



Bundesministerium
für Umwelt, Naturschutz,
Bau und Reaktorsicherheit



Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen

Eine Orientierungshilfe für Kernthemen und
Handlungsfelder des Leitfadens DIN ISO 26000

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB)
Referat Öffentlichkeitsarbeit · 11055 Berlin
E-Mail: service@bmub.bund.de · Internet: www.bmub.bund.de

Redaktion

BMUB, Referat G I 5, Annette Schmidt-Räntsch
Reinhard Peglau, FG. I 1.4, Umweltbundesamt

Text

Dr. Arnd Hardtke (Dr. Hardtke Unternehmensberatung),
Daniel Weiß (adelphi), Irena Irmmler (adelphi), Saskia Lössl (adelphi)

Gestaltung

Steffen Kalauch | Visuelle Kommunikation

Druck

BMUB-Hausdruckerei

Bildnachweis

Titelfoto: bikeriderlondon.com, www.shutterstock.com

Stand

Februar 2014

1. Auflage

2.000 Exemplare

Bestellung dieser Publikation

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09 · 18132 Rostock
Tel.: 030 / 18 272 272 1 · Fax: 030 / 18 10 272 272 1
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmub.bund.de/bestellformular

Hinweis

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Gedruckt auf Recyclingpapier.



Inhalt

Einleitung	6
Konzept & Methode	8
1 An wen richtet sich die Orientierungshilfe?	10
2 Navigation	11
3 ISO 26000 als Referenzsystem bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung	12
3.1 ENTSTEHUNGSGESCHICHTE DER ISO 26000 UND IHRE VERORTUNG IM CSR-DISKURS	12
3.2 ISO 26000 GEBRAUCHSANLEITUNG	14
4 ISO 26000 im Kontext etablierter Nachhaltigkeitsstandards	16
4.1 DIE ROLLE VON STANDARDS BEI DER WAHRNEHMUNG GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG	16
4.2 ISO 26000 IM VERGLEICH MIT ETABLIERTEN NACHHALTIGKEITSSTANDARDS	17
4.2.1 EMAS (Eco-Management and Audit Scheme)	17
4.2.2 GRI (Global Reporting Initiative)	19
4.2.3 Global Compact	21
4.2.4 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	23
4.2.5 Social Accountability 8000	25
4.2.6 Deutscher Nachhaltigkeitskodex	26
4.3 NACHHALTIGKEITSSTANDARDS UND -INITIATIVEN IM ÜBERBLICK	28
5 Umsetzung der ISO 26000-Empfehlungen in die unternehmerische Praxis	30
5.1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG (Normabschnitt 6.2)	32
5.1.1 Das Kernthema im Überblick	33
5.1.2 Übersicht der Handlungsfelder	35
5.1.3 Handlungsfeld 1: Empfehlungen zur Unternehmensführung	36
5.1.4 Handlungsfeld 2: Prozessmanagement und Strukturen der Entscheidungsfindung	37

5.2 UMWELT (Normabschnitt 6.5)	40
5.2.1 Das Kernthema im Überblick	41
5.2.2 Übersicht der Handlungsfelder	42
5.2.3 Handlungsfeld 1: Vermeidung der Umweltbelastung	42
5.2.4 Handlungsfeld 2: Natürliche Nutzung von Ressourcen	44
5.2.5 Handlungsfeld 3: Abschwächung des Klimawandels und Anpassung	45
5.2.6 Handlungsfeld 4: Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume	48
5.3 MENSCHENRECHTE (Normabschnitt 6.3)	52
5.3.1 Das Kernthema im Überblick	53
5.3.2 Übersicht der Handlungsfelder	55
5.3.3 Handlungsfeld 1: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	56
5.3.4 Handlungsfeld 2: Wahrnehmung bürgerlicher und politischer Rechte	57
5.3.5 Handlungsfeld 3: Wahrnehmung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte	58
5.3.6 Handlungsfeld 4: Beseitigung von Missständen	60
5.3.7 Handlungsfeld 5: Vermeidung von Diskriminierung und Umgang mit schutzbedürftigen Gruppen	61
5.3.8 Handlungsfeld 6: Vermeidung von Mittäterschaft	63
5.4 ARBEITSPRAKTIKEN (Normabschnitt 6.4)	66
5.4.1 Das Kernthema im Überblick	67
5.4.2 Übersicht der Handlungsfelder	69
5.4.3 Handlungsfeld 1: Beschäftigung und allgemeine Arbeitspraktiken	69
5.4.4 Handlungsfeld 2: Arbeitsbedingungen und sozialer Schutz	71
5.4.5 Handlungsfeld 3: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	74
5.4.6 Handlungsfeld 4: Sozialer Dialog	77
5.5 FAIRE BETRIEBS- UND GESCHÄFTSPRAKTIKEN (Normabschnitt 6.6)	80
5.5.1 Das Kernthema im Überblick	81
5.5.2 Übersicht der Handlungsfelder	82
5.5.3 Handlungsfeld 1: Korruptionsbekämpfung	83
5.5.4 Handlungsfeld 2: Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung	84
5.5.5 Handlungsfeld 3: Fairer Wettbewerb	86
5.5.6 Handlungsfeld 4: Förderung gesellschaftlicher Verantwortung in der Wertschöpfungskette	87
5.5.7 Handlungsfeld 5: Achtung der Eigentumsrechte	89

5.6 KONSUMENTENANLIEGEN <i>(Normabschnitt 6.7)</i>	90
5.6.1 Das Kernthema im Überblick	91
5.6.2 Übersicht der Handlungsfelder	93
5.6.3 Handlungsfeld 1: Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken	93
5.6.4 Handlungsfeld 2: Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten	96
5.6.5 Handlungsfeld 3: Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten	99
5.6.6 Handlungsfeld 4: Bereitstellung von Informationen für Konsumenten	101
5.6.7 Handlungsfeld 5: Verbraucherbildung und Sensibilisierung	103
5.6.8 Handlungsfeld 6: Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren	104
5.7 EINBINDUNG UND ENTWICKLUNG DER GEMEINSCHAFT <i>(Normabschnitt 7)</i>	106
5.7.1 Das Kernthema im Überblick	107
5.7.2 Übersicht der Handlungsfelder	108
5.7.3 Handlungsfeld 1: Einbindung der Gemeinschaft	108
5.7.4 Handlungsfeld 2: Bildung und Kultur	111
5.7.5 Handlungsfeld 3: Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung	112
5.7.6 Handlungsfeld 4: Entwicklung von Technologien und Gewährleistung des Zuganges	114
5.7.7 Handlungsfeld 5: Schaffung von Wohlstand und Einkommen	115
5.7.8 Handlungsfeld 6: Gesundheit	117
5.7.9 Handlungsfeld 7: Investition zugunsten des Gemeinwohls	119
Indikatorenlisten	122
Glossar	124
Literaturverzeichnis	126
Abkürzungsverzeichnis	130
Tabellenverzeichnis	132

Einleitung

Im Diskurs über Corporate Social Responsibility (CSR) herrscht grundsätzlich Einigkeit darüber, dass die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung für Unternehmen ein anspruchsvolles Unterfangen ist, weil das komplexe Konzept stets an den jeweiligen Unternehmenskontext angepasst werden muss.¹ Vor diesem Hintergrund hat sich im Laufe der Jahre ein breites und ausdifferenziertes Spektrum an freiwilligen CSR-Standards² herausgebildet, die Unternehmen bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung Hilfestellung geben sollen. CSR-Standards sind teilweise staatlich initiiert, teilweise durch zivilgesellschaftliches oder unternehmerisches Engagement entstanden. Die Instrumente unterscheiden sich nicht nur in Bezug auf ihren thematischen Fokus (z. B. Umwelt, Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, aber auch ganzheitliche Ansätze), sondern auch hinsichtlich ihres Charakters (z. B. Managementnormen, Prinzipien, Leitfäden).

Einen anerkannten themen- und branchenübergreifenden Standard mit Leitfadencharakter gab es bis vor Kurzem noch nicht. Um diese Lücke zu schließen, wurde im November 2010 die ISO 26000³ der Internationalen Organisation für Normung (International Organization for Standardization, ISO) veröffentlicht. Die ISO 26000 baut inhaltlich auf zahlreichen etablierten Standards auf und definiert, was gesellschaftlich verantwortliches Handeln ausmacht. Der Standard formuliert zahlreiche Handlungsempfehlungen zu Kernthemen der gesellschaftlichen Verantwortung. Mit der Entwicklung dieser Norm, die im Jahr 2005 ihren Anfang nahm, folgte die ISO dem Ruf verschiedener Anspruchsgruppen nach einem umfassenden und allgemein anerkannten Leitfaden für gesellschaftlich verantwortungsbewusstes Verhalten.⁴ Dabei richtet sich die ISO-Norm erstmals umfassend an alle Arten von Organisationen.

In dieser Publikation, die als Orientierungshilfe bei der Nutzung der ISO 26000 dienen soll, liegt der Fokus auf der Anwendung für Unternehmen.

Vor allem aufgrund des Mitwirkens einer Vielzahl verschiedener Anspruchsgruppen soll die Norm einen international anerkannten Diskursrahmen für die bisherige Debatte um unternehmerische beziehungsweise gesellschaftliche Verantwortung schaffen. Die Europäische Kommission sowie das nationale CSR-Forum erkennen die ISO 26000 als Bestandteil eines globalen CSR-Rahmens an. Unternehmen sollten sich daher mit den Inhalten der Norm vertraut machen und sich mit ihnen auseinandersetzen. Allerdings kann die Nutzung der Norm und speziell die Umsetzung der ISO-26000-Empfehlungen herausfordernd und anspruchsvoll sein: Zum einen ist die ISO 26000 mit über 600 Empfehlungen ein sehr umfangreiches Dokument, zum anderen sind die Empfehlungen oftmals allgemein formuliert oder einzelne Empfehlungen ähneln sich inhaltlich.

Die vorliegende Publikation soll Orientierung beim Umgang mit den Kernthemen und Handlungsfeldern der ISO 26000 bieten. Sie hat das Ziel, Unternehmen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie vor dem Hintergrund ihrer bisherigen CSR-Aktivitäten pragmatisch mit der großen Anzahl von Empfehlungen in der ISO 26000 umgehen können.

-
- 1 Siehe Bassen et al. 2005. Eine aktuelle Bestandsaufnahme des Nachhaltigkeitsmanagements von Unternehmen finden Sie in Bertelsmann Stiftung 2014.
 - 2 Unter einem Standard wird in dieser Publikation „eine vergleichsweise einheitliche oder vereinheitlichte, von bestimmten Kreisen anerkannte und meist auch angewandte (oder zumindest angestrebte) Art und Weise, etwas herzustellen oder durchzuführen,“ verstanden. In Bezug auf Nachhaltigkeit kann es sich also um verschiedenste Instrumente wie Prinzipien, Leitfäden oder Vorgaben handeln. Der Begriff „Standard“ grenzt sich vom Begriff „Norm“ ab, da er international anerkannt und durch ein Normungsverfahren beschlossen ist. Normen sind daher nicht mit Standards gleichzusetzen, sondern beschreiben lediglich einen bestimmten Typ eines Standards. Eine Definition ist verfügbar bei IHK Koblenz (o. J.).
 - 3 DIN ISO 26000. Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (DIN ISO 26000 2011). Im Folgenden: ISO 26000.
 - 4 Siehe Hardtke und Kleinfeld 2010.

Dank gebührt all jenen, die an der Erstellung der Orientierungshilfe mitgewirkt haben. Die Autoren danken ebenfalls Unternehmensvertretern, die im Rahmen von Interviews ihr Praxiswissen von der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen mit ihnen geteilt haben. Herzlich bedanken möchten sich die Autoren auch bei den Teilnehmern des Expertenworkshops „Entwicklung eines CSR-Kennzahlenkatalogs zur praktischen Umsetzung der ISO 26000-Empfehlungen“ für die inhaltliche Diskussion der Pilotergebnisse und das konstruktive Feedback:

- **MORITZ BLANKE** (UPI)
- GISBERT BAUN** (Faber-Castell)
- JAN DANNENBRING** (Zentralverband des Deutschen Handwerks)
- GISELA EICKHOFF** (Harting KgaA)
- PETER FRANZ** (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit)
- DR. JÜRGEN JANSSEN** (Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk)
- FRAUKE KLEIN** (Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände)
- ANDREAS KNÜPPEL** (KATE)
- STEPHANIE KRUG** (Volkswagen AG)
- CATRIN KRÜGER** (Verbraucherinitiative e. V.)
- VOLKMAR LÜBKE** (CorA – Corporate Accountability)
- VEIT MOOSMAYER** (Geschäftsstelle des Umweltgutachterausschusses)
- REINHARD PEGLAU** (Umweltbundesamt)
- DR. HELMUT RÖSCHEISEN** (Deutscher Naturschutzring)
- LENNART SCHLEICHER** (Schaeffler KG)
- ANNETTE SCHMIDT-RÄNTSCH** (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit)

Konzept & Methode

Folgende Leitfragen stehen bei der Auseinandersetzung mit der ISO 26000 im Fokus:

Inwieweit werden Empfehlungen durch in Deutschland geltendes Recht abgedeckt?

Die Empfehlungen der ISO 26000, die von Anspruchsgruppen aus vielen Ländern entwickelt wurden, sind darauf ausgelegt, weltweit anwendbar zu sein. Es empfiehlt sich jedoch, die ISO-26000-Empfehlungen immer im länderspezifischen Kontext zu betrachten. Sprich: Da in Deutschland zum Beispiel eine hohe gesetzliche Regeldichte in Bezug auf soziale und umweltbezogene Belange herrscht, lohnt sich der Blick darauf, welche ISO-26000-Empfehlungen ein Unternehmen in Deutschland bereits durch die Einhaltung von Gesetzen umsetzt. Die Orientierungshilfe zeigt auf, welche Gesetzesnormen bei der Umsetzung der Empfehlungen relevant sind und gibt Verweise auf relevante Gesetzestexte zum schnellen Nachschlagen.⁵

Inwieweit können Empfehlungen durch Managementstandards/-systeme wie das Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) umgesetzt werden?

In der ISO 26000 wird explizit betont, dass etablierte Standards (und damit verbundene unternehmensinterne Systeme, Prozesse etc.) bei der Umsetzung der Empfehlungen genutzt werden sollen.⁶ Die Orientierungshilfe zeigt auf, welche beziehungsweise inwieweit Standards zur Nutzung in Betracht kommen.

⁵ Die vorliegende Publikation beinhaltet keinen vollständigen, allumfassenden Abgleich mit geltendem Recht.

⁶ Die ISO-Norm gibt in Abschnitt 7.8 Hilfestellung bei der Wahl eines passenden Standards. Im Anhang der Norm werden außerdem Beispiele freiwilliger Initiativen und Hilfsmittel für die gesellschaftliche Verantwortung aufgelistet.

Welche Empfehlungen können inhaltlich gebündelt werden?

Die Kernthemen und Handlungsfelder der ISO 26000 sind interdependent. Das heißt, viele der insgesamt rund 600 Empfehlungen können beziehungsweise sollten gemeinsam betrachtet und umgesetzt werden, um den Aufwand für Unternehmen in der Praxis spürbar zu reduzieren. Beispielsweise ist das Kernthema Organisationsführung ein übergreifendes Kapitel, dessen Empfehlungen auf alle anderen Kernthemen anwendbar sind. Weitere Beispiele sind Interdependenzen zwischen den Kapiteln „Umwelt“ und „Konsumentenangelegenheiten“ oder „Menschenrechte“ und „Arbeitspraktiken“. Interdependenzen werden in dieser Publikation herausgearbeitet.

Inwieweit können Empfehlungen durch die Nutzung von Indikatoren operationalisiert werden?

Die vorliegende Publikation soll den praktischen Umgang mit der Norm erleichtern. Bei der Analyse der Kernthemen wurden Indikatoren⁷ ausgewählt und aufgelistet, die helfen können, wesentliche Empfehlungen zu operationalisieren – zum Beispiel um die Messung der Nachhaltigkeitsleistung oder die interne Steuerung des Nachhaltigkeitsengagements zu erleichtern. Diese wurden aus etablierten Indikatorensystemen wie der Global Reporting Initiative (GRI), EMAS oder der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) ausgewählt⁸. Mit dem Abgleich und der Zuordnung dieser Indikatoren können eher allgemein formulierte Empfehlungen der ISO 26000 konkretisiert und ihre Handhabung erleichtert werden.

⁷ In der vorliegenden Publikation wird der Begriff „Indikator“ genutzt, unter dem messbare oder ableitbare Kenngrößen gefasst werden, mithilfe derer angezeigt werden kann, ob sich eine Organisation/ein System im Zeitverlauf in die angestrebte Zielrichtung bewegt, in diesem Fall in die Richtung einer nachhaltigen Entwicklung.

⁸ Alle referenzierten Indikatorensysteme werden im Anhang der vorliegenden Publikation aufgeführt.

In einem ersten Schritt wurden der Inhalt der ISO 26000 analysiert und die mehr als 600 Empfehlungen (die im Text der ISO 26000 durch das Wort „soll“ kenntlich gemacht sind) herausgearbeitet. Dabei wurden parallel jene Empfehlungen identifiziert, die aus Sicht der Autoren dieser Publikation den inhaltlichen Kern eines Handlungsfeldes darstellen. In einem zweiten Schritt wurden die ISO-26000-Empfehlungen mit den Inhalten etablierter CSR-Standards abgeglichen. Neben dem inhaltlichen Abgleich wurden den ISO-26000-Empfehlungen außerdem Indikatoren aus etablierten Indikatorensystemen zugeordnet – sofern eine ISO-26000-Empfehlung durch einen Indikator dargestellt werden kann.

Die Darstellungen und Empfehlungen der Publikation stützen sich des Weiteren auf sechs leitfadengestützte, vertrauliche Experteninterviews mit Vertretern von mittleren und großen Unternehmen sowie auf einen Expertenworkshop mit Vertretern von Unternehmen, Unternehmensverbänden, der Zivilgesellschaft und der Bundesministerien. Die wertvollen Einschätzungen, Anregungen und Ideen, die aus den Interviews und der Diskussion im Workshop gewonnen werden konnten, wurden genutzt, um die Erkenntnisse aus der vorangegangenen Analyse zu präzisieren oder anzupassen.

1 An wen richtet sich die Orientierungshilfe?

Die vorliegende Publikation fokussiert auf Unternehmen und richtet sich explizit an jene, die sie als Einstieg in die praktische Auseinandersetzung mit der ISO-26000-Norm beziehungsweise mit dem Themenkomplex CSR nutzen möchten.⁹

Sie soll vor allem (international tätigen) mittelständischen Unternehmen helfen, die prüfen und – zum Beispiel an Kunden, Lieferanten und andere Anspruchsgruppen – kommunizieren möchten, wie sich ihre bisherigen Nachhaltigkeitsaktivitäten vor dem Hintergrund der ISO-26000-Empfehlungen einordnen lassen.

Ferner haben die Analyse und die Experteninterviews beziehungsweise die Workshopdiskussion gezeigt, dass – angesichts der Fülle von unternehmensspezifischen Ausprägungen zum Umgang mit gesellschaftlicher Verantwortung – die vorliegende Orientierungshilfe keine allumfassende Handlungsanleitung für den Umgang mit den ISO-26000-Empfehlungen sein kann. Vielmehr erläutert sie Hintergründe, zeigt mögliche Ansätze auf und macht Vorschläge, wie Unternehmen die Empfehlungen des ISO-Standards erfolgversprechend umsetzen können.

In diesem Sinne ist die vorliegende Publikation als Startpunkt für die Auseinandersetzung mit der ISO 26000 und dem ihr innewohnenden internationalen Diskurs über gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen zu verstehen.

⁹ Die ISO 26000 betont explizit, dass sie für Organisationen aller Art anwendbar ist. Die vorliegende Publikation fokussiert gleichwohl auf Unternehmen, die daher im Folgenden direkt angesprochen werden. Dennoch können die Informationen auch für andere Organisationstypen relevant sein.

2 Navigation

Um Ihnen das Auffinden wichtiger Informationen zu erleichtern, wurde ein Navigationssystem entwickelt.

Die vorliegende Publikation unterteilt sich in drei Hauptabschnitte: Der erste Abschnitt (Kapitel 3) stellt die ISO 26000 vor und geht auf die Entstehungsgeschichte ein. Der zweite Abschnitt (Kapitel 4) geht auf etablierte CSR-Standards ein und vergleicht die ISO 26000 mit diesen. Dabei richtet sich der Blick unter anderem auf die Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede der Standards mit bzw. zur ISO 26000 hinsichtlich der behandelten Themen und der Charakteristika sowie auf den praktischen Umgang mit den ISO-Empfehlungen aus Sicht etablierter Standards. Der dritte Abschnitt (Kapitel 5) fokussiert auf die sieben Kernthemen der ISO 26000 und die Empfehlungen zur organisationsweiten Integration gesellschaftlicher Verantwortung. Hier werden die relevanten Empfehlungen für Unternehmen herausgestellt. Zudem wird thematisiert, inwieweit diese bereits durch geltendes Recht abgedeckt werden. In Tabellen werden Empfehlungen Indikatoren zugeordnet, um ihre Umsetzung zu unterstützen. Im Anhang finden sich Informationen zu den Nachhaltigkeitsstandards und -initiativen, die bei der Zuordnung von Indikatoren als Quellen dienen. Wesentliche in dieser Publikation verwendete Fachbegriffe können im Glossar nachgeschlagen werden.



