnen zur Forderung nach Lohnangleichungen – und damit Lohnerhöhungen – führen.
  - Es ist sehr wichtig, dass sich die Unternehmen vor Abschluss eines IFAs mit ihren ausländischen Niederlassungen abstimmen, damit die Situation und die rechtlichen Implikationen eines IFAs vor Ort 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 zum Beispiel 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?
  - 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?

Einen ersten Anhaltspunkt dafür, in welchen Staaten Probleme bezüglich der Umsetzung von ILO Konventionen bestehen, bieten die Berichte des ILO Committee on Freedom of Association und des ILO Committee on the Application of Standards, wobei betont werden muss, dass insbesondere eine Aufnahme in den Bericht des ILO Committee on the Application of Standards nicht automatisch auch eine tatsächliche Verfehlung bedeuten muss. Die Berichte für 2005 sind im Internet unter folgenden Links abrufbar:

- ▶ <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb293/pdf/gb-7.pdf>
- ▶ <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/pr-22-2.pdf>

Darüber hinaus geben die international tätigen Kreditversicherer (z.B. Atradius und Euler-Hermes) ihren Kunden ausführliche Informationen und Beratungen rund um politische Risiken. Für Unternehmen kann es daher sehr hilfreich sein, sich bei ihren Kreditversicherern über die Situation im jeweiligen Zielland zu informieren.

## G. Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs)

Neben Arbeitnehmerorganisationen spielen auch Nichtregierungsorganisationen eine zunehmende 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 Nichtregierungsorganisation empfehlen sich unter anderem 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 in Hinblick auf die Vertraulichkeit von Daten und Fakten
- Innerhalb des Unternehmens ebenfalls einen klaren Rahmen für die Zusammenarbeit mit NGOs abstecken

## H. 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 Compact 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.«

## I. 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 zum Beispiel 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 zum Beispiel:

- 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 Millionen USD zahlen.

Es gibt eine ganze Reihe von Instrumenten, denen sich Unternehmen in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung bedienen können. Am bekanntesten sind GRI und AA1000. Ob überhaupt und wenn ja, welchen Standard oder welche Leitlinien ein Unternehmen benutzt, ist stark vom Einzelfall abhängig und kann nicht starr vorgegeben werden.

## I. GRI

Die Global Reporting Initiative (GRI), ursprünglich von CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) und UNEP (United Nations Environment Programme) gestartet, ist eine unabhängige Multistakeholder-Initiative, die Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt hat. Der GRI-Leitfaden legt Berichterstattungsprinzipien sowie spezifische Inhalte für die Nachhaltigkeitsberichterstattung dar. In ihm wird die »Nachhaltigkeitsberichterstattung« hinsichtlich der ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Leistung (auch bekannt als »Triple-Bottom-Line«) strukturiert.

GRI-Berichterstattung basiert auf 11 Grundsätzen:

- **Transparenz:** Vollständige Offenlegung von Prozessen, Verfahren und Annahmen der Berichterstellung
- **Einbeziehung:** Systematische Einbeziehung der Interessengruppen
- **Überprüfbarkeit**
- **Vollständigkeit:** Alle Informationen sollten in einer Form im Bericht erscheinen, die mit den für den Bericht angegebenen Bilanzierungsgrenzen, dem angegebenen Bereich (»scope«) und dem Zeitraum, auf den sich der Bericht bezieht, konsistent ist
- **Relevanz**
- **Nachhaltigkeitskontext:** Die berichterstattende Organisation sollte versuchen, ihre Leistung in den größeren Kontext ökologischer, gesellschaftlicher oder anderer Grenzen oder Einschränkungen zu stellen, insbesondere dann, wenn ein solcher Kontext die Verständlichkeit der berichteten Informationen grundlegend erhöht
- **Genauigkeit**
- **Neutralität:** Ausgewogene Darstellung der Unternehmensleistung
- **Vergleichbarkeit:** Einmal gewählte Grenzen und Bereiche sollten bei der Berichterstattung beibehalten werden. Von der berichtenden Organisation wird verlangt, dass sie alle Änderungen offen legt und zuvor berichtete Informationen weiterhin veröffentlicht
- **Klarheit**
- **Aktualität:** Regelmäßige Veröffentlichung von Berichten

Weitere Informationen:

- ▶ [http://www.globalreporting.org/guidelines/2002/2002Guidelines\\_German.pdf](http://www.globalreporting.org/guidelines/2002/2002Guidelines_German.pdf)
- ▶ <http://www.globalreporting.org>



## High 5!

GRI hat für kleine und mittlere Unternehmen den Leitfaden *High 5!* herausgebracht. Der Leitfaden soll Unternehmen mit praktischen Hinweisen helfen, die GRI-Richtlinien entsprechend der jeweiligen Unternehmenssituation auf eine flexible Art und Weise umzusetzen. Dabei werden praxisbezogene Informationen zum Prozess der Berichterstattung selbst, zu Themen und Indikatoren, über mögliche Kommunikationswege sowie Praxisbeispiele gegeben.

## II. AA1000

Der AccountAbility 1000 ist ein Standard für soziale und ethische Bilanzierung, Auditing und Berichterstattung. Er ist darauf ausgerichtet, Unternehmen darin zu unterstützen, Indikatoren und Ziele bezüglich ihrer gesellschaftlichen Auswirkungen festzusetzen, die Fortschritte diesbezüglich zu messen und über sie zu berichten. Die Einbindung der verschiedenen Interessengruppen ist ein zentrales Charakteristikum des AA1000. Er kann sowohl komplementär zur anderen Berichterstattungsinstrumenten (wie zum Beispiel GRI) benutzt, wie auch als eigenständiges System angewandt werden. Der AA1000 ist prozessorientiert, d.h. es werden keine inhaltlichen Vorgaben gemacht **was**, sondern im wesentlichen **wie** kommuniziert werden soll.

Auf Grundlage des AA1000 werden zur Zeit fünf Module erarbeitet, die jedes für sich genutzt werden können. Das erste Modul, der AA1000 Assurance Standard zur Überprüfung und unabhängigen Zertifizierung, wurde im März 2003 vorgestellt.

### Weitere Informationen:

- <http://www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp>

## J. 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. Auch die Internationale Standardisierungsorganisation ISO hat sich des Themas CSR angenommen und damit begonnen, ein »CSR Guidance Document« zu entwickeln. Durch das Engagement der BDA zusammen mit ihren internationalen Schwesterverbänden konnte allerdings erreicht werden, dass die ISO sich auf die Schaffung eines nicht zertifizierbaren CSR-Instruments verständigt hat.

Existierende Standards, wie zum Beispiel 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 der Global Compact (siehe Kapitel B).

An mittelständische Zulieferbetriebe werden nicht nur von Nichtregierungsorganisationen, sondern auch von Seiten ihrer großen Kundenunternehmen in zunehmenden 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 zum Beispiel, 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 unter anderem 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 sieben Tage Woche; Überstunden müssen freiwillig sein (wenn tarifvertraglich vereinbart auch verpflichtend), dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und 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:

- ▶ <http://www.sa-intl.org/SA8000/SA8000.htm>