KERNEMPFEHLUNGEN

Für jedes ISO-26000-Kernthema wurden Empfehlungen herausgearbeitet, die aus Sicht der Autoren die zentralen Inhalte des jeweiligen Themas zusammenfassen.



MANAGEMENT-EMPFEHLUNGEN

Die spezifischen, den Handlungsfeldern zugeordneten Empfehlungen unterteilen sich in Management- und Indikatoren-Empfehlungen. Management-Empfehlungen können mit der Einführung etablierter Managementsysteme umgesetzt werden und beziehen sich auf die Aufbau- und Ablauforganisation eines Unternehmens. Viele dieser Empfehlungen werden bereits durch freiwillige Selbstverpflichtungen oder im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation realisiert.



INDIKATOREN-EMPFEHLUNGEN

Indikatoren-Empfehlungen können durch die Nutzung von Indikatoren operationalisiert werden. Im Gegensatz zu Management-Empfehlungen gehen sie (stärker) auf die Auswirkungen beziehungsweise Leistung des Unternehmens bezüglich der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung ein. Gleichwohl können Management- und Indikatoren-Empfehlungen nicht streng voneinander abgegrenzt werden: So gibt es Empfehlungen, die sowohl zu den Management-Empfehlungen als auch zu den Indikatoren-Empfehlungen gezählt werden können. Sie werden in dieser Orientierungshilfe in beiden Kategorien erwähnt.



ABGLEICH MIT GESETZLICHEN VORGABEN

Eine Vielzahl der ISO-26000-Empfehlungen werden in Deutschland bereits gesetzlich geregelt: Für alle Handlungsfelder werden wesentliche gesetzliche Vorgaben aufgezählt. Der Abgleich mit gesetzlichen Vorgaben bezieht sich auf das deutsche Recht. Es ist zu betonen, dass der Abgleich keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und lediglich einen Ausschnitt darstellen kann.

3 ISO 26000 als Referenzsystem bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung

3.1. ENTSTEHUNGSGESCHICHTE DER ISO 26000 UND IHRE VERORTUNG IM CSR-DISKURS

ISO-Standards definieren internationale Rahmenbedingungen, an denen sich Unternehmen und andere Organisationen auf freiwilliger Basis orientieren können. Dabei ist die ISO hauptsächlich für die Vorgabe technischer Normen und die Erarbeitung von Managementstandards bekannt. Im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes ist insbesondere die 14000er-Reihe von Bedeutung, allen voran der Umweltmanagementstandard ISO 14001. Gesellschaftliche Verantwortung geht jedoch über diesen, wenn auch zentralen, Themenbereich hinaus und verlangt ein umfassendes Engagement von Unternehmen. Was unter dem CSR-Begriff beziehungsweise dem Begriff „Gesellschaftliche Verantwortung“ verstanden wird, kann je nach Kulturkreis oder Region sehr unterschiedlich ausfallen. Für einen sich globalisierenden Markt ist eine Harmonisierung dieser unterschiedlichen Auffassungen jedoch dringend geboten. Nur so können für CSR-Aktivitäten gleiche Voraussetzungen („level playing field“) geschaffen werden.¹⁰

¹⁰ Siehe Hardtke 2009.

Die ISO 26000, die in Übereinstimmung mit bestehenden internationalen Standards (wie z. B. dem Global Compact und dem Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der GRI) entwickelt wurde, soll der CSR-Debatte vor allem durch die Definition und Auflistung von universalgültigen Prinzipien und State-of-the-art-Empfehlungen einen Rahmen bieten. Gesellschaftliche Verantwortung definiert die ISO 26000 dabei als die „Verantwortung einer Organisation für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt durch transparentes und ethisches Verhalten, das:

- ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG, GESUNDHEIT UND GEMEINWOHL EINGESCHLOSSEN, BEITRÄGT;
- DIE ERWARTUNGEN DER ANSPRUCHSGRUPPEN BERÜCKSICHTIGT,
- ANWENDBARES RECHT EINHÄLT UND IM EINKLANG MIT INTERNATIONALEN VERHALTENSSTANDARDS IST;
- IN DER GESAMTEN ORGANISATION INTEGRIERT IST UND IN IHREN BEZIEHUNGEN GELEBT WIRD.“¹¹

Das ISO-Norm-Projekt ISO 26000 geht auf einen Normungsantrag der internationalen Verbraucherschaft in der ISO (Committee on Consumer Policy – COPOLCO) aus dem Jahr 2002 zurück. Nachdem die stimmberechtigten ISO-Mitgliedsländer dem Normungsantrag mit großer Mehrheit zugestimmt hatten, begannen im März 2005 mit der ersten Sitzung der neu gegründeten ISO/TMB-Arbeitsgruppe (ISO/TMB WG „Social Responsibility“ oder kurz ISO/TMB WG SR) in Brasilien die Arbeiten.

¹¹ Siehe ISO 26000: 2011, S. 17. Eine ausführliche Übersicht zur Begrifflichkeit der gesellschaftlichen Verantwortung und CSR finden Sie bei Loew und Rohde 2013.

Entwickelt wurde der ISO-26000-Leitfaden dann in einer Arbeitsgruppe, die sich aus rund 450 Experten aus 90 Ländern zusammensetzte.¹² Sechs Akteursgruppen waren vertreten: Industrie, Gewerkschaften, Konsumenten, Behörden, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sowie eine weitere Gruppe, die die Felder Beratung, Dienstleistung und Forschung umfasste.¹³ Diese breite Zusammensetzung spiegelt eine Vielzahl an Interessen und unterschiedlichen Perspektiven auf den Gegenstandsbereich der Norm wider. Innerhalb von mehr als fünf Jahren und auf insgesamt acht internationalen Treffen verfasste die Arbeitsgruppe einen finalen Entwurf, der am 1. November 2010 als internationaler Standard ISO 26000 verabschiedet und veröffentlicht wurde (ISO 26000 2010). Seit Anfang 2011 ist die deutsche Übersetzung der Leitfadennorm erhältlich.

Erwähnenswert ist, dass Schwellen- und Entwicklungsländer an der Ausarbeitung der Norm maßgeblich beteiligt waren und von ihnen wesentliche Startimpulse ausgingen.¹⁴ Zu den Ländern, die sich für die neue ISO-Norm ausgesprochen haben, gehören unter anderem China, Japan, Brasilien, Südafrika, die skandinavischen Länder, Frankreich, England und Italien. Nur fünf Staaten stimmten dagegen, darunter Indien, die USA und Kuba. Deutschland hat sich bei der finalen Abstimmung der Stimme enthalten.

12 Eine ausführliche Darstellung des Entwicklungsprozesses finden Sie bei Kettler und Kleinfeld 2011, S. 19 ff.

13 Siehe Pachali 2011.

14 Siehe ebd.

In Deutschland wird die ISO 26000 auf politischer Ebene anerkannt. Die Bundesregierung erwähnt sie im CSR-Aktionsplan als Instrument, um das Thema CSR in der Öffentlichkeit breiter bekannt zu machen.¹⁵ Gleichzeitig unterstrich die Bundesregierung in einer gemeinsamen Erklärung mit vier Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft die Nichtzertifizierbarkeit der ISO 26000.¹⁶ Die Europäische Kommission empfiehlt in ihrer Mitteilung zu CSR aus dem Jahr 2011 (vor allem großen) Unternehmen, dass sie sich an internationalen Standards wie der ISO 26000 bei der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung orientieren sollten.¹⁷

15 Siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010.

16 Siehe BDA et al. (o. J.).

17 Für die Europäische Kommission ist CSR „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“. Um ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, „sollten sie auf ein Verfahren zurückgreifen können, mit dem soziale, ökologische und ethische Belange sowie Menschenrechtsfragen in enger Zusammenarbeit mit den Stakeholdern in die Betriebsführung und in ihre Kernstrategie integriert werden“ (Europäische Kommission 2011, S. 7). Diese Definition stützt sich im Wesentlichen auf international anerkannte Grundsätze und Leitlinien verantwortungsvoller Unternehmensführung, vor allem auf die 2011 überarbeiteten OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, den ISO-26000-Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung, die Dreigliedrige Grundsatzklärung der International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation) und die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte von 2011.

3.2. ISO 26000-GEBRAUCHSANLEITUNG

Die Entwicklung der ISO 26000, die als Referenzrahmen eine ganzheitliche Übersicht über das komplexe Thema der gesellschaftlichen Verantwortung bieten soll, lässt sich durchaus als ein ungewöhnliches Vorhaben bezeichnen.¹⁸ Denn die Norm legt weder technische Spezifikationen noch Anforderungen an Managementprozesse fest. Die ISO 26000 ist also keine Norm im strengeren Sinn, sondern vielmehr eine Norm mit Anleitungscharakter.

Das heißt, sie bietet keine konkreten Vorgaben, an die sich Unternehmen halten müssten, sondern ist ein Leitfaden, der Orientierung bieten soll und es dem Anwender überlässt, wie beziehungsweise mit welchen Instrumenten er die Empfehlungen im Kontext der eigenen Organisation und deren Umfeld umsetzt.¹⁹ Damit geht einher, dass sich Unternehmen sich nicht nach ISO 26000 zertifizieren lassen können.

Die ISO 26000 besteht aus sieben Kapiteln (den Normabschnitten) und zwei Anhängen mit Verweisen auf Standards, Normen, Richtlinien und Initiativen, die als ausgesuchte Beispiele gesellschaftliche Verantwortung thematisieren. In den ersten drei Normabschnitten werden der Anwendungsbereich der Norm dargestellt und Begriffe definiert. Die für Unternehmen praxisrelevantesten Informationen finden sich in den Normabschnitten 4 bis 7. Dabei bilden die Grundsätze (Normabschnitt 4) und Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung (Normabschnitt 6) das Kernstück der ISO 26000.

Die Einhaltung der im Normabschnitt 4 dargelegten sieben Grundsätze ist die Voraussetzung für eine glaubwürdige Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Verantwortung einer Organisation. Dabei handelt es sich um Rechenschaftspflicht, Transparenz, ethisches Verhalten und Achtung einzelner Anspruchsgruppen, Rechtsstaatlichkeit, Menschenrechte und internationale Verhaltensstandards. Die Grundsätze sollten als allgemeingültiger „Verhaltenskodex“²⁰ verstanden werden, der grundsätzlich einzuhalten ist.

²⁰ Siehe Kleinfeld und Kettler 2011.

¹⁸ Siehe Vitt et al. 2011.

¹⁹ Siehe Pachali 2011.

Sieben Kernthemen (Normabschnitt 6), die in insgesamt 37 Handlungsfelder aufgefächert sind, bilden in der Norm die thematischen Hauptbereiche gesellschaftlicher Verantwortung: Organisationsführung, Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Umwelt, faire Betriebs- und Geschäftspraktiken, Konsumenten Anliegen sowie Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft.²¹

Neben einer kurzen Einführung in das jeweilige Handlungsfeld werden Empfehlungen („Eine Organisation sollte...“) zur organisationsweiten Integration gesellschaftlicher Verantwortung aufgeführt. Das Kernthema „Organisationsführung“ erfüllt eine Querschnittsfunktion, da die Empfehlungen, beispielsweise zu Prozessen und Strukturen der Entscheidungsfindung, auch für alle anderen Kernthemen relevant sind. Die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung gelingt nur, wenn alle Kernthemen gemeinsam betrachtet werden und mit Blick auf den Handlungskontext der Organisation interpretiert werden. Dabei sollten auch die Interdependenzen zwischen den unterschiedlichen Kernthemen beachtet werden.

Bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung sind zwar alle Kernthemen relevant, jedoch nicht notwendigerweise jedes Handlungsfeld. Es ist eine anspruchsvolle Aufgabe, zu prüfen, welche Handlungsfelder für das eigene Unternehmen von Bedeutung sind. Dazu stellt ISO 26000 im Normabschnitt 5 Ansätze zur Identifikation der eigenen gesellschaftlichen Verantwortung vor. Die Ansätze fokussieren auf die Frage, wie Organisationen Anspruchsgruppen identifizieren und diese einbinden können. Diese Empfehlungen helfen dabei, die Handlungsfelder gründlich auf ihre Relevanz hin zu überprüfen und auf dieser Grundlage Prioritäten bei der Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung zu setzen.

In Normabschnitt 7 werden Empfehlungen gegeben, wie Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung mithilfe (etablierter) Prozesse, Systeme und Methoden wahrnehmen können. Dieser Abschnitt formuliert Empfehlungen, die in ihrer Gesamtheit thematisch an den für Managementsysteme typischen Plan-Do-Check-Act-Zyklus angelehnt sind. Er umfasst unter anderem Empfehlungen, wie sich gesellschaftliche Verantwortung erfassen, organisationsweit in verschiedene Organisationsfunktionen integrieren und nach außen kommunizieren lässt. Ebenfalls thematisiert werden Möglichkeiten, wie die Glaubwürdigkeit im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung, zum Beispiel durch die Nutzung von Zertifizierungsprogrammen, verbessert werden kann.²²

Anhang A listet freiwillige Initiativen (u. a. die meisten der in Kapitel 3 dieser Broschüre analysierten Standards) auf, deren Inhalte mit denen der ISO 26000 tabellarisch verglichen werden. Die Tabellen können genutzt werden, um geeignete Initiativen bei der Umsetzung der ISO-26000-Empfehlungen zu identifizieren.

21 Ausführliche Informationen über Aufbau und Inhalt der Norm finden Sie in Vitt et al. 2011 und Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011.

22 Für den Einstieg in die ISO 26000 siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011.

4 ISO 26000 im Kontext etablierter Nachhaltigkeitsstandards

4.1 DIE ROLLE VON STANDARDS BEI DER WAHRNEHMUNG GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG

Es gibt zahlreiche Standards, die sich mit dem komplexen Thema CSR befassen. In der Praxis können Standards hinsichtlich ihres thematischen Schwerpunktes und Zweckes beziehungsweise Charakters kategorisiert werden.²³ Dabei muss betont werden, dass die Kategorien nicht klar voneinander getrennt werden können und es durchaus zu inhaltlichen Überschneidungen kommen kann.²⁴

1. Prinzipien & Leitbilder

Die auf Prinzipien basierenden CSR-Standards definieren Grundsätze im Hinblick auf soziale und ökologische Probleme, die vor allem als erste Orientierung und Handlungsgrundlage verwendet werden können. Sie bieten jedoch keine konkrete Hilfestellung, um gesellschaftliche Verantwortung zu messen oder umzusetzen. International anerkannte Standards sind der Global Compact der Vereinten Nationen (VN) oder die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).²⁵

2. Umsetzung, Überprüfung & Auditierung

Standards wie EMAS, ISO 14001 oder SA8000 fokussieren auf die konkrete Umsetzung und Überprüfung von gesellschaftlicher Verantwortung und definieren dafür Prozesse. Die Managementstandards behandeln oftmals ein bestimmtes Themengebiet (z. B. Umwelt oder Arbeitsbedingungen). Nicht immer decken die Standards alle drei Aspekte (Umsetzung, Überprüfung und Auditierung) dieser Kategorie gleich ausführlich ab. So ist der SA8000-Standard hauptsächlich auf die Auditierung beziehungsweise Zertifizierung ausgerichtet, ISO 14001 legt dagegen den Schwerpunkt auf Managementprozesse innerhalb einer Organisation.²⁶

3. Berichterstattung

Sogenannte Reportingstandards schaffen standardisierte Rahmenbedingungen für wirtschaftliche, soziale und ökologische Berichterstattung. Sie bieten Indikatoren und Leitlinien, die Unternehmen nutzen können, um ihre Leistungen und Auswirkungen mit anderen Unternehmen und über die Zeit hinweg zu vergleichen und darüber mit Anspruchsgruppen in den Dialog zu treten. International findet der Standard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von GRI am häufigsten Anwendung.²⁷

²³ Einen Überblick bietet: Schoenheit et al. 2011.

²⁴ Siehe Gilbert et al. 2011.

²⁵ Siehe ebd.

²⁶ Siehe ebd.

²⁷ Siehe ebd. Eine Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung finden Sie in Fifka 2014.

4.2 ISO 26000 IM VERGLEICH MIT ETABLIERTEN NACHHALTIGKEITSSTANDARDS

Die ISO 26000 lehnt sich inhaltlich und strukturell an etablierte Standards wie den Reportingstandard der GRI, den Global Compact oder die OECD-Leitsätze an beziehungsweise basiert auf diesen. Viele Unternehmen in Deutschland greifen seit vielen Jahren auf diese oder andere Standards beim Aufbau ihres Nachhaltigkeitsmanagements zurück. In diesem Kapitel werden die Standards vorgestellt, mit denen die ISO 26000 in Beziehung gesetzt wird, um aufzuzeigen, wie sich die ISO-Norm zu den etablierten Standards verhält und wie ein pragmatischer Umgang mit den ISO-26000-Empfehlungen aussehen könnte.

4.2.1

EMAS (Eco-Management & Audit Scheme)

Überblick

EMAS ist ein von der Europäischen Union (EU) entwickeltes Umweltmanagement- und Umwelt-Auditsystem für Unternehmen und andere Organisationen, die ihre Umweltleistung verbessern wollen. Das Instrument deckt alle Anforderungen der ISO 14001 ab und ist ebenfalls weltweit anwendbar. Über die ISO-14001-Anforderungen für den Aufbau eines Managementsystems hinaus haben Unternehmen bei EMAS öffentlich Bericht zu erstatten und ihre Umweltrechtskonformität sicherzustellen.

EMAS-registrierte Organisationen betreiben ein standardisiertes Umweltmanagementsystem (UMS) und stellen sich in regelmäßigen Abständen einer Prüfung durch unabhängige EMAS-Umweltgutachter. Außerdem veröffentlichen sie jährlich eine Umwelterklärung, in der sie darlegen, was sie im Umweltschutz erreicht haben und wo weiterer Handlungsbedarf besteht. Bei erfolgreicher Prüfung werden Organisationen in ein öffentlich zugängliches Register aufgenommen und dürfen das EMAS-Logo nutzen.

EMAS-registrierte Organisationen setzen sich beispielsweise mit Themen wie Energieverbrauch, Emissionen, Abfall, Abwasser oder Biodiversität auseinander und nutzen hierfür verbindliche Kernindikatoren. In der EU gibt es mittlerweile rund 4.250 EMAS-registrierte Organisationen mit rund 10.826 Standorten (Dezember 2013); in Deutschland sind es rund 1.250 Organisationen mit circa 1.900 Standorten.²⁸

²⁸ Umfangreiche Informationen zu EMAS erhalten Sie unter: www.emas.de.

EMAS im Überblick

<i>Charakter</i>	- Kategorie 2: Umsetzung, Überprüfung, Auditierung - Kategorie 3: Berichterstattung - Managementstandard
<i>Ursprung</i>	Verordnung der Europäischen Gemeinschaft
<i>Zielgruppe</i>	Alle Organisationen, ungeachtet ihrer Größe, ihrer Branche und ihres Standortes
<i>Rechtlicher Status</i>	Freiwillig: Zertifizierung (bestehend aus Validierung der Umwelterklärung und Registrierung) als verpflichtender Bestandteil
<i>Detaillierungsgrad</i>	Hoch: zahlreiche Managementanforderungen, neun Kernkennzahlen zu sechs Umwelt-Schlüsselbereichen
<i>Thematischer Fokus</i>	Umwelt
<i>Transparenz</i>	Öffentliche Umwelterklärung, öffentliches Register der Europäischen Kommission sowie nationales Register

EMAS & ISO 26000 im Vergleich

Die ISO 26000 soll Organisationen für das Thema gesellschaftliche Verantwortung sensibilisieren. EMAS bietet eine konkrete Anleitung für die Implementierung eines UMS.

EMAS deckt neben dem Umwelt-Kapitel der ISO auch Empfehlungen aus anderen Abschnitten ab.

EMAS ist ein passender Umsetzungsmechanismus für die ISO-Empfehlungen im Kernthema Umwelt als auch für grundsätzliche ISO-Empfehlungen zur Einbindung von Anspruchsgruppen und Kommunikation.

Vergleich

Sowohl ISO 26000 als auch EMAS können von Organisationen jeglicher Art und Größe angewendet werden. In Bezug auf seinen Charakter unterscheidet sich EMAS als zertifizierbarer Managementstandard jedoch fundamental von der ISO-Norm. Beide Standards fordern von Organisationen beziehungsweise empfehlen diesen, dass sie sich sowohl mit direkten (die eigene Organisation betreffend) als auch mit indirekten Umweltaspekten (z. B. mit Blick auf eigene Produkte oder die Beschaffung von Produkten oder Dienstleistungen) auseinandersetzen. EMAS deckt über die Empfehlungen des Kernthemas Umwelt hinaus weitere Empfehlungen der ISO-Norm ab, zum Beispiel zur Einbindung von Anspruchsgruppen (Abschnitt 5 der ISO 26000) oder zur externen Berichterstattung und Auditierung (Abschnitt 7). Die ISO-Norm spricht das Thema Klimawandel explizit an und benennt Beispiele für Anpassungsmaßnahmen. Zudem wird in der ISO 26000 das Thema Schutz und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume stärker ausdifferenziert als in EMAS.

Praktischer Umgang mit Blick auf die ISO 26000

Der Inhalt der ISO-26000-Empfehlungen im Umwelt-Teil (in Verbindung mit den Abschnitten 5 und 7 der Norm) legt nahe, dass die Empfehlungen mithilfe eines UMS umgesetzt werden können. Alle vier Handlungsfelder der ISO 26000 sind nach demselben Prinzip aufgebaut: 1.) Identifikation von direkten und indirekten Umweltaspekten, 2.) ihre Messung und 3.) die Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung in diesem Handlungsfeld. Organisationen können davon ausgehen, dass sie mit EMAS grundsätzlich alle Umwelt-Empfehlungen der ISO-Norm konkret in die Praxis umsetzen können. Bei der Auseinandersetzung mit indirekten Umweltaspekten betont die ISO 26000 zum Beispiel die Produktverantwortung. Mit Blick auf diese Umweltaspekte können Unternehmen Instrumente wie Ökobilanzen ergänzend zu EMAS nutzen. EMAS ist zudem geeignet, grundsätzliche ISO-26000-Empfehlungen zur Einbindung und Kommunikation von beziehungsweise mit Anspruchsgruppen, zur externen Berichterstattung und zur Auditierung eines UMS (Abschnitte 5 und 7 der ISO-Norm) umzusetzen.

4.2.2

GRI (Global Reporting Initiative)

Überblick

GRI wurde 2002 als unabhängige, gemeinnützige Stiftung gegründet und bietet einen Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung an. Dieser soll Organisationen jeder Art bei der Messung und Berichterstattung ihrer Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft und ihrer entsprechenden Handlungsansätze unterstützen. Der Berichtsleitfaden (Sustainability Reporting Guidelines) enthält unter anderem einen Katalog mit erforderlichen Angaben zu Managementansätzen und Indikatoren in den als zentral erachteten Handlungsfeldern. Als ergebnisorientierter Standard zielt der Leitfaden darauf ab, sowohl die Transparenz und Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung als auch die Qualität der einzelnen Nachhaltigkeitsberichte zu erhöhen.

Die nach den GRI-Leitlinien erstellten Berichte sollen bei GRI registriert werden. GRI selbst bietet an, die Berichte formal nach einem System zu überprüfen, das die Verwendung der GRI-Leitlinie als Kriterium nimmt. Berichte werden nach ihrem Umfang in drei Anwendungsebenen (Level A, B und C) unterteilt und mit einem Plus versehen, wenn der Bericht extern geprüft wurde.²⁹ Diese Beurteilung findet auf freiwilliger Basis statt. Die externe Begutachtung wird von der berichtenden Organisation an Prüfungsgesellschaften übertragen. Mit der neuen G4-Version, die nach einer Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2015 voll in Kraft tritt, wird das dreistufige durch ein vereinfachtes Bewertungssystem, den „Materiality Check“, abgelöst werden.³⁰ Der Leitfaden wurde in Zusammenarbeit mit den Zielgruppen, Anspruchsgruppen jeder Art und Experten erarbeitet und wird in regelmäßigen Abständen auf seine Aktualität hin überprüft. Gegenwärtig vollzieht sich bei Anwendern der Wechsel von der G3.1-Version des Leitfadens zur neuen, im Jahr 2013 veröffentlichten Version G4.³¹ Mit der Auflistung von Indikatoren im Kapitel 5 dieser Publikation werden beide Versionen mit den Empfehlungen der ISO-Norm in Bezug gesetzt.

GRI im Überblick

<i>Charakter</i>	- Kategorie 3: Berichterstattung - Qualitative Leitlinien & Indikatoren
<i>Ursprung</i>	Gründung 1997 als Gemeinschaftsinitiative der NGO CERES und des Umweltprogrammes der Vereinten Nationen; die Umwandlung in eine unabhängige NGO erfolgte 2002
<i>Zielgruppe</i>	Organisationen aller Art, Fokus liegt auf Unternehmen
<i>Rechtlicher Status</i>	Freiwillig
<i>Detaillierungsgrad</i>	Hoch: zahlreiche Management-Empfehlungen sowie Indikatoren
<i>Thematischer Fokus</i>	Ökonomische Leistung, Umwelt, Arbeitspraktiken, Menschenrechte, gesellschaftliche Fragestellungen, Produktverantwortung
<i>Transparenz</i>	Prinzipien der Transparenz, qualitative Indikatoren, verschiedene Anwendungsebenen (Umfang des Berichtsrahmens)

GRI & ISO 26000 im Vergleich

<i>Die Standards sind komplementär: GRI liefert Indikatoren, die bei der Umsetzung der ISO-26000-Empfehlungen genutzt werden können.</i>
<i>Sehr viele Indikatoren der GRI sind dazu geeignet, Empfehlungen der ISO 26000 zu quantifizieren.³²</i>
<i>Der thematische Fokus ist weitestgehend deckungsgleich, vor allem im Umweltbereich.</i>

32 GRI hat eine Vergleichstabelle zur ISO 26000 veröffentlicht: Global Reporting Initiative (o. J.).

29 GRI informiert über das Prüfsystem der Anwendungsebenen hier: www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Application-Levels.pdf.
 30 Für weiterführende Informationen: www.globalreporting.org/reporting/report-services/Pages/Materiality-Matters.aspx.
 31 Der Leitfaden GRI G3.1, der 2011 veröffentlicht wurde, stellt ein Update der aktuellen Version der GRI-Richtlinien dar und vervollständigt sie. Mitte 2013 wurde GRI G.4 veröffentlicht. Mehr dazu auf der GRI-Webseite unter www.globalreporting.org.

GRI gilt als Leitstandard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung: Mehr als 13.600 Nachhaltigkeitsberichte³³ wurden bisher weltweit gemäß der GRI-Richtlinien veröffentlicht; ihre Anwendung wird unter anderem vom UN Global Compact empfohlen.

Vergleich

Die ISO 26000 und die GRI-Leitlinien adressieren ein nahezu deckungsgleiches Themenspektrum. Sie unterscheiden sich gleichwohl in ihrem Zweck: Zwar fordert die ISO-Norm, dass über den Umgang mit Herausforderungen und Geschäftsaktivitäten öffentlich berichtet wird, sie beinhaltet jedoch keine Operationalisierung ihres Anforderungskatalogs im Sinne von Indikatoren. In diesem Zusammenhang wird auf die GRI-Leitlinien als komplementäres Umsetzungsinstrument verwiesen. Gleichwohl können nicht allen ISO-Empfehlungen GRI-Indikatoren zugeordnet werden. Der GRI-Berichtsleitfaden umfasst neben Anforderungen zur Beschreibung des Organisationsprofils die Themenbereiche Umwelt, Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Gesellschaft, Produktverantwortung und Wirtschaft. Ein Großteil der darin vorgestellten Indikatoren lässt sich den Empfehlungen der ISO 26000 zuordnen (siehe die Tabellen in Kapitel 5 dieser Publikation):

- **Menschenrechte** (ISO 6.3): Sowohl ISO 26000 als auch die GRI-Leitlinien beinhalten ein Kapitel zu Menschenrechten (6.3), die auch einem genaueren Vergleich mit Blick auf die thematische Breite und Tiefe standhalten.
- **Arbeitspraktiken** (ISO 6.4): Das ISO-Kernthema, das das Verhältnis einer Organisation zu seinen Angestellten regelt, wird weitgehend von den 14 GRI-Indikatoren aus dem Bereich Arbeitspraktiken der alten G3.1-Version abgedeckt. In der neuen GRI-Version G4 werden diesem Bereich Indikatoren zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten des Unternehmens hinzugefügt.
- **Umwelt** (ISO 6.5): Allen wesentlichen Empfehlungen zu Umweltaspekten wie Emissionen, Wasser, Energieeffizienz oder Biodiversität lassen sich GRI-Indikatoren zuordnen. In der neuen Version G4 sind Erweiterungen, insbesondere spezifischere Indikatoren zur Messung von GHG-Emissionen, zu finden.
- **Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken** (ISO 6.6): Im Bereich Gesellschaft finde sich unter den Aspekten „Einhaltung der Gesetze“, „Wettbewerbswidriges Verhalten“, „Politik“ und „Korruption“ zu den ISO-Empfehlungen Indikatoren, mittels derer Empfehlungen der Norm operationalisiert werden können.

- **Konsumentenliegen** (ISO 6.7): Konsumentenliegen entsprechen auf inhaltlicher Ebene weitestgehend den Indikatoren aus dem Bereich „Produktverantwortung“ des GRI-Berichtsleitfadens weitestgehend eine Entsprechung.
- **Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft** (ISO 6.8): In dem Bereich „Gesellschaft“ des GRI-Berichtsleitfadens (G4) werden unter dem Aspekt „Gemeinschaft“ zentrale Indikatoren vorgestellt. Die Empfehlungen von ISO gehen jedoch konkreter auf die Rolle von Organisationen für die Entwicklung der Gemeinschaft ein.

Auch für die Konkretisierung beziehungsweise Operationalisierung der organisationsweiten Integration von Nachhaltigkeitsthemen (ISO 7.2) konnten in verschiedenen GRI-Kapiteln einige Indikatoren identifiziert werden. Die GRI-Management-Empfehlungen bieten eine Grundlage zur Entwicklung entsprechender unternehmensinterner Prozesse und Strukturen, die den Erfordernissen der beiden ISO-Führungskapitel (6.2 und 7.2) gerecht werden. An einer Stelle geht die GRI weiter als die ISO 26000, indem sie Fragen des mikro- und makroökonomischen beziehungsweise finanziell nachhaltigen Wirtschaftens ein eigenes Kapitel widmet. Die ISO-26000-Norm handelt diesen Sachverhalt dagegen nur am Rande ab.

Praktischer Umgang mit Blick auf die ISO 26000

Sehr viele Indikatoren der GRI sind dazu geeignet, die oftmals allgemein formulierten Empfehlungen der ISO 26000 zu konkretisieren beziehungsweise zu operationalisieren. Die ISO-Norm empfiehlt zudem an vielen Stellen im Dokument die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen. GRI hat bereits mit der G3-Version einen Abgleich zur ISO 26000 vorgelegt, in dem die Indikatoren den Handlungsempfehlungen der ISO-Norm zugeordnet wurden. Dieser Abgleich wurde in der Tabelle im Kapitel 5 der vorliegenden Publikation integriert und um die neuen Indikatoren der kürzlich verabschiedeten Version G4 erweitert.

33 Zahlen mit Stand von Januar 2014 sind der offiziellen Datenbank der GRI entnommen. Verfügbar unter: www.database.globalreporting.org (Zugriff: 15.01.2014).

4.2.3

Global Compact

Überblick

Der Global Compact der Vereinten Nationen wurde 1999 als Netzwerk für Organisationen aller Art eingeführt und unterstützt Unternehmen bei der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, unter anderem durch die Aufstellung eines Wertekatalogs und durch die Initiierung von (lokalen und internationalen) Foren für gemeinsames Lernen und den Erfahrungsaustausch. Inzwischen hat er weltweit über 10.000 Mitglieder³⁴, die ihre Geschäftstätigkeit im Rahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung an zehn fundamentalen Nachhaltigkeitsprinzipien ausrichten können. Die zehn Prinzipien leiten sich aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Grundsätzen der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung ab.

Die vier Komplexe Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung gliedern die zehn Leitsätze.³⁵ Da sie als allgemeine Gebote formuliert sind, stellen sie keine Verpflichtungen dar. Wichtigstes Instrument des Global Compact ist die sogenannte Fortschrittsmitteilung (COP). Jede teilnehmende Organisation ist angehalten, jährlich in ihrem COP schriftlich über den Stand der Umsetzung der zehn Prinzipien zu informieren.³⁶ Die Mitteilung ist eine formale Anforderung, die nicht auf ihre Qualität und Richtigkeit hin geprüft wird.

33 GRI hat eine Vergleichstabelle zur ISO 26000 veröffentlicht: Global Reporting Initiative (o. J.).
 34 Stand: Januar 2014. Verfügbar unter: www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/index.html (Zugriff: 15.01.2014).
 35 Auf der Internetseite der Geschäftsstelle des Deutschen Global Compact Netzwerks ist eine Publikation verfügbar, in der Global Compact, ISO 26000 und die OECD-Leitsätze miteinander verglichen werden: vgl. Janssen 2012.
 36 Das COP ist auf der Webseite des Global Compact Office öffentlich zugänglich.

Der Global Compact im Überblick

<i>Charakter</i>	- Kategorie 1: Prinzipien und Leitbild - Netzwerk, Lern- und Dialog-plattform
<i>Ursprung</i>	VN – internationale Organisation
<i>Zielgruppe</i>	Unternehmen, grundsätzlich aber offen für alle Arten von Organisationen
<i>Rechtlicher Status</i>	Freiwillig: jährlicher Fortschrittsbericht
<i>Detaillierungsgrad</i>	Gering: zehn allgemeine Prinzipien ³⁷ als Orientierungspunkte
<i>Thematischer Fokus</i>	Umweltschutz, Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung
<i>Transparenz</i>	Fortschrittsmitteilung

Global Compact & ISO 26000 im Vergleich

<i>Hohe Übereinstimmung in der Zielsetzung: Sensibilisierung von Unternehmen für das Thema gesellschaftliche Verantwortung.</i>
<i>Beim Global Compact steht der Lern- und Dialogprozess im Vordergrund, während sich die ISO 26000 als Norm auf einzelne Organisationen bezieht.</i>
<i>Die rund 600 Empfehlungen der ISO 26000 decken Themen umfangreicher ab als die Leitsätze des Global Compact.</i>
<i>Die ISO 26000 deckt alle Prinzipien des Global Compact ab und umfasst noch weitere Themenfelder.</i>

37 Höherer Detaillierungsgrad bei Erfüllung des „GC Advanced Level“. Weitere Informationen verfügbar unter: www.globalcompact.de/sites/default/files/jahr/publikation/2012_ungc_advanced_level_criteria_de-1.pdf (Zugriff: 15.01.2014).

Vergleich

Der Global Compact liegt hinsichtlich Anwendungszweck und Zielsetzung im Großen und Ganzen auf einer Linie mit der ISO 26000.³⁸ Ins Verhältnis gesetzt, stellt sich der Global Compact als ein Kodex mit zentralen ethischen Grundsätzen dar, die in dem ausführlichen Regelwerk der ISO-Norm ausdifferenziert werden. In der mehr als 600 Empfehlungen umfassenden ISO-26000-Norm werden die Ansprüche an eine verantwortungsvolle Unternehmensführung im Detail dargelegt. Die Norm bietet im Gegensatz zum Global Compact einen orientierenden Überblick und unterstützt Unternehmen bei der kritischen Überprüfung der Geschäftspolitiken und -praktiken. Neben der größeren Ausführlichkeit und Detailtiefe der ISO-Norm, erweist sich diese auch als thematisch umfangreicher. Vier der sieben Kernthemen der Norm werden vom Global Compact behandelt: Menschenrechte, Umwelt, Arbeitspraktiken und faire Betriebs- und Geschäftspraktiken. Andere ISO-26000-Kernthemen, die die Fragestellungen zu dem Umgang mit Konsumenten, Partnerorganisationen und staatlichen Institutionen oder der Wahrnehmung der eigenen Rolle im gesellschaftlichen Umfeld aufgreifen, kommen beim Global Compact nicht vor.

Zudem unterscheiden sich Global Compact und ISO 26000 maßgeblich im Grad der Ausführlichkeit: Während die ISO-Norm für Unternehmen als ausführliches Nachschlagewerk und Ratgeber fungieren kann, wird beim Global Compact dessen Netzwerkcharakter und Funktion als Lern- und Dialogplattform deutlich. Die Wirkung der allgemein gehaltenen Prinzipien des Global Compact entfaltet sich vor allem im Rahmen der Diskussion mit anderen Teilnehmern zur detaillierten Ausgestaltung gesellschaftlicher Verantwortung. Zuletzt ist herauszustellen, dass weder die ISO-Norm noch der Global Compact einen verpflichtenden Kontrollmechanismus in Form einer Zertifizierung beinhalten. Zwar werden in beiden Standards Unternehmen aufgefordert, einen Bericht vorzulegen, dies geschieht aber auf freiwilliger Basis.

Das öffentliche Bekenntnis von Unternehmen zu den Prinzipien kommt jedoch einer freiwilligen Verpflichtung gleich, die es wahrscheinlicher macht, dass diese bei der Verletzung oder Nichtbeachtung der Prinzipien eingefordert werden. Während bei einem Zuwiderhandeln von Unternehmen gegen die ISO-26000-Empfehlungen davon auszugehen ist, dass Anspruchsgruppen direkt in Kontakt mit dem beschuldigten Unternehmen treten, ist beim Global Compact dessen vermittelnde Rolle über einen Integritätsmechanismus herauszustellen. Über den Global Compact können Anspruchsgruppen konkrete Regelverstöße melden und mit dem angeschuldigten Unternehmen das Gespräch aufnehmen.

Praktischer Umgang mit Blick auf die ISO 26000

Die Einhaltung der Global-Compact-Prinzipien kann – trotz der Unterschiede in Bezug auf die inhaltliche Reichweite und die Detailliertheit – ein wichtiger Baustein bei der Umsetzung der ISO-26000-Empfehlungen sein. Um- und Weitsicht bei Entscheidungen, Monitoring und Lernbereitschaft stellen zentrale Bausteine im Gefüge der ISO 26000 dar. Mit der Mitgliedschaft im Global Compact signalisiert ein Unternehmen die Bereitschaft, am CSR-Diskurs aktiv teilzunehmen und Ressourcen zu investieren. Durch die Teilnahme an Workshops, Seminaren und anderen Global-Compact-Formaten, bei denen grundlegende und aktuelle Inhalte im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Verantwortung vermittelt sowie bewährte und innovative Lösungsansätze für typische Problemstellungen vorgestellt werden, kann das CSR-Know-how verbessert werden.

38 Siehe UN Global Compact Office 2010.

4.2.4

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Überblick

Die Leitsätze der OECD für multinationale Unternehmen – kurz OECD-Leitsätze – gelten auf internationaler Ebene als zentraler und renommierter CSR-Verhaltenskodex. Die Leitsätze selbst sind nicht bindend, beruhen jedoch auf einem völkerrechtlich bindenden Übereinkommen zwischen den unterzeichnenden Staaten aus dem Jahr 1976 und wurden in regelmäßigen Abständen aktualisiert (aktuelle Fassung von 2011).

Die OECD-Leitsätze basieren – wie der Global Compact und die GRI-Leitlinien – auf der VN-Menschenrechtscharta, den ILO-Kernarbeitsnormen und der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung. Letztere prägt auch das Umweltkapitel der ISO 26000. Die OECD-Leitsätze umfassen Handlungsempfehlungen der 34 OECD-Mitgliedstaaten sowie acht weiterer Staaten an alle dort ansässigen international agierenden Unternehmen. Jedes im Ausland engagierte deutsche Unternehmen ist von der Bundesregierung aufgefordert, sich gemäß den OECD-Leitsätzen zu verhalten und diesen damit zu Wirksamkeit und Erfolg zu verhelfen.³⁹ Jede Regierung ist verpflichtet, eine Nationale Kontaktstelle einzurichten, zu deren Aufgaben die Förderung der Umsetzung der Leitsätze, aber auch die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden gehören.⁴⁰ Solche Beschwerden werden meist von Arbeitnehmerverbänden oder Umwelt-NGOs eingereicht und betreffen oft Verstöße von Unternehmen (oder ihren Zulieferern) in Entwicklungsländern.

39 Siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o. J.).
 40 In Deutschland ist die Nationale Kontaktstelle im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie angesiedelt.

OECD-Leitsätze im Überblick

<i>Charakter</i>	- Kategorie 3: Berichterstattung - Verhaltenskodex mit Empfehlungen
<i>Ursprung</i>	OECD – internationale Organisation
<i>Zielgruppe</i>	International tätige Unternehmen
<i>Rechtlicher Status</i>	Als völkerrechtlicher Vertrag nur für die unterzeichnenden Staaten bindend; nicht direkt für multinationale Unternehmen
<i>Detaillierungsgrad</i>	Hoch: 68 konkrete Empfehlungen in zehn Kapiteln
<i>Thematischer Fokus</i>	Transparenz, Menschenrechte, Arbeitsbeziehungen, Umwelt, Korruption, Verbraucherschutz, Technologietransfer, Wettbewerb, Besteuerung
<i>Transparenz</i>	Beschwerdesystem (Verstöße werden veröffentlicht), Nationale Kontaktstelle

OECD-Leitsätze & ISO 26000 im Vergleich

<i>Unterschiedliche geographische Zielrichtung: OECD-Leitsätze fokussieren auf Verhalten im Auslandsgeschäft, während ISO-26000-Empfehlungen darauf weniger stark fokussieren.</i>
<i>OECD-Leitlinien werden direkt von der Regierung empfohlen, auf Basis einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Unterzeichnerstaaten.</i>
<i>Der thematische Fokus ist weitestgehend deckungsgleich.</i>
<i>In der ISO-Norm sind Themen stärker ausdifferenziert.</i>
<i>Die ISO 26000 geht bezüglich der sozialen Sicherheit und der Kommunikation mit Verbrauchern weiter als die OECD-Leitsätze.</i>
<i>OECD geht bezüglich Internetfreiheit weiter als die ISO 26000.</i>
<i>Die OECD-Leitsätze verfügen über die Möglichkeit, bei Beschwerden ein Schlichtungsverfahren einzusetzen; die ISO 26000 bietet keinen Folgemechanismus an.</i>

Vergleich

Die OECD-Leitsätze und die ISO 26000 bieten eine freiwillige Richtschnur an Empfehlungen zum verantwortungsbewußten unternehmerischen Handeln im In- und Ausland. Die OECD-Leitsätze besitzen als staatliche Anspruchsformulierung Gewicht, verfügen jedoch nur über eine begrenzte Reichweite. Die Leitsätze adressieren Unternehmen, die in oder von einem OECD-Land aus agieren. Weiterhin ist ein Teil der Anforderungen im Vergleich zur ISO 26000 (und den Prinzipien des Global Compact) eher allgemein formuliert.⁴¹

Für den größten Teil der ISO-Empfehlungen finden sich kongruente oder ähnliche Empfehlungen in den OECD-Leitsätzen. Das gilt zum Beispiel für die Kernthemen Menschenrechte (ISO-Kapitel 6.3 beziehungsweise OECD-Kapitel IV), Umwelt (6.5 beziehungsweise VI), faire Praktiken (6.6 beziehungsweise X), Konsumentenangelegenheiten (6.8 beziehungsweise VIII) und Arbeitspraktiken (6.4 beziehungsweise V). Während die OECD-Leitsätze grundsätzliche Inhalte vermitteln, werden Themen in der ISO-Norm stärker ausdifferenziert (z. B. in der Auseinandersetzung mit Themen wie Klimaanpassung und Biodiversität). Fragestellungen im Zusammenhang mit sozialer Sicherheit sowie Labelling und anderen Kanälen der Kommunikation mit Verbrauchern werden von der OECD nicht berücksichtigt, während die ISO 26000 diese recht umfassend behandelt. Im Gegensatz zu den OECD-Leitsätzen geht die ISO 26000 aber nicht auf Chancen und Gefahren des Internets (v. a. hinsichtlich Meinungs-, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit sowie Datenschutz) und nur bedingt auf die Offenlegung finanzieller Informationen ein. Anders als bei der ISO 26000 unterstützt eine Nationale Kontaktstelle die Verbreitung und liefert Hilfestellung bei der Umsetzung der OECD-Leitlinien. Das staatliche Beschwerdesystem wird von Anspruchsgruppen genutzt, um einen Dialog- und Ausgleichsprozess für Geschädigte in Gang zu setzen.

41 Siehe Theuvs und van Huijstee 2013.

Praktischer Umgang mit Blick auf die ISO 26000

Im Großen und Ganzen reflektiert der Vergleich die Aussage eines Memorandums⁴², in dem sich ISO und OECD gegenseitig zugesichert haben, dass sie sowohl bei der inhaltlichen Weiterentwicklung des Themas CSR als auch bei der Umsetzung der beiden Standards zusammenarbeiten, sich unterstützen und sich beraten werden. Auch ihr analoger Ansatz und Aufbau bestätigen, dass die OECD-Leitsätze bei der Gestaltung und Formulierung der ISO 26000 ein entscheidendes Grundlagendokument waren. Die OECD-Leitsätze bilden ein gutes Fundament zur Umsetzung der ISO-26000-Empfehlungen. Die Standards können komplementär verwendet werden: Einerseits ähneln sie sich thematisch sehr, andererseits setzen sie unterschiedliche thematische Schwerpunkte und ergänzen sich so.

42 Siehe OECD 2008.

4.2.5

Social Accountability 8000

Überblick

Der Social Accountability 8000 – kurz SA8000 – ist ein internationaler Standard für die Erfüllung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen, der von der gemeinnützigen Organisation Social Accountability International entwickelt wurde. Er ist der erste auditierbare Standard auf diesem Gebiet und basiert auf Konventionen der ILO, der VN-Menschenrechtscharta und dem Übereinkommen über die Rechte des Kindes (VN-Kinderrechtskonvention). SA8000 behandelt die Themen Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Gesundheit und Sicherheit, Versammlungsfreiheit, Recht zu Tarifverhandlungsvereinbarungen, Diskriminierung, disziplinarische Maßnahmen, Arbeitszeiten, Entlohnung und Managementsysteme und wurde in über 3.100 Organisationen in mehr als 60 Ländern der Welt implementiert.⁴³ Aus Sicht der Unternehmen besteht seine Zielsetzung darin, Risiken zu reduzieren, die Beziehungen zu Kunden und Zulieferern zu verbessern und zu fördern und glaubwürdige Garantien für ethisch orientierte Kaufentscheidungen zu bieten. Die Zertifizierung erfolgt durch akkreditierte Zertifizierer. Unternehmen werden Überwachungsaudits unterzogen, um den Fortschritt bei der Umsetzung der Anforderungen des Standards sicherzustellen.

43 Siehe Social Accountability Accreditation Services 2012.

SA8000 im Überblick

<i>Charakter</i>	- Kategorie 2: Umsetzung, Überprüfung und Auditierung - Auditierbarer Standard mit Anforderungen an Organisationen
<i>Ursprung</i>	NGO – Social Accountability International
<i>Zielgruppe</i>	Alle Unternehmen, ungeachtet ihrer Größe, ihrer Branche und ihres Standortes
<i>Rechtlicher Status</i>	Freiwillig: Möglichkeit der Zertifizierung
<i>Detaillierungsgrad</i>	Hoch: neun thematische Schwerpunkte mit 50 konkreten Empfehlungen
<i>Thematischer Fokus</i>	Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Arbeitsschutz, Versammlungsfreiheit, Recht auf Tarifverhandlungen, Diskriminierung, Disziplinarverfahren, Arbeitszeit, Vergütung, Managementsysteme
<i>Transparenz</i>	Offizielle Liste aller zertifizierter Standorte ⁴⁴

SA8000 & ISO 26000 im Vergleich

SA8000 ist ein auditierbarer und zertifizierbarer Standard; bei ISO 26000 handelt es sich um einen nicht zertifizierbaren Leitfaden beziehungsweise eine Orientierungshilfe.
Unterschiedliche thematische Fokussierung: SA8000 behandelt Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
SA8000 kann genutzt werden, um ISO-26000-Empfehlungen im Bereich Arbeitsbedingungen umzusetzen.
SA8000 wird vor allem von Unternehmen aus der Bekleidungs- und Textilindustrie genutzt.

44 Siehe Social Accountability Accreditation Services 2012.

4.2.6

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Vergleich

SA8000 fokussiert auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und umfasst damit Aspekte aus den ISO-26000-Kernthemen Menschenrechte, Arbeitspraktiken und faire Betriebs- und Geschäftspraktiken. Die Überschneidungen sind nicht überraschend, da beide Initiativen die ILO-Normen als Grundlage nutzen. Ein wesentlicher Unterschied zwischen SA8000 und ISO 26000 ist die Zertifizierbarkeit. SA8000 besteht aus 50 konkreten Empfehlungen beziehungsweise Bedingungen, die von einer unabhängigen Institution überprüft und zertifiziert werden können. Auch die Zielgruppe des Social Accountability Standards ist spezifischer, denn SA8000 wird besonders häufig von international operierenden Unternehmen der Bekleidungs- und Textilindustrie genutzt.

Praktischer Umgang mit Blick auf die ISO 26000

SA8000 unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung des ISO-Kernthemas Arbeitspraktiken sowie teilweise bei den Kernthemen Menschenrechte und faire Betriebs- und Geschäftspraktiken. Unternehmen, die nach SA8000 zertifiziert sind, erfüllen somit bereits eine Vielzahl der ISO-26000-Empfehlungen. SA8000 kann Unternehmen dabei unterstützen, ein Managementsystem zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu implementieren und dieses in regelmäßigen Abständen überprüfen zu lassen. Im Idealfall wird SA8000 durch die Empfehlungen der ISO-Norm auf inhaltlicher Ebene ergänzt; so lassen sich eventuelle Lücken aufdecken und schließen.

Überblick

Der 2011 beschlossene Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK)⁴⁵ ist ein Standard für ein transparentes Nachhaltigkeitsmanagement von Unternehmen. Der 2001 eingesetzte Rat für Nachhaltige Entwicklung – ein Beratungsgremium der Bundesregierung – hatte den Kodex im Dialogprozess mit Vertreterinnen und Vertretern der Finanzmärkte, der Unternehmen und der Zivilgesellschaft als Instrument zur Bewertung und zum Vergleich der Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen entwickelt. Er orientiert sich außer an der ISO 26000 unter anderem am Global Compact und an den OECD-Leitsätzen.

Der DNK umfasst 20 Eckpunkte, in denen soziale, ökologische und strategische Anforderungen abgebildet werden. Er ist in vier Gliederungspunkte (Strategie, Prozessmanagement, Umwelt, Gesellschaft) mit elf Unterthemen (z. B. Regeln und Prozesse, Stakeholderengagement, Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen, Menschenrechte oder Korruption) unterteilt. Der Umsetzungsgrad des DNK ist den Unternehmen überlassen, die erklären, inwieweit sie dem Kodex entsprechen wollen.⁴⁶ Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Entsprechungserklärung von einem unabhängigen Dritten überprüfen zu lassen, um die Glaubwürdigkeit der Unternehmensangaben zu erhöhen.

Vergleich

Der DNK und die ISO-Norm verfolgen einen ähnlichen Ansatz, da sie inhaltlich und in Bezug auf Charakteristika an bereits etablierte Standards wie den Global Compact oder GRI G3 anknüpfen. Beide zielen darauf ab, Unternehmen konkrete Empfehlungen zum nachhaltigen Wirtschaften zu geben. Auch thematisch ähneln sich die Standards. Alle 20 Anforderungen des DNK finden sich auch in der ISO 26000 wieder. Allerdings ist die ISO-Norm in Bezug auf die Anzahl der Empfehlungen zu einzelnen Themen ausführlicher als der DNK.

⁴⁵ Siehe Rat für Nachhaltige Entwicklung 2011.

⁴⁶ Siehe ebd.

Der DNK geht bei der externen Berichterstattung weiter beziehungsweise behandelt diese konkreter. So legen alle partizipierenden Unternehmen eine freiwillige Entsprechungserklärung ab, ob und inwieweit sie dem DNK entsprechen. Der DNK hat hier den Charakter eines Hybridstandards, der mehrere Zwecke erfüllt. Die Zielgruppen der Standards unterscheiden sich nur geringfügig: Während sich die ISO 26000 an Organisationen aller Art richtet, spricht der DNK eher Unternehmen an. Die Anwendung des DNK steht Unternehmen jeder Branche und Größe offen.

Praktischer Umgang mit Blick auf die ISO 26000

Der DNK liefert ein kompaktes Dokument mit Empfehlungen und Indikatoren zu Themenbereichen, die weitestgehend deckungsgleich mit den Empfehlungen der ISO 26000 sind. Da die ISO 26000 ausführlicher ist und einen internationalen Anspruch hat, kann sie den DNK unterfüttern beziehungsweise ergänzen. Mit der Erklärung zur Erfüllung des Kodexes ist der DNK für Organisationen ein geeignetes Instrument, ihr Engagement nach außen zu kommunizieren.

DNK im Überblick

<i>Charakter</i>	- Kategorie 1: Prinzipien und Leitbild - Kategorie 3: Berichterstattung - Nicht zertifizierbarer Standard mit Anforderungen an Organisationen und Leistungsindikatoren
<i>Ursprung</i>	Im Multistakeholderverfahren vom Rat für Nachhaltige Entwicklung entwickelt
<i>Zielgruppe</i>	Alle Unternehmen, ungeachtet ihrer Größe, ihrer Branche und ihres Standortes
<i>Rechtlicher Status</i>	Freiwillig: nicht bindende Entsprechungserklärung
<i>Detaillierungsgrad</i>	Mittel: 20 Kriterien mit Leistungsindikatoren
<i>Thematischer Fokus</i>	Strategie, Prozessmanagement, Umwelt, Gesellschaft
<i>Transparenz</i>	Entsprechungserklärung

DNK & ISO 26000 im Vergleich

<i>Beide Standards bieten Orientierung für nachhaltiges Wirtschaften. Der DNK beinhaltet mit der Entsprechungserklärung eine zusätzliche Kommunikationsdimension.</i>
<i>Die Themenbereiche der Standards sind weitestgehend deckungsgleich.</i>
<i>Durch die Entsprechungserklärung im DNK berichten Unternehmen transparent über ihre CSR-Leistung.</i>
<i>Die ISO 26000 ist wesentlich ausführlicher als der DNK.</i>

4.3 NACHHALTIGKEITSSTANDARDS & -INITIATIVEN IM ÜBERBLICK

	ISO 26000	EMAS	GRI
CHARAKTER	<i>Norm mit Leitfadencharakter</i>	<i>Managementstandard</i>	<i>Leitlinien & Kennzahlen</i>
URSPRUNG	<i>Internationale Organisation für Normung</i>	<i>Verordnung der Europäischen Gemeinschaft</i>	<i>Gemeinschaftsinitiative CERES (NGO) und Umweltprogramm der Vereinten Nationen (Internationale Organisation)</i>
ZIELGRUPPE	<i>Organisationen aller Art</i>	<i>Organisationen aller Art</i>	<i>Organisationen aller Art, Fokus liegt auf Unternehmen</i>
RECHTLICHER STATUS	<i>Freiwillig, nicht zertifizierbar</i>	<i>Freiwillig, zertifizierbar</i>	<i>Freiwillig, zertifizierbar</i>
DETAILLIERUNGSGRAD	<i>Hoch: rund 600 konkrete Anforderungen</i>	<i>Hoch: zahlreiche Managementanforderungen, neun Kernindikatoren zu sechs Umwelt-Schlüsselbereichen</i>	<i>Hoch: zahlreiche Management-Empfehlungen sowie Indikatoren</i>
THEMATISCHER FOKUS	<i>Organisationsführung, Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Umwelt, faire Praktiken, Konsumentenangelegenheiten, Einbindung der Gemeinschaft, organisationsweite Integration von Nachhaltigkeitsthemen</i>	<i>Umwelt, Management, Umweltschutzkonformität</i>	<i>Ökonomische Leistung, Umwelt, Arbeitspraktiken, Menschenrechte, gesellschaftliche Fragestellungen, Produktverantwortung</i>
TRANSPARENZ	<i>Prinzipien der Transparenz, Empfehlungen zur internen und externen Kommunikation</i>	<i>Öffentliche Umwelterklärung, öffentliches Register</i>	<i>Prinzipien der Transparenz, qualitative Indikatoren, verschiedene Anwendungsebenen (Umfang des Berichtsrahmens)</i>

	UNGC	OECD-Leitsätze	SA8000	DNK
	Verhaltenskodex mit angegliedertem Netzwerk-Lern- und Dialogplattform	Verhaltenskodex mit Empfehlungen	Zertifizierbarer Standard mit Anforderungen an Organisationen	Nicht zertifizierbarer Standard mit Anforderungen an Organisationen und Leistungsindikatoren
	VN	OECD	Social Accountability International	Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung
	Organisationen aller Art, Fokus liegt auf Unternehmen	International tätige Unternehmen	Alle Unternehmen, ungeachtet ihrer Größe, ihrer Branche und ihres Standortes	Alle Unternehmen, ungeachtet ihrer Größe, ihrer Branche und ihres Standortes
	Freiwillig, nicht zertifizierbar	Als völkerrechtlicher Vertrag für unterzeichnende Staaten bindend, nicht für multinationale Unternehmen	Freiwillig, zertifizierbar	Freiwillig, nicht zertifizierbar
	Gering: zehn allgemeine Prinzipien als Orientierungspunkte	Hoch: 68 konkrete Empfehlungen in zehn Kapiteln	Hoch: neun thematische Schwerpunkte mit 50 konkreten Empfehlungen	Mittel: 20 Kriterien mit Leistungsindikatoren
	Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung	Transparenz, Menschenrechte, Arbeitsbeziehungen, Umwelt, Korruption, Verbraucherschutz, Technologietransfer, Wettbewerb, Besteuerung	Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Arbeitsschutz, Versammlungsfreiheit, Recht auf Tarifverhandlungen, Diskriminierung, Disziplinarverfahren, Arbeitszeit, Vergütung, Managementsysteme	Strategie, Prozessmanagement, Umwelt, Gesellschaft
	Fortschrittsmitteilung	Beschwerdesystem (Verstöße werden veröffentlicht), Nationale Kontaktstelle	Offizielle Liste aller zertifizierter Standorte	Entsprechungserklärung

5 Umsetzung der ISO-26000-Empfehlungen in die unternehmerische Praxis

Dieser Abschnitt fokussiert auf die sieben Kernthemen der ISO 26000 und die Empfehlungen zur organisationsweiten Integration gesellschaftlicher Verantwortung. Hier werden die relevanten Empfehlungen für Unternehmen herausgestellt. Zudem wird thematisiert, inwieweit diese bereits durch geltendes Recht abgedeckt werden.

5.1 Unternehmensführung

Als zentrales Kernthema verbindet die Frage der Unternehmensführung die restlichen Kernthemen und Arbeitsfelder innerhalb der ISO 26000-Empfehlungen durch Steuerung und Führung nach den Grundsätzen gesellschaftlicher Verantwortung. Im Vordergrund stehen Werte- und Compliance-Managementsysteme, die die Umsetzung nationaler und internationaler Standards auf der operativen Ebene unterstützen.

5.2 Umwelt

Umweltschutz im Sinne der ISO 26000 bedeutet, negative Umweltauswirkungen zu vermeiden oder zu reduzieren und Ressourcen effizient zu nutzen; zudem sollen ökologische Grenzen eingehalten werden. Klimaschutz- und Ressourcen-, aber auch Klimaanpassungs- und Biodiversitätsfragen sind durch dezidierte Umweltmanagementinstrumente, auch im Bereich der Produktverantwortung, systematisch anzugehen.

5.3 Menschenrechte

Gerade für Unternehmensaktivitäten und -einflüsse in Entwicklungsländern ist dieses Thema relevant. Kernempfehlungen der ISO 26000 zur Wahrnehmung menschenrechtlicher Verantwortung fokussieren unter anderem auf organisatorische Maßnahmen zur Festlegung des eigenen Einflussbereiches, vor allem in kritischen Umfeldern, sowie die Verankerung des Themas in Aufbau- und Ablauforganisationen.



5.4 Arbeitspraktiken

Im Einklang mit Arbeitsnormen von ILO, OECD und Global Compact konzentrieren sich die ISO-26000-Empfehlungen in diesem Bereich auf die Einhaltung von Mindestbestimmungen zu Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung am Arbeitsplatz, Transparenz gegenüber, und Datenschutz für Mitarbeiter, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Verantwortungsübernahme für Arbeitspraktiken in Aufbau- und Ablauforganisationen.



5.5 Faire Betriebs- & Geschäftspraktiken

Die Grundlage fairer Betriebs- und Geschäftspraktiken beruht auf Achtung, Förderung und Verwendung ethischer Verhaltensstandards und betrifft alle Geschäftsprozesse eines Unternehmens. Nicht nur in Bezug auf Mitarbeiter und direkte Partner, sondern auch Wettbewerber, Regierungsorgane und Verbände zielen die ISO-26000-Empfehlungen auf gesetzeskonforme und faire Verhaltensgrundsätze ab.

5.6 Konsumentenangelegenheiten

Das Kernanliegen dieses Themenbereiches ist die Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen, die unternehmensethischen und ökologischen Grundsätzen entsprechen. Empfehlungen beinhalten Maßnahmen zur Sicherstellung von Produkttransparenz, Gleichbehandlung und Gesundheitsschutz für Kunden, sowie die Förderung nachhaltigen Konsums.

5.7 Einbindung & Entwicklung der Gemeinschaft

Mit der sich verbreitenden Idee des „Corporate Citizenship“ erweitert sich das Verantwortungsfeld von Unternehmen auch über ihr Kerngeschäft hinaus. Förderung von Bildung, Kultur und Gesundheit in der Gemeinschaft, auch aus wirtschaftlichem Eigeninteresse, sowie Beteiligung der Gemeinschaft in Entscheidungsprozessen mit gesellschaftlichen Auswirkungen stehen bei diesem Thema im Vordergrund.

5.1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG⁴⁷

(Normabschnitt 6.2)

Handlungsfeld 1:

EMPFEHLUNGEN ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG S. 36

Handlungsfeld 2:

**PROZESSMANAGEMENT & STRUKTUREN
DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG** S. 37

⁴⁷ ISO 26000 beschreibt Empfehlungen, die für Organisationen ganz allgemein gelten sollen. Da die Zielgruppe der vorliegenden Publikation Unternehmen sind, wird der Begriff „Organisationsführung“ durch „Unternehmensführung“ ersetzt.

5.1.1

Das Kernthema im Überblick

Infolge vieler Negativbeispiele von unternehmerischem Handeln in der Vergangenheit – wie beispielsweise Korruptionsfälle, Menschenrechtsverletzungen, ungerechtfertigter Arbeitsplatzabbau oder Umweltzerstörungen – wurde der Ruf nach mehr Transparenz unternehmerischer und wirtschaftlicher Verantwortung immer dringender. Gleichzeitig wurde das, was man unter unternehmerischer Verantwortung verstand, immer komplexer. Ursache hierfür ist einerseits die zunehmende Vielfalt gesellschaftlicher Gruppen und zum anderen die zunehmende Komplexität unternehmerischen Handelns vor dem Hintergrund ökonomischer Globalisierung und Internationalisierung. Forderungen nach stärkeren Kontrollmechanismen für unternehmerisches Handeln haben laut Wieland und Schmiedeknecht (2010) zugenommen und kristallisieren sich heute in einem besseren Verständnis einer Good Corporate Governance in Unternehmen, dem Erkennen und der Akzeptanz ihrer gesellschaftlichen Verantwortung wie auch einem Orientieren des Unternehmens an den Rechten und Pflichten im Sinne eines Corporate Citizen heraus.⁴⁸

Die unternehmerische Antwort auf diese drei Themenbündel ethischer und ökonomischer Verantwortung führt im Wesentlichen zu zwei Schwerpunktaktivitäten:

- **MIT DER EINFÜHRUNG VON WERTEMANAGEMENT-SYSTEMEN⁴⁹ SOLL – GANZ IM SINNE DER SELBSTVERPFLICHTUNG – EINE ORGANISATIONS- UND VERHALTENSSTEUERUNG IM UNTERNEHMEN AUFGEBAUT WERDEN, DIE SICH AN DEN WERTEN DES UNTERNEHMENS ORIENTIERT.**
- **MIT DER EINFÜHRUNG VON COMPLIANCE-MANAGEMENTSYSTEMEN SOLL DIE LEGITIMITÄT DES UNTERNEHMERISCHEN HANDELNS INTERN UMGESETZT UND NACH AUSSEN TRANSPARENT DARGESTELLT WERDEN.**

⁴⁸ Siehe Wieland und Schmiedeknecht 2010.

⁴⁹ Zur Definition von Wertemanagement siehe Wieland 2004.

Die Frage, auf was sich unternehmerische Verantwortung eigentlich bezieht, wird auf nationaler Ebene mit gesellschaftlichen Leitsätzen beziehungsweise auf internationaler Ebene mit übergesellschaftlichen Prinzipien beantwortet. Einige wurden im vorigen Kapitel schon vorgestellt: Zu den bekanntesten zählen diejenigen, die von international anerkannten Institutionen publiziert wurden, wie:

- **DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN**
- **DIE ILO-PRINZIPIEN FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN**
- **DIE AGENDA 21 DER VN**
- **DER GLOBAL COMPACT DER VN**

Mit der Frage beschäftigen sich aber auch internationale Leitfäden und ähnliche Standards wie zum Beispiel:

- **DER LEITFADEN DER GRI**
- **DER STANDARD SA8000 DER SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL**
- **DER LEITFADEN AA1000 (PRINZIPIEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG) VON ACCOUNTABILITY**
- **DER LEITFADEN ISO 26000 (GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG VON ORGANISATIONEN)**

Aber auch in Verhaltenskodexen (Selbstverpflichtungen) privater Organisationen wie Unternehmen, Unternehmensverbänden oder NGOs finden sich Erklärungen zu den Feldern unternehmerischer Verantwortung. Beispiele sind:

- **DIE BUSINESS CHARTER FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT DER ICC**
- **DIE UNTERNEHMERINITIATIVE WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT**
- **DAS PROGRAMM RESPONSIBLE CARE DER CHEMIEINDUSTRIE VERSCHIEDENER STAATEN**
- **DER DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX**

In nahezu allen genannten Leitsätzen, Leitfäden, Standards und Verhaltenskodexen finden sich prinzipielle Haltungen zur Wahrnehmung unternehmerischer Verantwortung wieder, aus denen sich die Grundsätze für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ergeben: nämlich prinzipielle Einstellungen zur Rechenschaftspflicht, zur Transparenz, zum ethischen Verhalten, zur Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen, zur Achtung der Rechtsstaatlichkeit, zur Achtung internationaler Verhaltensstandards und zur Achtung der Menschenrechte – also genau die Prinzipien, die in der ISO 26000 genannt werden.

Daraus lässt sich für Unternehmen ableiten, dass sie sowohl eine verbindliche und transparente Aufbauorganisation schaffen als auch ihre Prozesse – also ihre Ablauforganisation – darstellen sollten. Im Grundsatz bedeutet dies, dass im Unternehmen Anweisungs-, Auswahl- und Überwachungspflichten geregelt, Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen festgelegt und eindeutige Kooperationsregeln festgehalten werden sollten. Praktisch kann dies mit der Einführung von Managementsystemen umgesetzt werden. Dabei ist es zunächst egal, ob über das Managementsystem nur ein Ausschnitt unternehmerischer Verantwortung (z. B. der Umweltschutz) oder die gesamte Bandbreite (etwa durch integrierte Managementsysteme oder Systeme zum Nachhaltigkeitsmanagement) geregelt wird. Allen gemeinsam ist ihr Charakter als Anweisungs- und Überwachungssystem.

Folgende Kernempfehlungen greifen Fragen zum Anweisungs- und Überwachungssystem auf:



Bereitstellung eines Führungs- und Kontrollsystems⁵⁰ zur Umsetzung der festgelegten Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung in die unternehmerische Praxis⁵¹ (6.2.1.2)

Bereitstellung eines Führungs- und Kontrollsystems zur Erfüllung der Aufsichtspflicht (6.2.1.2)

Schaffung und Förderung einer Umgebung und Kultur, in der die getroffenen Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung umgesetzt werden können (6.2.3.2)

Abwägung der unmittelbaren Bedürfnisse des Unternehmens⁵² (6.2.3.2)

Abwägung der unmittelbaren Bedürfnisse der Anspruchsgruppen⁵³ (6.2.3.2)

Abwägung der Bedürfnisse zukünftiger Generationen⁵⁴ (6.2.3.2)

-
- 50 Im Kontext der ISO 26000 können Führungssysteme formell, aber auch informell sein. Das heißt, die Umsetzung der Grundsätze und Ansätze gesellschaftlicher Verantwortung durch formelle Managementsysteme ist zwar hinreichend, aber nicht notwendig.
- 51 Hier und im weiteren Verlauf Verweis auf die einschlägigen Kapitel in der ISO 26000.
- 52 Als „unmittelbare Bedürfnisse“ eines Unternehmens können solche Bedürfnisse gesehen werden, die notwendig sind, um die kurz-, mittel- und langfristige Existenz des Unternehmens nicht zu gefährden.
- 53 Als „unmittelbare Bedürfnisse“ einer Anspruchsgruppe können solche Bedürfnisse gesehen werden, die Sicherheit und Gesundheit derjenigen Personen (Organisationen) nicht gefährden, die durch die Anspruchsgruppe vertreten werden.
- 54 Die Bedürfnisse zukünftiger Generationen ergeben sich in der Regel aus der Grunddefinition nachhaltiger Entwicklung.

Die allgemeinen-ISO 26000-Empfehlungen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung sind in Deutschland größtenteils durch das Gesetz verpflichtend.

§

Beispiele für die gesetzliche Abdeckung dieses Kernthemas sind die Umsetzung festgelegter Grundsätze durch Führungs- und Kontrollsysteme des Handelsgesetzbuches (§§ 238 ff. HGB) oder für Aktiengesellschaften durch das Aktiengesetz (§ 91 Abs. 2 AktG). Forderungen zur Erfüllung der Aufsichtspflicht finden sich in den beiden Gesetzestexten ebenfalls (§§ 238 ff.. HGB; § 90 Abs. 1 AktG, § 111 AktG), aber auch im GmbH-Gesetz (§ 51a GmbHG). Die Forderungen, unmittelbare Bedürfnisse des Unternehmens, der Anspruchsgruppen und zukünftiger Generationen abzuwägen, können für Aktiengesellschaften aus dem Aktiengesetz (§ 161 AktG) in Verbindung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex (Kap. 4.1.1 DCGK) abgeleitet werden.

REFERENZEN

↳

- Handelsgesetzbuch (HGB)
- Aktiengesetz (AktG)
- GmbH-Gesetz (GmbHG)
- Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)

Bezogen auf den Teilaspekt Umwelt finden sich ISO-26000-Empfehlungen zu unternehmerischer Verantwortung hauptsächlich in den Anhängen der EMAS-Verordnung (so zum Beispiel die Einrichtung eines UMS, nach Anforderungen im gesamten Anhang II, die Verwirklichung und der Betrieb des UMS in Kapitel A.4 des Anhanges II, die Ermittlung von Umweltaspekten und rechtlichen Verpflichtungen in den Kapiteln A.3.1. und A.3.2 des Anhanges II oder auch die Umweltprüfung im Anhang I Nr. 2 f.).

Entsprechungen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung finden sich unter anderem im Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der GRI; dort besonderes in Kapitel 4.1 – „Governance, Verpflichtungen und Engagement“. Die allgemeinen ISO-26000-Empfehlungen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung können daher weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation umgesetzt werden. Effektivität und Effizienz der Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden, und daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

5.1.2

Übersicht der Handlungsfelder

In der ISO 26000 wird das Kernthema Organisationsführung in drei Kapitel unterteilt: I) Übersicht Organisationsführung; II) Grundsätze und Überlegungen; sowie III) Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung. In der unternehmerischen Praxis erweist es sich als hilfreich, eine Einteilung in solche Empfehlungen, die sich auf die Aufbauorganisation beziehen (Empfehlungen zur Unternehmensführung), und solche, die eher auf die Ablauforganisation fokussieren (Empfehlungen zum Prozessmanagement und zu den Strukturen der Entscheidungsfindung), vorzunehmen. Aus diesem Grund wurden die ISO-26000-Empfehlungen zur Organisationsführung zu folgenden Handlungsfeldern gebündelt und entsprechend ihrer Bedeutung für Unternehmen neu priorisiert:

- **EMPFEHLUNGEN ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG**
- **PROZESSMANAGEMENT UND STRUKTUREN DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG**

Im Folgenden werden diese erläutert und die wichtigsten Management- und Indikatoren-Empfehlungen aufgelistet.

5.1.3

Handlungsfeld 1: Empfehlungen zur Unternehmensführung

Wie erwähnt werden die ISO-26000-Empfehlungen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung in Deutschland größtenteils durch das Gesetz verbindlich geregelt.

§

Neben den bereits genannten konkretisieren weitere Gesetze Forderungen an eine verantwortungsvolle Unternehmensführung: So regelt für Aktiengesellschaften das Aktiengesetz (§ 161 AktG) in Verbindung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex unter anderem die Einbeziehung von Grundsätzen gesellschaftlicher Verantwortung in die Entscheidungsfindung und -umsetzung. Dies gilt ebenso für die Förderung von fairen Chancen für Frauen und/oder unterrepräsentierten ethnischen Gruppen zur Erreichung leitender Stellungen (in Verbindung mit Kap. 4.1.5, Deutscher Corporate Governance Kodex). Die Beachtung gebührender Sorgfalt⁵⁵ bei der Vorgehensweise kann aus dem Handelsgesetzbuch (§ 238 Abs. 1, § 239 Abs. 2 HGB) abgeleitet werden.

REFERENZEN

- ↳
- Handelsgesetzbuch (HGB)
- Aktiengesetz (AktG)
- Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)

55 Die Wendung „gebührende Sorgfalt“ wird in diesem Zusammenhang als ein vorausschauender und umfassender Prozess verstanden, durch den tatsächliche und mögliche negative Auswirkungen identifiziert und vermieden beziehungsweise vermindert werden, die durch Aktivitäten und Entscheidungen entstehen können.

56 Während die Überprüfung und Beurteilung der Leistung von Führungsprozessen durch Indikatoren messbar ist, kann die Forderung nach einem regelmäßigen Prozess eher durch Managementsysteme umgesetzt werden.

57 Eine Aufschlüsselung der Indikatoren finden Sie im Anhang.

Die in diesem Abschnitt getroffenen Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation können mit der Einführung etablierter Managementsysteme umgesetzt und deren Effektivität und Effizienz durch Auditsysteme geprüft werden. Hierzu zählen insbesondere:



- Einbeziehung der Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung in die Entscheidungsfindung und -umsetzung
- Beachtung der Umsetzungsansätze sowie Kernthemen und Handlungsfelder beim Aufbau und bei der Bewertung des Führungs- und Steuerungssystems
- Beachtung gebührender Sorgfalt bei der Vorgehensweise
- Regelmäßige Überprüfung und Beurteilung der Führungsprozesse⁵⁶

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Unternehmensführung mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



- **ISO 26000 (6.2.3.2):** Förderung von fairen Chancen für Frauen zur Erreichung leitender Stellungen → **GRI⁵⁷ G 3.1:** LA 10, LA12, LA13, LA14, LA15; **GRI G4:** LA3, LA9, LA11, LA12, LA13; **Stiftung Warentest:** SB16; **PROSA:** 1.3.4; **DVFA:** S10-01, S10-02
- **ISO 26000 (6.2.3.2):** Förderung von fairen Chancen für unterrepräsentierte ethnische Gruppen zur Erreichung leitender Stellungen → **GRI G3.1:** LA13; **GRI G4:** LA12, LA10; **PROSA:** 1.10.6; **DVFA:** S10-03

5.1.4

Handlungsfeld 2: Prozessmanagement & Strukturen der Entscheidungsfindung

Auch die ISO-26000-Empfehlungen zu Prozessmanagement und Strukturen der Entscheidungsfindung werden in Deutschland größtenteils durch das Gesetz verbindlich geregelt. Neben den oben genannten allgemeinen Zieltatstellen konkretisieren weitere Gesetze Forderungen zu Prozessmanagement beziehungsweise zu der Struktur der Entscheidungsfindung. Herauszuheben sind hier:

§

Die Umsetzung der §§ 48 ff., §§ 109 ff. Handelsgesetzbuch wie auch der §§ 35 ff. GmbH-Gesetz bzw. für Aktiengesellschaften der §§ 76 ff. im Aktiengesetz soll sicherstellen, dass ein ausgewogenes Maß an Entscheidungsbefugnis, Verantwortung und Kompetenz bei den Funktionen vorhanden ist, die im Auftrag des Unternehmens gesellschaftlich relevante Entscheidungen treffen.

Die Forderung nach einer Einführung von Prozessen, Systemen, Strukturen und vergleichbaren Mechanismen, mit deren Hilfe die Umsetzung der Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung unterstützt und gefördert werden kann, kann aus den §§ 35 ff. des GmbH-Gesetzes (beziehungsweise für Aktiengesellschaften §§ 76 ff. des Aktiengesetzes) abgeleitet werden.

Die Forderung nach einer Einführung von Prozessen und Strukturen zur Bestimmung der Frage, wer für Auswirkungen sowohl vergangener, laufender und zukünftiger Aktivitäten als auch getroffener Entscheidungen rechenschaftspflichtig ist, ergibt sich für Aktiengesellschaften aus dem § 91 Abs. 2 des Aktiengesetzes.

Die Forderung nach einer Einführung von Prozessen und Strukturen, um finanzielle Ressourcen möglichst effizient nutzen zu können⁵⁸, kann dem Handelsgesetzbuch (§ 289 Abs. 1 in Verbindung mit § 315 Abs. 1 Satz 3 HGB) entnommen werden.

§

Die Forderung nach Einführung von Prozessen und Strukturen (der Entscheidungsfindung), um natürliche und personelle Ressourcen möglichst effizient zu nutzen, kann ebenfalls dem Handelsgesetzbuch (§ 289 Abs. 3 in Verbindung mit § 315 Abs. 1 Satz 3 HGB) entnommen werden.

Die Forderung eines Nachweises der Selbstverpflichtung und Rechenschaftspflicht der Unternehmensleitung mithilfe etablierter Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung ist für Aktiengesellschaften im weitesten Sinne im Aktiengesetz (§ 161 AktG, in Verbindung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex, oder auch § 131 AktG) verankert.

Die Forderung nach Einrichtung eines Systems monetärer und nicht monetärer Anreize, mit dem die erfolgreiche Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung belohnt wird, kann zudem für Aktiengesellschaften § 87 Abs. 1 des Aktiengesetzes entnommen werden.

Die Offenlegung (einschließlich Lagebericht) über geänderte Führungsprozesse auf Grundlage durchgeführter Überprüfungen und Beurteilungen gegenüber dem gesamten Unternehmen lässt sich aus dem Handelsgesetzbuch (§ 325 HGB) ableiten.

Die Forderung nach Aufbau eines dialogorientierten Kommunikationsprozesses mit den relevanten Anspruchsgruppen im Falle von Arbeitnehmern ist zudem durch das Betriebsverfassungsgesetz (§ 2 Abs. 1, § 74 Abs. 1 BetrVG) gegeben; oder auch, soweit das Mitbestimmungsgesetz gilt, für Aktiengesellschaften durch das Aktiengesetz (§§ 131 und 96 AktG).

REFERENZEN

↳

- Handelsgesetzbuch (HGB)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- GmbH-Gesetz (GmbHG)
- Aktiengesetz (AktG)
- Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)
- Mitbestimmungsgesetz (MitbestG)

58 Diese Empfehlung ist bei größeren Investitionen von hoher Bedeutung (weniger bei laufenden Betriebskosten).

Die in diesem Abschnitt aufgeführten Empfehlungen zu Prozessmanagement und Struktur der Entscheidungsfindung können mit der Einführung etablierter Managementsysteme umgesetzt und deren Effektivität und Effizienz durch Auditsysteme geprüft werden. Hierzu zählen insbesondere:



Sicherstellung eines ausgewogenen Maßes an Entscheidungsbefugnis, Verantwortung und Kompetenz für die Funktionen, die im Auftrag des Unternehmens gesellschaftlich relevante Entscheidungen treffen (6.2.3.2)

Einführung von Prozessen, Systemen, Strukturen und vergleichbaren Mechanismen, mit deren Hilfe die Umsetzung der Grundsätze (beziehungsweise Ansätze) gesellschaftlicher Verantwortung unterstützt und gefördert werden kann (6.2.3.1)

Einführung von Prozessen und Strukturen zur Bestimmung der Frage, wer für die positiven wie negativen Auswirkungen sowohl vergangener, laufender und zukünftiger Aktivitäten als auch getroffener Entscheidungen rechenschaftspflichtig ist (6.2.3.2)

Einführung von Prozessen und Strukturen (der Entscheidungsfindung), um finanzielle, natürliche und personelle Ressourcen möglichst effizient nutzen zu können (6.2.3.2)

Entwicklung von Strategien und daraus ableitbarer strategischer und operativer Ziele, die die Selbstverpflichtung zur gesellschaftlichen Verantwortung wiedergeben⁵⁹ (6.2.3.2)

Einführung von (Verfolgungs-)Maßnahmen, durch die sichergestellt werden kann, dass getroffene Entscheidungen ausschließlich auf gesellschaftlich verantwortliche Art und Weise umgesetzt werden (6.2.3.2)



Nachweis der Selbstverpflichtung und Rechenschaftspflicht der Organisationsleitung durch etablierte Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung (6.2.3.2)⁶⁰

Einführung von Maßnahmen zur Motivierung sämtlicher Mitarbeiter aller Ebenen, sich aktiv in gesellschaftlich relevante Aktivitäten einzubringen (6.2.3.2)

Einrichtung eines Systems monetärer und nicht monetärer Anreize, mit dem die erfolgreiche Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung belohnt wird (6.2.3.2)

Anpassung bestehender Führungsprozesse aufgrund der Erkenntnisse aus regelmäßigen Überprüfungen und Beurteilungen (6.2.3.2)⁶¹

Kommunikation gegenüber dem gesamten Unternehmen über geänderte Führungsprozesse auf Grundlage durchgeführter Überprüfungen und Beurteilungen (6.2.3.2)

Aufbau dialogorientierter Kommunikationsprozesse mit den relevanten Anspruchsgruppen (6.2.3.2)

59 Die Unternehmensstrategie sollte die Grundsätze des Unternehmens bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung widerspiegeln.

60 Als Nachweis können Managementsysteme gesehen werden, die entsprechende Prozesse und Strukturen zur Entscheidungsfindung beschreiben.

61 Dies kann auch als typische Maßnahme zur kontinuierlichen Verbesserung der Leistung eines eingeführten Managementsystems verstanden werden.

Wenngleich ein großer Teil der Empfehlungen zu Prozessmanagement und Struktur der Entscheidungsfindung lediglich qualitativ, durch entsprechende Festlegungen zur Aufbau- und Ablauforganisation, umgesetzt werden können, lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger, diesbezüglicher ISO-26000-Empfehlungen dennoch mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.2.3.2): Entwicklung von strategischen Zielen, die die Selbstverpflichtung des Unternehmens zur gesellschaftlichen Verantwortung widerspiegeln → **GRI G3.1:** Profile 1.1-1.2; **GRI G4:** G4-3, G4-16; **Stiftung Warentest:** SB1, U1, K6

ISO 26000 (6.2.3.2): Einrichtung eines Systems monetärer und nicht monetärer Anreize, mit dem die erfolgreiche Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung belohnt wird → **GRI G3.1:** Governance 4.5; **GRI G4:** G4-44, G4-51; **DVFA:** S08 1-3

ISO 26000 (6.2.3.2): Kommunikation gegenüber dem gesamten Unternehmen über geänderte Führungsprozesse auf Grundlage durchgeführter Überprüfungen und Beurteilungen → **GRI G3.1:** Governance 4.1; **GRI G4:** G4-34; **IÖW:** A.2.1, A.2.2

ISO 26000 (6.2.3.2): Aufbau dialogorientierter Kommunikationsprozesse mit den relevanten Anspruchsgruppen → **GRI G3.1:** Stakeholder Engagement (4.14-4.17); **GRI G4:** G4-37; **Stiftung Warentest:** K2-K7, SZ4; **PROSA:** 1.2.6, 2.4 (besonders 2.4.2, 2.4.3), 3.1.5, 3.10

5.2 UMWELT

(Normabschnitt 6.5)

Handlungsfeld 1:

VERMEIDUNG DER UMWELTBELASTUNG S. 42

Handlungsfeld 2:

NATÜRLICHE NUTZUNG VON RESSOURCEN S. 44

Handlungsfeld 3:

ABSCHWÄCHUNG DES KLIMAWANDELS & ANPASSUNG S. 45

Handlungsfeld 4:

**UMWELTSCHUTZ, ARTENVIELFALT & WIEDERHERSTELLUNG
NATÜRLICHER LEBENSÄRÄUME** S. 49

5.2.1

Das Kernthema im Überblick

Umweltschutz im Sinne der ISO 26000 bedeutet, negative Umweltauswirkungen zu vermeiden oder zu reduzieren und Ressourcen effizient zu nutzen; zudem sollen ökologische Grenzen eingehalten werden. Die Norm fokussiert nicht nur auf im CSR-Diskurs fest etablierte Themen wie Klimaschutz oder Ressourcen, sondern widmet auch Themen wie Klimaanpassung und Biodiversität, die bisher (für die meisten Unternehmen) weniger im Fokus standen, eigene Kapitel.

Die Umsetzung der Empfehlungen erfordert ein systematisches und strategisches Vorgehen, für das Unternehmen in Deutschland gut gerüstet sein sollten: Zum einen setzen sie die ISO-26000-Empfehlungen zum Umweltschutz größtenteils bereits um, indem sie gesetzliche Vorschriften einhalten. In Deutschland herrscht eine hohe Regeldichte im Bereich der Umweltgesetzgebung, die das Handeln von Unternehmen bestimmt.⁶² Zum anderen stehen Unternehmen etablierte Umweltmanagementinstrumente wie zum Beispiel EMAS zur Verfügung.



EMAS (oder ein anderes Umweltmanagementinstrument) ist geeignet, die ISO-26000-Empfehlungen umzusetzen. Alle vier Handlungsfelder – Vermeidung von Umweltbelastungen; natürliche Nutzung von Ressourcen; Abschwächung des Klimawandels und Anpassung; Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung – sind nach dem gleichen Grundprinzip aufgebaut: 1.) Identifikation von direkten und indirekten Umweltaspekten, 2.) ihre Messung, 3.) Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung in diesem Handlungsfeld. Da bei der Auseinandersetzung mit den ISO-26000-Empfehlungen in den Kernthemen immer auch die flankierende Empfehlungen aus den Abschnitten 5 (Bestimmung der eigenen Verantwortung und Einbindung von Anspruchsgruppen) und 7 (Einführung von Prozessen, Systemen und Methoden zur praktischen Umsetzung von Maßnahmen) mitberücksichtigt werden sollten, ergibt sich daraus ein Empfehlungsset, das grundsätzlich mithilfe von EMAS umgesetzt werden kann.

Da die ISO 26000 auch die Produktverantwortung betont, empfiehlt sich die Nutzung von ergänzenden Instrumenten, zum Beispiel bei der Erstellung von Ökobilanzen (ISO 14040) oder der Integration von Umweltaspekten in die Produktentwicklung (ISO/TR 14062). Die ISO 26000 verweist in diesem Zusammenhang und in Bezug auf ähnliche Themen auf die gesamte ISO-14000er-Reihe. In Ländern mit niedrigeren gesetzlichen Umweltstandards können Unternehmen mit EMAS gut dokumentieren, dass sie sich an europäischen Standards und Vorgaben orientieren.

Im Umweltbereich sollten Unternehmen folgende Kernempfehlungen der ISO 26000 besonders berücksichtigen:



- Identifizierung und Priorisierung wesentlicher direkter und indirekter Umweltaspekte (relevant für alle vier Handlungsfelder)
- Vermeidung von Umweltbelastungen durch Schadstoffemissionen, Einleitung in Gewässer, Lärm und Abfälle sowie gefährliche Chemikalien (6.5.3)
- Steigerung der Ressourceneffizienz (6.5.4)
- Ersatz nicht erneuerbarer durch erneuerbare Ressourcen (6.5.4)
- Einsatz von Recyclingmaterialien (6.5.4)
- Reduzierung von Treibhausgasemissionen (6.5.5)
- Berücksichtigung von Risiken und Chancen der Klimaanpassungen bei Unternehmensentscheidungen und Aktivitäten (6.5.5)
- Messung der Umweltleistung sowie Berichterstattung (relevant für alle vier Handlungsfelder in Kap. 6.5)

62 Siehe Bay 2010, S. 95 ff.

Unternehmen können bei der internen Steuerung, Messung und Berichterstattung zu den einzelnen Handlungsfeldern beispielsweise die neun EMAS-Kernindikatoren sowie die ökologischen Leistungsindikatoren der GRI nutzen.

5.2.2

Übersicht der Handlungsfelder

Das Handlungsfeld ist in insgesamt vier Handlungsfelder aufgeteilt:

- VERMEIDUNG DER UMWELTBELASTUNG
- NATÜRLICHE NUTZUNG VON RESSOURCEN
- ABSCHWÄCHUNG DES KLIMAWANDELS UND ANPASSUNG
- UMWELTSCHUTZ, ARTENVIELFALT UND WIEDERHERSTELLUNG NATÜRLICHER LEBENSRAUME

5.2.3

Handlungsfeld 1: Vermeidung der Umweltbelastung

Ausgangspunkt des unternehmerischen Umweltschutzes sollte die Vermeidung von Umweltbelastungen sein. In der ISO 26000 umfasst der Bereich Umweltbelastung unter anderem Abfall, Luftemissionen, Wasserverschmutzung, Freisetzung von Chemikalien, Lärm, Gerüche, Lichtverschmutzung, Vibrationen, Strahlung, infektiöse Stoffe oder biologische Gefährdungen. Er umfasst auch die Belastungen, die bei der Nutzung durch den Verbraucher entstehen, und integriert somit neben der Dimension der Produktionsverantwortung auch die Produktverantwortung. Unternehmen müssen aufgrund der hohen Regelungsdichte im Bereich der Vermeidung der Umweltbelastung eine Vielzahl von gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Für in Deutschland tätige Unternehmen dürften die Empfehlungen in diesem Handlungsfeld deshalb keine Überraschungen bereithalten.

§

In Bezug auf Luftemissionen sind das Bundes-Immissionsschutzgesetz sowie die darauf beruhende Bundes-Immissionsschutzverordnung für den Umgang mit schädlichen Emissionen sowie Immissionen maßgebend. Die Bereitstellung von Informationen und der Austausch mit Anspruchsgruppen, die in der ISO 26000 in diesem Handlungsfeld mehrmals empfohlen werden, werden unter anderem auch im Umweltinformationsgesetz benannt. Abfall wird unter anderem im Gesetz zur Förderung der Kreislaufwirtschaft thematisiert. Empfehlungen in der ISO 26000, die durch das Gesetz abgedeckt werden, beziehen sich unter anderem darauf, dass Unternehmen Abfall im Sinne der Abfallhierarchie behandeln sollen. In Bezug auf den Umgang mit Chemikalien enthält die ISO 26000 klare und unmissverständliche Empfehlungen: Verwendete Chemikalien sollen identifiziert oder vermieden werden. Unter anderem sind das Chemikaliengesetz sowie die Verordnung über Verbote und Beschränkungen des Inverkehrbringens gefährlicher Stoffe, Zubereitungen und Erzeugnisse nach dem Chemikaliengesetz maßgebend. Beim Thema Wasser fokussiert die ISO 26000 darauf, den Verbrauch zu senken. Auf gesetzlicher Ebene ist hier unter anderem die Trinkwasserverordnung zu nennen.

REFERENZEN

↳

- Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG)
- Bundes-Immissionsschutzverordnung (BlmSchV)
- Umweltinformationsgesetz (UIG)
- Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)
- Chemikaliengesetz (ChemG)
- Chemikalienverbotsverordnung (ChemVerbotsV)
- Trinkwasserverordnung (AVBWasserV)

Folgende Empfehlungen, die mithilfe eines UMS umgesetzt werden können, bilden das Gerüst dieses Handlungsfeldes (6.5.3.2):



- Identifikation von Umweltaspekten und Bestimmung ihrer Relevanz
- Implementierung von Maßnahmen, um Umweltbelastungen zu vermeiden
- Implementierung von Maßnahmen, um direkte und indirekte Verschmutzung innerhalb des eigenen Kontroll- oder Einflussbereiches zu reduzieren beziehungsweise zu minimieren (insbesondere durch Vertrieb umweltfreundlicher Produkte und Dienstleistungen)
- Implementierung eines Programmes zur Vermeidung von Unfällen und für Notfallmaßnahmen
- Austausch mit Anspruchsgruppen zu Umweltaspekten

Etablierte Indikatoren können genutzt werden, um die ISO 26000-Empfehlung umzusetzen, mit deren Hilfe wesentliche Verschmutzungsquellen gemessen, aufgezeichnet und darüber Bericht erstatten werden soll (6.5.3.2). Hervorzuheben sind hier vor allem die EMAS-Kernindikatoren:



- **ISO 26000 (6.5.3):** Messung und Aufzeichnung wesentlicher Verschmutzungsquellen und entsprechende Berichterstattung → **EMAS:** Emissionen 2: jährliche Gesamtemissionen in die Luft (mindestens die Emissionen an SO₂, NO_x und PM); **GRI G3.1:** EN19-EN24; **GRI G4:** EN20-EN25; **DVFA:** E03 01-11
- **ISO 26000 (6.5.3):** Messung und Aufzeichnung der Verringerungen an Verschmutzung sowie entsprechende Berichterstattung → **GRI G3.1:** EN26; **GRI G4:** EN27; **DVFA:** E03 01-11
- **ISO 26000 (6.5.3):** Messung und Aufzeichnung der Einleitung in Gewässer sowie entsprechende Berichterstattung → **GRI G3.1:** EN21, EN25; **GRI G4:** EN22, EN26; **DVFA:** E03-09-10
- **ISO 26000 (6.5.3):** Messung und Aufzeichnung der Abfallentstehung sowie entsprechende Berichterstattung → **EMAS:** Abfall 1: jährliches Abfallaufkommen nach Abfallart, Abfall 2: gesamtes jährliches Aufkommen an gefährlichen Abfällen; **GRI G3.1:** EN22-EN24; **GRI G4:** EN22, EN23, EN25; **DVFA:** E04-01, E06-01, E08-01, E10-01, E10-03
- **ISO 26000 (6.5.3):** Messung und Aufzeichnung des Energieverbrauches sowie entsprechende Berichterstattung → **EMAS:** Energieeffizienz 1: jährlicher Energieverbrauch; **GRI G3.1:** EN3; **GRI G4:** EN3, EN4; **DVFA:** E 01-01

5.2.4

Handlungsfeld 2: Natürliche Nutzung von Ressourcen

Eine nachhaltige Nutzung von Ressourcen im Sinne der ISO 26000 meint neben dem effizienten Umgang mit Ressourcen die Nutzung erneuerbarer anstelle von nicht erneuerbaren Ressourcen sowie deren Wiederverwendung. Explizit genannt werden in der ISO 26000 die Umweltaspekte Energieeffizienz, Wasserreinhaltung, Wassernutzung und Zugang zu Wasser sowie Materialeffizienz. Neben betrieblichen Aspekten empfiehlt die ISO 26000, sich mit den Themen Beschaffung und nachhaltiger Konsum auseinanderzusetzen.

§

Auch in diesem Handlungsfeld ist die gesetzliche Regelungsdichte für Unternehmen hoch, sodass viele ISO-26000-Empfehlungen von Unternehmen bereits umgesetzt werden. Hervorzuheben ist das Wasserhaushaltsgesetz (insbesondere §§ 5 und 6 WHG), da die ISO-Norm empfiehlt, die Wiederverwendung von Wasser zu optimieren sowie sicherzustellen, dass die Wassernutzung durch wirtschaftliche Handhabung für alle Nutzer innerhalb eines bestimmten Einzugsbereiches möglich ist. Die ISO-26000-Empfehlung zur Optimierung des Einsatzes von Recyclingmaterialien ist in Deutschland ebenfalls durch das Kreislaufwirtschaftsgesetz (§ 14 KrWG) geregelt. Einen nachhaltigen Konsum voranzutreiben wird in den darin enthaltenen Anforderungen zur Produktverantwortung thematisiert (§ 23 KrWG): Der Paragraph bestimmt, dass Produkte so zu gestalten sind, dass sowohl bei ihrer Herstellung als auch bei ihrem Gebrauch das Entstehen von Abfällen vermieden wird und die umweltverträgliche Verwertung und Beseitigung gewährleistet ist. Beim Thema Energieeffizienz empfiehlt die ISO 26000 die Umsetzung von Maßnahmen, die den Energieverbrauch messen beziehungsweise senken. Auf Gesetzesseite ist hier unter anderem die Energieeinsparverordnung relevant, die Vorschriften zur Verwendung von Energieausweisen beziehungsweise zum energiesparenden Wärmeschutz liefert (§§ 16 und 4 EnEV).

§

REFERENZEN



- Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)
- Energieeinsparverordnung (EnEV)
- Wasserhaushaltsgesetz (WHG)

Wesentliche Empfehlungen (6.5.4.1 beziehungsweise 6.5.4.2) können mithilfe eines UMS (und produktbezogenen Instrument) umgesetzt werden.



- Identifizierung genutzter Quellen für Ressourcen

Messung und Aufzeichnung von Verbräuchen und ihre Veröffentlichung als Bericht

Umsetzung von Maßnahmen, die die Umweltleistung in diesem Handlungsfeld erhöhen (z. B. Verbrauch verringern, Ressourceneffizienz erhöhen, Recycling, erneuerbare Ressourcen)

Berücksichtigung und Minimierung des Ressourcenbedarfes eines Endproduktes während seiner Verwendung

Nachkommen der erweiterten Herstellerverantwortung

Förderung nachhaltiger Beschaffung

Vorantreiben des nachhaltigen Konsums

Eine nachhaltige Nutzung von Ressourcen lässt sich vor allem dann wirkungsvoll umsetzen, wenn Daten zur Verfügung stehen. Verschiedene Indikatoren bieten sich hier an.



ISO 26000 (6.5.4): Messung und Aufnahme der Wasserverbräuche → **EMAS:** Wasser: jährlicher Wasserverbrauch; **GRI G3.1:** EN8, EN10; **GRI G4:** EN8, EN10; **DVFA:** E28-01, E28-03

ISO 26000 (6.5.4): Messung und Aufnahme sonstiger Verbräuche → **GRI G3.1:** EN1-EN5; **GRI G4:** EN1, EN2, EN4-EN7

ISO 26000 (6.5.4): Austausch beziehungsweise Ergänzung fossiler Ressourcen durch erneuerbare Ressourcen oder Ressourcen mit geringerer Auswirkung → **EMAS:** Energieeffizienz 2: Gesamtenergieverbrauch an erneuerbaren Energien; **GRI G3.1:** EN6; **GRI G4:** EN3; **DVFA:** E30-03

63 Siehe Schuchardt et al. 2008.

5.2.5

Handlungsfeld 3: Abschwächung des Klimawandels und Anpassung

Die ISO 26000 sieht Unternehmen im Handlungsfeld Abschwächung des Klimawandels und Anpassung in einer wechselseitigen Beziehung: Einerseits entstehen durch Unternehmensprozesse Treibhausgasemissionen, die grundsätzlich minimiert werden sollen (Stichwort: Abschwächung). Andererseits sollen sich Unternehmen den veränderten klimatischen Bedingungen anpassen (Stichwort: Anpassung). Das Thema Klimaanpassung ist ein relativ neues im CSR-Diskurs: Klimaanpassungsmaßnahmen dienen dazu, bereits spürbare Folgen des sich wandelnden Klimas sowie künftige Gefährdungen zu verringern. Die Anpassung an den Klimawandel zielt insgesamt darauf ab, Risiken und Schäden gegenwärtiger und künftiger Wirkungen zu verringern oder damit potenzielle Vorteile zu erzielen.⁶³



Relevant in diesem Handlungsfeld ist unter anderem das Treibhausgas-Emissionshandelsgesetz, das in Bezug auf die ISO-26000-Empfehlung zur Messung und Aufzeichnung von Treibhausgasemissionen relevant ist (§ 5 TEHG). Auch die ISO-26000-Empfehlung zur Vermeidung oder Reduzierung von Treibhausgasemissionen wird von den Regelungen des Treibhausgas-Emissionshandelsgesetz abgedeckt. Mit Blick auf die ISO-26000-Empfehlungen zur Einleitung von Gegenmaßnahmen zu bestehenden oder zu erwartenden Auswirkungen des Klimawandels ist das Erneuerbare-Energien-Wärmegesetz (§3 EEWärmeG) vor allem bei der Planung von Gebäuden relevant. Der Bereich der Klimaanpassung ist bisher weniger stark verpflichtet; insgesamt finden Unternehmen in Deutschland allerdings auch in diesem Handlungsfeld eine hohe Regelungsichte vor. Sie verfügen somit über eine gute Ausgangsbasis, um die ISO-26000-Empfehlungen in diesem Handlungsfeld zu erfüllen.

REFERENZEN

↳

- Treibhausgas-Emissionshandelsgesetz (TEHG)
- Erneuerbare-Energien-Wärmegesetz (EEWärmeG)

Wesentliche ISO-26000-Empfehlungen, die Unternehmen berücksichtigen sollten, wenn sie Treibhausgasemissionen reduzieren beziehungsweise minimieren möchten, sind (6.5.5.2.1):



-
- Festlegung der Verantwortungsgrenzen
-
- Identifikation der Treibhausgasemissionsquellen
-
- Messung und Dokumentation von Treibhausgasemissionen
-
- Umsetzung von Maßnahmen zur Minimierung beziehungsweise Vermeidung von Treibhausgasemissionen
-
- Realisierung von Energieeinsparungen, zum Beispiel durch die Entwicklung energieeffizienter Produkte oder Dienstleistungen oder deren Beschaffung
-
- Motivierung von Anspruchsgruppen (z. B. Lieferanten) innerhalb der Wertschöpfungskette, ihrerseits Maßnahmen umzusetzen
-
- Erreichen der Klimaneutralität durch Ausgleichmaßnahmen

Wenn Unternehmen ihre Grenzen der Verantwortung festlegen, empfiehlt die ISO 26000 die Unterscheidung zwischen dem Kontroll- und dem Einflussbereich einer Organisation. Das international anerkannte Greenhouse Gas Protocol unterscheidet bei der Ermittlung von Treibhausgasemissionen zwischen Scope 1 (eigener Einflussbereich: alle direkten Emissionen, z. B. die eigene Heizungsanlage), Scope 2 (Kontrollbereich: alle indirekten Emissionen, die bei der Erzeugung von Elektrizität und Fernwärme entstehen, die das Unternehmen einkauft) und Scope 3 (Kontrollbereich: alle übrigen indirekten Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen, zum Beispiel bei Lieferanten, in der Nutzungsphase eines Produktes oder bei seiner Entsorgung). Neben Kohlenstoffdioxid (CO₂) können je nach Produktions- oder Dienstleistungssektor für Unternehmen weitere Treibhausgase wie zum Beispiel Methan (CH₄) oder Lachgas (N₂O) relevant sein.

Wesentliche Management-Empfehlungen in Bezug auf Anpassung sind:



-
- Einbeziehen von Klimaprognosen, um Risiken zu identifizieren und die Klimaanpassung in der Unternehmensstrategie und bei Entscheidungen zu berücksichtigen (Hier und im Folgenden 6.5.5.2.2)
-
- Ergreifen von Maßnahmen, um Schäden durch den Klimawandel zu vermeiden beziehungsweise zu minimieren
-
- Einleiten von Gegenmaßnahmen zu bestehenden oder zu erwartenden Auswirkungen des Klimawandels
-
- Unterstützung von Anspruchsgruppen (z. B. eigene Mitarbeiter, Lieferanten), Kompetenzen und Fähigkeiten zur Anpassung aufzubauen

Da die Gefährdungen, die durch den Klimawandel entstehen beziehungsweise verstärkt werden können, äußerst vielfältig sind, sind auch die notwendigen Anpassungsmaßnahmen facettenreich. Die ISO 26000 liefert eine Liste möglicher Maßnahmen zur Klimaanpassung (6.5.5.2, Box 10 in der ISO-Norm).

Wesentliche ISO-26000-Empfehlungen in diesem Handlungsfeld können mithilfe etablierter Indikatoren systematisch erfasst werden.



ISO 26000 (6.5.5): Messung und Aufnahme der Treibhausgasemissionen (möglichst nach international vereinbarten Standards) → **EMAS:** Emissionen 1: jährliche Gesamtemissionen von Treibhausgasen (mindestens die Emissionen an CO₂, CH₄, N₂O, Hydrofluorkarbonat, Perfluorkarbonat und SF₆); **GRI G3.1:** EN16, EN17; **GRI G4:** EN15-EN19; **DVFA:** E 02-01

ISO 26000 (6.5.5): Bewertung des Typs und der Menge des Kraftstoffverbrauches → **EMAS:** Energieeffizienz 1: jährlicher Energieverbrauch; **GRI G3.1:** EN 3, EN4; **GRI G4:** EN3-EN5; **DVFA:** E30-03

ISO 26000 (6.5.5): Realisierung von Energieeinsparungen → **GRI G3.1:** EN5-EN7; **GRI G4:** EN6, EN7; **DVFA:** ggf. E 01-01

§

Bei der Bilanzierung von Treibhausgasen gibt es bisher nur wenige rechtliche Vorgaben. In Deutschland angesiedelte Unternehmen, die unter das Treibhausgas-Emissionshandelsgesetz fallen, müssen bestimmte Anforderungen erfüllen: Sie können sich bei der Bilanzierung zum Beispiel an der Norm ISO 14064 oder dem Greenhouse Gas Protocol orientieren. Bei der Angabe in Form von Indikatoren sollten Treibhausgase einheitlich als CO₂-Äquivalente ausgewiesen werden, um die Klimawirkung der unterschiedlichen Gase vergleichen zu können. Europäische Ausführungsverordnungen präzisieren mittlerweile die verschiedenen Pflichten.

REFERENZEN

↳

- Treibhausgas-Emissionshandelsgesetz (TEHG)

Direkte Emissionen, zum Beispiel aus der Verbrennung von Heizöl, sollten mit festen Faktoren berechnet werden. Standardemissionsfaktoren bei der Berechnung der CO₂-Emissionen finden sich unter anderem auf der Internetseite der Deutschen Emissionshandelsstelle) des Umweltbundesamtes.

5.2.6

Handlungsfeld 4: Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume

Im Fokus des Handlungsfeldes steht der Schutz von Natur und Landschaft, insbesondere die Erhaltung und Wiederherstellung der Biodiversität sowie der Leistungen und Funktionen des Naturhaushaltes (Ökosystemleistungen). Biodiversität beschreibt die Vielfalt des Lebens und bezieht sich auf drei interdependente Ebenen: genetische Vielfalt innerhalb einer Spezies, die Vielfalt der Tier- und Pflanzenarten und die Vielfalt der Ökosysteme.⁶⁴

Die biologische Vielfalt ist in den letzten Jahren stärker in den Fokus der Debatte um gesellschaftliche Verantwortung gerückt. Von Menschen verursachte Umweltänderungen sind die Hauptursachen für den Rückgang der Biodiversität, so wirkt sich zum Beispiel der Klimawandel negativ auf die biologische Vielfalt aus.⁶⁵ Unternehmen und Biodiversität stehen in einer wechselseitigen Beziehung zueinander: Einerseits wirken Unternehmen durch ihre Aktivitäten auf die Umwelt ein, was sich negativ auf die biologische Vielfalt auswirken kann. Andererseits steigt das Bewusstsein für den Nutzen und die Bedeutung der Biodiversität und der Leistungen der Ökosysteme („ecosystem services“), zum Beispiel weil sie Nahrung, Grundstoffe für Medikamente oder aber Räume für Erholung und Tourismus bereit stellen oder Fundamentales leisten wie die Regulierung des Klimas und des Wasserhaushaltes.⁶⁶

In der TEEB-Studie (The Economics of Ecosystems and Biodiversity), die unter der Schirmherrschaft der VN durchgeführt wurde, wird der ökonomische Wert der Biodiversität beziffert – unter Berücksichtigung von einzel- und volkswirtschaftlichen Aspekten.⁶⁷ So versorgen rund 100.000 Schutzgebiete der Erde die Menschen mit Ökosystemdienstleistungen im Wert von 4.400 bis 5.200 Milliarden US-Dollar pro Jahr. Dieser Wert übertrifft die Summe der Umsätze des weltweiten Automobilsektors, des Stahlsektors und des IT-Dienstleistungssektors zusammen.⁶⁸ Einer Studie über die ökonomischen Effekte der Großschutzgebiete zufolge besuchen in Deutschland ca. 50,9 Millionen Menschen die deutschen Nationalparks und bewirken damit einen Bruttoumsatz von rund 2,1 Milliarden Euro und sichern etwa 69.000 Arbeitsplätze.⁶⁹

Laut der Studie sind sich mehr als 60 Prozent der Verbraucher in Europa der Probleme des Verlustes der Biodiversität bewusst. In der Naturbewusstseinsstudie 2011 spiegelt sich im Vergleich zu den Vorjahren ein größeres Verständnis bei den Bürgern in Deutschland für den komplexen Begriff der biologischen Vielfalt wider. Ihr Schutz wird als gesellschaftliche Aufgabe (71 % aller Befragten) wahrgenommen, und auch bei ihren Kaufentscheidungen geben 75 % der Befragten an, die Marke von Kosmetika und Drogerieartikeln zu wechseln, wenn sie erfahren würden, dass deren Herstellung die biologische Vielfalt gefährdet.⁷⁰

Auf nationaler Ebene wird die internationale TEEB-Initiative in dem Prozess „Naturkapital Deutschland – TEEB DE“ weitergeführt. Dieser soll den ökonomischen Wert der biologischen Vielfalt explizit für Deutschland verdeutlichen und dadurch ethische und ökologische Begründungen für den Erhalt dieses „Naturkapitals“ sinnvoll ergänzen.⁷¹ Erarbeitet wurde auch eine Broschüre für Unternehmen mit weitreichenden Informationen zu Handlungsmöglichkeiten.⁷²

64 Siehe Moser und Henning 2010.

65 Siehe Millennium Ecosystem Assessment 2005 und Biodiversity in Good Company (o. J.).

66 Siehe Biodiversity in Good Company Initiative (o. J.).

67 Siehe TEEB 2010.

68 Siehe die vom BMU zusammengestellte Übersicht zu der TEEB-Studie „Die Ökonomie von Ökosystemen und der Biodiversität“ unter: www.bmub.bund.de/themen/natur-arten/naturschutz-biologische-vielfalt/teeb (Zugriff: 15.01.2014).

69 Siehe Job et al. 2005.

70 Siehe Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit und Bundesamt für Naturschutz 2012.

71 Siehe www.naturkapital-teeb.de (Zugriff: 15.01.2014).

72 Siehe Naturkapital Deutschland TEEB DE 2013.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass die ISO 26000 dieses Thema in einem separaten Handlungsfeld behandelt. Der Bewahrung der biologischen Vielfalt sollte laut ISO 26000 höchste Priorität eingeräumt werden. Wenn ein Eingriff in Natur und Landschaft nicht vermieden werden kann, sollten Ökosysteme wiederhergestellt werden. Ist auch dies nicht möglich, sollten die Beeinträchtigungen in anderer Form ausgeglichen werden – diese Abstufung sollten Unternehmen bei dem Biodiversitätsmanagement berücksichtigen.

§

Unternehmen sollten durch eine Vielzahl von gesetzlichen Anforderungen mit dem Handlungsfeld bereits direkt oder indirekt in Berührung gekommen sein. Dies betrifft vor allem die verschiedenen Naturschutzinstrumente wie den Arten- und Biotopschutz sowie den Schutz bestimmter Teile von Natur und Landschaft im Gesetz über Naturschutz und Landschaftspflege (§§ 20 ff., 30, 37 ff. BNatSchG). In Bezug auf die vorgenannte Empfehlung zur Kompensation von Eingriffen, greifen insbesondere die naturschutzrechtlichen Ausgleichs- und Ersatzregelungen dieses Gesetzes (§ 15 Abs. 2 BNatSchG) sowie das Umweltschadensrecht (§§ 4 ff. USchadG). Zu nennen sind aber auch solche Anforderungen, die in den vorherigen Handlungsfeldern genannt wurden und mittelbar Einfluss auf die Biodiversität haben. Auch beim Thema Schutz von Gewässern deckt der gesetzliche Rahmen einen Großteil der ISO-Empfehlungen ab, unter anderem wenn Unternehmen Maßnahmen zum Schutz beziehungsweise zur Wiederherstellung von Ökosystemen ergreifen sollen (6.5.6.2). Eine gesetzliche Anforderung dazu findet sich im bereits genannten Wasserhaushaltsgesetz (z. B. §§ 40 Abs. 1, 41 WHG: Pflichten bei der Gewässerunterhaltung). In dem Gesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung wird die biologische Vielfalt explizit als Schutzgut definiert (§ 2 UVPG), was unter anderem in Bezug auf die ISO-26000-Empfehlung zur Identifizierung von Auswirkungen auf die Biodiversität (6.5.6.2) relevant ist, zum Beispiel bei der Planung von Gebäuden.⁷³



REFERENZEN

- ↳
- Wasserhaushaltsgesetz (WHG)
- Gesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG)
- Gesetz über Naturschutz und Landschaftspflege (BNatSchG)
- Umweltschadensrecht (USchadG)

Wesentliche Management-Empfehlungen in diesem Handlungsfeld sind:



-
- Identifikation und Bestimmung direkter und indirekter Auswirkungen auf die Biodiversität (Hier und im Folgenden 6.5.6.2)
-
- Messung von Auswirkungen der unternehmerischen Handlungen auf die Biodiversität
-
- Ergreifen von Maßnahmen zur Vermeidung, Minderung und Kompensation der direkten und indirekten Beeinträchtigungen von Natur und Landschaft
-
- Berücksichtigung von Standards und Zertifizierungen beim Biodiversitätsmanagement
-
- Berücksichtigung des Schutzes von Flora und Fauna bei Baumaßnahmen
-
- Beteiligung an Marktmechanismen, um Umweltkosten zu internalisieren
-
- Erhöhen des Anteils an Lieferanten, die durch ihre Praktiken biologische Vielfalt fördern

73 Siehe Koch (o. J.).

Unternehmen können direkt und indirekt für den Verlust biologischer Vielfalt verantwortlich sein. Direkte Auswirkungen gehen vom Kerngeschäft des Unternehmens aus, beispielsweise bei Branchen, die direkt Landnutzung betreiben, wie z. B. dem Bergbau oder der Forstwirtschaft. Indirekte Auswirkungen entstehen in der Lieferkette eines Unternehmens (z. B. in der Konsumgüterindustrie) und stellen daher für das unternehmerische Umwelt- /Biodiversitätsmanagement eine besondere Herausforderung dar. Die indirekten Auswirkungen sind aufgrund der Multiplikatorwirkung häufig von großer Bedeutung.⁷⁴

Die gesetzlichen Vorgaben ergänzend, existieren unterschiedlichste Mechanismen und Ansätze zum Schutz der Biodiversität: zum Beispiel der no-net-loss-Ansatz⁷⁵ der Europäischen Kommission im Rahmen der Biodiversitätsstrategie, Biodiversity Offsets⁷⁶ oder Zahlungen an Landnutzer und/oder Grundbesitzer für das Vornehmen oder Unterlassen bestimmter, die biologische Vielfalt beeinflussender Handlungen, sogenannte Payments for Ecosystem Services (PES).⁷⁷

Im Bereich der Beschaffung gibt es für dieses Handlungsfeld keine gesetzliche Anforderung.⁷⁸ Unternehmen können sich aber an Standards und Labels wie zum Beispiel dem Forest Stewardship Council oder dem Marine Stewardship Council orientieren.⁷⁹

Grundsätzlich sollte angestrebt werden, dass sich Maßnahmen auf alle drei genannten Ebenen der Biodiversität – Vielfalt der Ökosysteme (Lebensgemeinschaften, Lebensräume, Landschaften), Artenvielfalt und genetische Vielfalt innerhalb der Arten – beziehen.

Unternehmen können die direkten und indirekten Auswirkungen ihres Handelns auf die Biodiversität mithilfe einer Reihe etablierter Indikatoren messen, die im Folgenden dargestellt werden. Derzeit werden weitere bezogene Indikatoren zur Integration in das unternehmerische Management erarbeitet (beispielsweise im Rahmen der Plattform „Unternehmen biologische Vielfalt 2020“ und der „European Business and Biodiversity Campaign“):



ISO 26000 (6.5.6): Identifikation von potenziellen nachteiligen Auswirkungen auf die Biodiversität und auf die Leistungsfähigkeit von Ökosystemen) →
EMAS: Biologische Vielfalt: Flächenverbrauch;
GRI G3.1: EN9, EN12, EN15, EN25; **GRI G4:** EN9, EN12, EN14, EN26

ISO 26000 (6.5.6): Ergreifen von Maßnahmen zur Beseitigung und Minimierung von potenziellen nachteiligen Auswirkungen auf die Biodiversität und auf die Leistungsfähigkeit von Ökosystemen →
GRI G3.1: EN13, EN14; **GRI G4:** EN13;
DVFA: E 12-01, E12-03, E12-05

74 Siehe European Business and Biodiversity Campaign (o. J.).

75 No-net-loss bedeutet, dass Biodiversität nicht gemindert wird.

76 Siehe Natural Capital Markets 2014a. Offsets oder Kompensationen sind z. B. bei Bauvorhaben relevant. Es handelt sich um gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen zum Ausgleich oder Ersatz von Eingriffen in die Natur und die Landschaft.

77 Siehe Natural Capital Markets 2014b. Verbreitete PES in Deutschland sind Zahlungen von Trinkwasserversorgern o. Ä. an Landwirte.

78 Siehe Bay 2010.

79 Eine Übersicht über Labels und Standards findet sich in Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz 2009.



ISO 26000 (6.5.6): Ergreifen von Maßnahmen zur Wiederherstellung von Ökosystemen → **GRI G3.1:** EN13, EN14; **GRI G4:** EN13; **DVFA:** E12-01, E12-03, E12-05

ISO 26000 (6.5.6): Ergreifen von Maßnahmen, die mit der Zeit zu einem Nettozuwachs der Leistungsfähigkeit von Ökosystemen führen, um Verluste an Ökosystemen auszugleichen → **GRI G3.1:** EN13, EN14; **GRI G4:** EN13; **DVFA:** E29-03, E29-05

ISO 26000 (6.5.6): Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz von endemischen, bedrohten oder gefährdeten Arten oder Lebensräumen (die negativ beeinflusst werden können) → **GRI G3.1:** EN13-EN15; **GRI G4:** EN12, EN13; **DVFA:** E29-03, E29-05

ISO 26000 (6.5.6): Einbeziehung des Schutzes natürlicher Lebensräume, von Feuchtgebieten, Wäldern, Wildtier-schneisen, Schutzgebieten und landwirtschaftlichen Flächen bei der Entwicklung von Baumaßnahmen → **GRI G3.1:** EN11; **GRI G4:** EN11

5.3 MENSCHENRECHTE

(Normabschnitt 6.3)

Handlungsfeld 1:

GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN & RECHTE BEI DER ARBEIT S. 56

Handlungsfeld 2:

WAHRNEHMUNG BÜRGERLICHER & POLITISCHER RECHTE S. 57

Handlungsfeld 3:

**WAHRNEHMUNG WIRTSCHAFTLICHER, SOZIALER
& KULTURELLER RECHTE** S. 58

Handlungsfeld 4:

BESEITIGUNG VON MISSSTÄNDEN S. 60

Handlungsfeld 5:

**VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG & UMGANG
MIT SCHUTZBEDÜRFTIGEN GRUPPEN** S. 61

Handlungsfeld 6:

VERMEIDUNG VON MITTÄTERSCHAFT S. 63

5.3.1

Das Kernthema im Überblick

Die Diskussion über die menschenrechtsspezifische Verantwortung von Unternehmen wird immer wieder durch die Aufdeckung von Menschenrechtsverletzungen neu angestoßen. Besonders relevant ist das Thema für Unternehmen und ihre Zulieferbetriebe, die in Ländern mit niedrigem Pro-Kopf-Einkommen und einer vergleichsweise geringen Regelungsdichte tätig sind. Bekannte Beispiele von Menschenrechtsverletzungen sind politisch motivierte Morde (z. B. Ken Saro-Wiwa und acht weitere Vertreter des Ogoni-Volkes im Zusammenhang mit den in Nigeria tätigen Erdölfirmen), die Unterstützung und Finanzierung von Bürgerkriegen (z. B. durch sogenannte Blutdiamanten) und despotischer Regimes (z. B. durch Ölfirmen in Burma), lebensbedrohliche Umweltzerstörungen (z. B. der Stahlindustrie in Kasachstan) oder ausbeuterische und gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen (z. B. in der Textilindustrie in Südasien und Mittelamerika).^{80,81} Mit zunehmender öffentlicher Diskussion bildete sich allerdings auch eine inflationäre Verwendung menschenrechtsbezogener Urteilkriterien heraus, die in teilweise bizarren Verantwortungsketten zuweilen ein nur dem Anschein nach menschenrechtsverletzendes unternehmerisches Handeln anprangerten.⁸²

2005 wurde Professor John Ruggie zum Besonderen Vertreter des Generalsekretärs der VN für Wirtschaft und Menschenrechte ernannt. In den folgenden Jahren legte er eine Serie von Berichten vor, in denen er unter Einbindung aller relevanten Interessengruppen das sogenannte Protect-Respect-and-Remedy-Konzept (VN-Rahmenkonzept) entwickelte.⁸³

⁸⁰ Siehe Leisinger 2010.

⁸¹ Einen Gesamtüberblick über die verschiedenen Facetten der tatsächlichen oder vorgeblichen Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen erhalten Sie zum Beispiel unter: www.business-humanrights.org und www.hrw.org (Zugriff: 15.01.2014).

⁸² Siehe Leisinger 2010.

⁸³ Alle Berichte zum VN-Rahmenkonzept sowie die VN-Leitprinzipien sind verfügbar unter: www.business-humanrights.org (Zugriff: 15.01.2014).

⁸⁴ Siehe Leisinger 2010.

Das VN-Rahmenkonzept, das den 2011 verabschiedeten VN-Leitprinzipien zugrunde liegt, besteht aus drei komplexeren Säulen:

- **die staatliche Verpflichtung, Menschenrechte gegen Verstöße durch Dritte, einschließlich Unternehmen, durch angemessene politische Maßnahmen, Gesetzgebung, Rechtsprechung und Rechtsdurchsetzung zu schützen**
- **die unternehmerische Verantwortung, Menschenrechte zu respektieren, das heißt, mit der gebotenen Sorgfalt („due diligence“) zu handeln, um die Verletzung der Rechte Dritter zu vermeiden, sowie negative Einwirkungen auf die Menschenrechte, die sie verursacht oder zu denen sie beigetragen haben, auszugleichen**
- **die Verbesserung des Zuganges zu Abhilfemaßnahmen durch effektive gerichtliche und außergerichtliche Rechtschutzmöglichkeiten bei Menschenrechtsverstößen durch Unternehmen**

Die VN-Leitprinzipien konkretisieren das VN-Rahmenkonzept mit Blick auf dessen Umsetzung durch alle beteiligten Interessengruppen, insbesondere durch Staaten und Unternehmen. Mit dem VN-Rahmenkonzept liegt ein Referenzrahmen für menschenrechtswürdiges Verhalten vor, dennoch ist die Diskussion bis heute keineswegs abgeschlossen. In ihrem Abschlussbericht kommen Ruggie und seine Arbeitsgruppe zu dem Ergebnis, dass unternehmerische Aktivitäten Auswirkungen auf sämtliche Menschenrechte haben. Daher tragen Unternehmen auch in solchen Feldern menschenrechtsspezifische Verantwortung, die primär Staaten oder anderen gesellschaftlichen Akteuren zugeordnet werden. Die Arbeitsgruppe um Ruggie empfiehlt, dass man zwischen den menschenrechtsspezifischen Auswirkungen auf der einen Seite und den Einflussmöglichkeiten des Unternehmens (z. B. auf Lieferanten, lokale Behörden oder Vertragspartner) auf der anderen Seite unterscheiden sollte. Eindeutig im Verantwortungsbereich eines Unternehmens liege die Vermeidung direkter Menschenrechtsverletzungen. Die proaktive Einflussnahme auf politische und/oder gesellschaftliche Akteure könne hingegen nur unter bestimmten Voraussetzungen (zum Beispiel unter Achtung der Antikorruptionsrichtlinien des Unternehmens) in dessen Einflussbereich liegen.⁸⁴

Diese Verantwortungen und daraus resultierenden Pflichten umfassen daher besonders, aber eben nicht ausschließlich den eigenen Einflussbereich. Die Festlegung des Einflussbereiches („sphere of influence“) wurde als so bedeutsam erachtet, dass ihm ein separater Bericht gewidmet wurde.⁸⁵ Die Empfehlungen des Ruggie-Berichtes fanden Eingang in die Handlungsempfehlungen der ISO 26000. Der Begriff des Einflussbereiches wird in der ISO 26000 – vor allem in den Kapiteln 5.2.3 und 7.3.3. – umfangreich definiert.

Kernempfehlungen der ISO 26000 zur Wahrnehmung menschenrechtlicher Verantwortung fokussieren unter anderem auf organisatorische Maßnahmen zur Festlegung des eigenen Einflussbereiches, vor allem in kritischen Umfeldern, sowie die Verankerung des Themas in Aufbau- und Ablauforganisationen:



Es sollten organisatorische Maßnahmen getroffen werden, die sicherstellen, dass keine unternehmerische Entscheidung getroffen wird, bei der Menschenrechte verletzt werden. Vielmehr sollten unternehmerische Entscheidungen einen Beitrag zur Förderung und Verteidigung einer umfassenden Erfüllung der Menschenrechte leisten (6.3.4.2). In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass ein Unternehmen die Grenzen seines Einflussbereiches genau kennt.

Es sollten Folgeabschätzungen durchgeführt werden, die sicherstellen, dass vom Unternehmen nur solche Maßnahmen ergriffen werden, die die Menschenrechte tatsächlich achten beziehungsweise die Menschenrechtssituation nicht verschlimmern oder weitere Verletzungen nach sich ziehen (6.3.4.2).

In der Aufbau- und Ablauforganisation sollte die Einhaltung der Menschenrechte der Größe und Situation des Unternehmens entsprechend berücksichtigt werden (6.3.3.2).



Besondere Sorgfalt sollten Unternehmen zeigen, die in kritischen Umfeldern tätig sind (6.3.4.2). Zu ihren Merkmalen zählen insbesondere politische Instabilität beziehungsweise Konflikte, demokratisches Versagen, Versagen von Rechtssystemen oder auch das teilweise oder gänzliche Fehlen von politischen oder bürgerlichen Rechten. Zu kritischen Umfeldern zählen auch solche, in denen Armut, Dürre, extreme Gesundheitsgefahren oder Naturkatastrophen herrschen, oder Situationen, in denen das Unternehmen an einer Grund- und Rohstoffgewinnung beteiligt ist. Zudem bewegen sich auch unternehmerische Aktivitäten in kritischen Umfeldern, die erhebliche Auswirkungen auf natürliche Ressourcen (wie Wasser, Wälder oder die Erdatmosphäre) haben oder das Gefüge von Gemeinschaften zerreißen können. Auch die räumliche Nähe von Unternehmensstandorten zu Gemeinschaften indigener Völker, Arbeiten, die Kinder betreffen oder einbeziehen können, oder Korruption können ein kritisches Umfeld sein. Selbst komplexe Wertschöpfungsketten, in denen Arbeiten auf informeller Basis und ohne rechtlichen Schutz ausgeführt werden, oder die Notwendigkeit umfangreicher Maßnahmen zur Sicherung von Betriebsgeländen (oder anderer Vermögenswerte) können ein kritisches Umfeld beschreiben.

Auf EU-Ebene finden sich verpflichtende Vorgaben zur Wahrnehmung der Menschenrechte in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten.

85 Siehe Ruggie 2008.

§

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Wahrnehmung der Menschenrechte werden in Deutschland weitestgehend durch das Grundgesetz und weiterführende gesetzliche Vorschriften abgedeckt, die für deutsche Unternehmen eine unmittelbare Relevanz haben. Die rechtliche Verankerung der Menschenrechte findet sich in Artikel 1 Absatz 2 des Grundgesetzes. Darüber hinaus ist die Bundesrepublik Deutschland dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (kurz UN-Zivilpakt) beigetreten, der den Rang eines Gesetzes hat und im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB I, 1973 II, S. 1534) veröffentlicht wurde.

REFERENZEN

↳

- Grundgesetz (GG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Die Bundesrepublik Deutschland unterzeichnete auch die UN-Menschenrechtscharta, die das Recht auf soziale Sicherheit, Arbeit und Wohnung proklamiert.



Die ISO-26000-Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation (Management-Empfehlungen) können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und der Berücksichtigung menschenrechtlicher Verantwortung in der Unternehmenspolitik und daraus abgeleiteter Leitlinien (Prinzipien, Grundsätze) umgesetzt werden. Effektivität und Effizienz ihrer Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich durch Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung umsetzen.

5.3.2

Übersicht der Handlungsfelder

In der ISO 26000 wird das Kernthema Menschenrechte durch Empfehlungen beschrieben, die sich in folgende acht Handlungsfelder unterteilen: gebührende Sorgfalt, Menschenrechte in kritischen Situationen, Vermeidung der Mittäterschaft, Beseitigung von Missständen, Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen, bürgerliche und politische Rechte sowie wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Viele Empfehlungen weisen eine gewisse Redundanz auf. Sie gründet sich darauf, dass in den einzelnen Handlungsfeldern gleiche aufbau- und ablauforganisatorische Forderungen aufgestellt werden, die sich lediglich in Bezug auf das Thema, in dessen Rahmen sie umgesetzt werden sollen, unterscheiden.

Um die praktische Umsetzung zu erleichtern und den gegenwärtigen Stand der öffentlichen Diskussion strukturierter widerzuspiegeln, wurden die Empfehlungen zur Wahrnehmung der Menschenrechte neu geordnet. Die in der ISO 26000 aufgeführten Handlungsfelder gebührende Sorgfalt und Menschenrechte in kritischen Situationen wurden in die anderen Handlungsfelder integriert. Entsprechend der Bedeutung für Unternehmen wurden sechs Handlungsfelder in einer neuen Reihenfolge priorisiert:

- **GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN UND RECHTE BEI DER ARBEIT**
- **WAHRNEHMUNG BÜRGERLICHER UND POLITISCHER RECHTE**
- **WAHRNEHMUNG WIRTSCHAFTLICHER, SOZIALER UND KULTURELLER RECHTE**
- **BESEITIGUNG VON MISSSTÄNDEN**
- **VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG UND UMGANG MIT SCHUTZBEDÜRFTIGEN GRUPPEN**
- **VERMEIDUNG VON MITTÄTERSCHAFT**

Im Folgenden werden diese erläutert und die wichtigsten Management- und Indikatoren-Empfehlungen aufgelistet.

5.3.3

Handlungsfeld 1: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

§

Viele ISO-26000-Empfehlungen zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit werden in Deutschland umfangreich durch eine Reihe von Gesetzen abgedeckt. Das Grundgesetz deckt (insbesondere durch Art. 3, 9 und 12 GG) ISO-26000-Empfehlungen ab. Weitere gesetzliche Verpflichtungen zu grundlegenden Prinzipien und Pflichten bei der Arbeit finden sich im Arbeitsverfassungsgesetz (§ 4 ArbVG) zu Kollektivverhandlungen, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§§ 12, 17 und 19 AGG) und im Bürgerlichen Gesetzbuch unter Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung (§ 611a BGB), in § 7 in Verbindung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 3 Abs. 3 AGG – Belästigung am Arbeitsplatz) oder im Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG – Kinderarbeit). Die Sicherstellung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ist darüber hinaus im Rahmen von Arbeitsvereinbarungen geregelt.

REFERENZEN

↘

- Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Grundgesetz (GG)

Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation (Management-Empfehlungen) können bereits mit der Einführung etablierter Managementsysteme umgesetzt und ihre Effektivität und Effizienz durch Auditsysteme geprüft werden. Zu ihnen zählen insbesondere:



Ergreifen von Maßnahmen, um Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern

Sicherstellung, dass jede Form der Kinderarbeit vermieden beziehungsweise beseitigt wird

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.3.10.3): Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit → **GRI G3.1:** HR5; **GRI G4:** HR4; **Stiftung Warentest:** SB3; **PROSA:** 1.2.2; **DVFA:** S07-01, S07-04, S06-01, S06-02

ISO 26000 (6.3.10.3): Sicherstellung von Kollektivverhandlungen → **GRI G3.1:** LA4; HR5; **GRI G4:** HR4; **Stiftung Warentest:** SB3; **PROSA:** 1.2.5; **DVFA:** S07-01, S07-04, S06-01, S06-02

ISO 26000 (6.3.10.3): Gewährleistung, dass keine Beteiligung an Zwangs- oder Pflichtarbeit stattfindet noch daraus Nutzen gezogen wird → **GRI G3.1:** HR7; **GRI G4:** HR6; **PROSA:** 1.4.2, 1.4.3; **DVFA:** S07-01, S07-04, S06-01, S06-02

ISO 26000 (6.3.10.3): Sicherstellung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung; **GRI G3.1:** EC5, HR4, LA13, LA14 → **GRI G4:** EC5, HR3, LA12, LA13; **Stiftung Warentest:** SB8, SB9; **PROSA:** 1.3.2, 1.3.3, 1.3.8; **DVFA:** S10-01, S10-03

ISO 26000 (6.3.10.3): Gewährleistung, dass das Mindestalter für Beschäftigung gemäß internationaler Rechtsakte eingehalten wird → **GRI G3.1:** HR6; **GRI G4:** HR5; **PROSA:** 1.5.1-1.5.3; **DVFA:** S07-01, S07-04, S06-01, S06-02



ISO 26000 (6.3.10.3): Sicherstellung, dass jede Form der Kinderarbeit vermieden beziehungsweise beseitigt wird → **GRI G3.1:** HR6, HR10, HR11; **GRI 4:** HR5, HR9, HR12; **PROSA:** 1.5.1-1.5.3; **DVFA:** S07-01, S07-04, S06-01, S06-02

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Sicherstellung, dass alle bürgerlichen und politischen Individualrechte geachtet werden, sind ausnahmslos Management-Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation und können im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation berücksichtigt werden. Zu ihnen zählen insbesondere:

5.3.4

**Handlungsfeld 2:
Wahrnehmung bürgerlicher
und politischer Rechte**

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Achtung aller bürgerlichen und politischen Individualrechte (6.3.8.2) werden in Deutschland umfänglich durch Gesetze abgedeckt.



 Sicherstellung, dass alle bürgerlichen und politischen Individualrechte geachtet werden

 Sicherstellung des Rechtes, Eigentum zu besitzen, und des Verbots der willkürlichen Aberkennung von Eigentum

Die Umsetzungsleistungen der ISO-26000-Empfehlungen zur Wahrnehmung bürgerlicher und politischer Rechte lassen sich kaum mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



 Insbesondere das Grundgesetz gewährt individuelle Rechte (Art. 2, Abs. 2 GG), garantiert die Meinungs- und Redefreiheit wie auch die Freiheit, Informationen und Gedankengut ohne Rücksicht auf Staatsgrenzen und in welcher Form auch immer zu beschaffen, zu empfangen und weiterzugeben (Art. 5 Abs. 1 GG). Das Grundgesetz garantiert zudem das Recht, Eigentum zu besitzen, und das Verbot der willkürlichen Aberkennung von Eigentum (Art. 14 Abs. 1 und 3 GG). Ferner regelt es den Zugang zu einem ordentlichen Gerichtsverfahren und das Recht auf eine faire Anhörung, bevor interne Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden; sogenannte Rechtsschutzgarantie (Art. 19 Abs. 4 GG).

REFERENZEN

- ↳
- Grundgesetz (GG)



ISO 26000 (6.3.8.2): Sicherstellung, dass alle bürgerlichen und politischen Individualrechte geachtet werden → **GRI G3.1:** HR5, HR9; **GRI G4:** HR4, HR8; **PROSA:** ggf. 2.2.2

ISO 26000 (6.3.8.2): Sicherstellung, dass sowohl das Recht, Eigentum zu besitzen, als auch das Verbot der willkürlichen Aberkennung von Eigentum geachtet wird → **GRI G3.1/G3:** HR5, HR9; **GRI G4:** HR4, HR8; **PROSA:** 2.2.42

5.3.5

Handlungsfeld 3: Wahrnehmung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Achtung aller wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte (6.3.9.1) werden in Deutschland durch verschiedene Gesetze abgedeckt.

§

Gesetzliche Regelungen fokussieren vor allem auf die Gewährleistungen von Rechten (u. a. Recht auf Bildung) durch öffentliche Verwaltungen.

Die öffentliche Verwaltung hat zum Beispiel die Aufgabe, das Recht auf Bildung durch Schulgesetze der Länder (z. B. §§ 34 ff. SchulG NRW) sicherzustellen. Dies resultiert ebenso aus dem Sozialgesetzbuch (§ 34 SGB XII) und für Arbeitgeber aus dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (§ 3 AWbG).

Das Recht auf Arbeit unter gerechten und günstigen Bedingungen wird durch das Grundgesetz (Art. 12 GG in Verbindung mit arbeitsrechtlichen Einzelbestimmungen) sichergestellt.

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit wird durch das Grundgesetz (Art. 9 GG) gesetzlich geregelt.

Das Recht auf einen zufriedenstellenden Gesundheitszustand wird durch das Sozialgesetzbuch (§ 2 in Verbindung mit § 150 SGB VII, sowie § 3 in Verbindung mit § 5 SGB V) gesetzlich geregelt.

§

Die öffentliche Verwaltung hat weiterhin nach dem Sozialgesetzbuch die Aufgabe, das Recht auf einen Lebensstandard, der körperliche und geistige Gesundheit sowie Wohlbefinden für die gesamte Familie ermöglicht, sowie das Recht auf Nahrung und Kleidung sicherzustellen (§§ 27 ff. SGB XII).

Das Recht auf Unterkunft ist Aufgabe der öffentlichen Verwaltung (§§ 35 ff. SGB XII).

Das Recht auf medizinische Versorgung ist nach dem Sozialgesetzbuch Aufgabe der öffentlichen Verwaltung (§§ 47 ff. SGB XII).

Das Recht auf Ausübung einer Religion und Kultur ist durch Art. 4 Abs. 1 und 2 GG gesetzlich geregelt.

Darüber hinaus kann das Recht auf notwendige soziale Absicherung (z. B. im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Behinderung, Tod des Ehepartners, Alter oder bei anderweitigem Verlust der Unterhaltsmittel durch unverschuldete Umstände) über das System der gesetzlichen Sozialversicherung im Sozialgesetzbuch (insbesondere Regelungen in SGB XII) sichergestellt werden.

REFERENZEN

↳

- Schulgesetze (SchulG)
- Sozialgesetzbuch (SGB)
- Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)
- Grundgesetz (GG)

Lediglich das in ISO 26000 empfohlene Recht auf reelle Chancen, ohne Diskriminierung an Entscheidungen mitzuwirken, die zur Förderung positiver und zur Erschwerung negativer Praktiken mit Bezug auf diese Rechte beitragen, wird nicht explizit in den Gesetzen angesprochen, kann aber indirekt aus der allgemeinen Rechtsprechung abgeleitet werden.

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Sicherstellung, dass alle wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte geachtet werden, sind ausnahmslos Management-Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation und können im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation berücksichtigt werden. Zu den Empfehlungen, die mittels Managementsystemen umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



-
- Durchführung von Bewertungen, wie sich Entscheidungen, Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen sowie neue Projekte auf wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte auswirken können
-
- Sicherstellung, dass der direkte oder indirekte Zugang zu einem wesentlichen Produkt oder einer wesentlichen Ressource (z. B. Wasser) nicht eingeschränkt oder verweigert wird
-
- Verabschiedung und Einhaltung unternehmerischer Vorgaben, um die effiziente Verteilung von Gütern und Dienstleistungen der Grundversorgung sicherzustellen

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Wahrnehmung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte mithilfe etablierter Indikatoren messen. In den GRI-Leitlinien und Indikatorenvorschlägen aus anderen Katalogen finden sich folgende Vorschläge:



-
- ISO 26000 (6.3.9.1):** Sicherstellung des Rechtes auf Bildung → **PROSA:** 1.10, 2.5.5, 3.4
-
- ISO 26000 (6.3.9.1):** Sicherstellung des Rechtes auf einen zufriedenstellenden Gesundheitszustand → **GRI G3.1:** LA8; **GRI G4:** ggf. LA7; **Stiftung Warentest:** SB6, SB13; **PROSA:** ggf 1.1.4, 1.1.6, 4.1.2
-
- ISO 26000 (6.3.9.1):** Sicherstellung des Rechtes auf einen Lebensstandard, der körperliche und geistige Gesundheit sowie Wohlbefinden für die gesamte Familie ermöglicht → **GRI G3.1:** EC5; LA8; **GRI G4:** EC5
-
- ISO 26000 (6.3.9.1):** Sicherstellung des Rechtes auf Unterkunft → **GRI G3.1:** EC5; **GRI G4:** EC5; **PROSA:** 1.11.5
-
- ISO 26000 (6.3.9.1):** Sicherstellung des Rechtes auf notwendige soziale Absicherung → **GRI G3.1:** EC5; **GRI G4:** EC5; **Stiftung Warentest:** SB5; **PROSA:** 1.9
-
- ISO 26000 (6.3.9.1):** Sicherstellung des Rechtes auf Ausübung einer Religion und Kultur → **GRI G3.1:** HR4; **GRI G4:** HR3; **PROSA:** 2.3.2, 2.3.4

5.3.6

Handlungsfeld 4:
Beseitigung von Missständen

In diesem Handlungsfeld gibt die ISO 26000 vor, dass organisatorische Maßnahmen getroffen werden sollten, die sicherstellen, dass Personen oder Personengruppen, die der Meinung sind, ihre Menschenrechte würden durch das Unternehmen verletzt, freien Zugang zu bestehenden gesetzlichen Verfahren haben.



Die Kernempfehlung der ISO 26000 zu einem offenen Zugang zum Rechtsweg ist in Deutschland als Rechtsschutzgarantie im Grundgesetz (Art. 19 Abs. 4 GG) rechtlich gesichert. Die zweite Kernforderung nach Steuerungsmechanismen ist ebenfalls durch das Grundgesetz (Art. 19 Abs. 4 GG) abgedeckt, für Arbeitnehmer zusätzlich durch das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), das Betriebsverfassungsgesetz (§ 84 BetrVG) sowie durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 13 AGG). Durch Steuerungsmechanismen und entsprechendes Management soll sichergestellt werden, dass Beschwerdeprozesse fair geführt und von keiner der beteiligten Parteien behindert werden können. Die Mechanismen sollten klar und transparent sein und gegenüber allen Geschädigten in verständlicher Art und Weise bekannt gemacht werden.

REFERENZEN



- Grundgesetz (GG)
- Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Beseitigung von Missständen sind ausnahmslos Management-Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation und können im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation berücksichtigt werden. Zu ihnen zählen insbesondere folgende Empfehlungen (6.3.6.2):



- Aufbau von Mechanismen zur Beseitigung von Missständen (für den eigenen Gebrauch und den der Anspruchsgruppen)
- Einrichtung von Steuerungsmechanismen und Schaffung eines transparenten Managements für deren Umsetzung und Überwachung
- Bereitstellung geeigneter Hilfestellung für die Geschädigten, die sich unter Umständen mit Zugangsbarrieren konfrontiert sehen (dabei können Zugangsbarrieren Analphabetismus, unterschiedliche Muttersprachen, mangelndes Bewusstsein, nicht ausreichende finanzielle Mittel, Behinderung, Angst vor Vergeltung oder große räumliche Entfernung sein)
- Sicherstellung des freien Zuganges zu relevanten Informationsquellen für sämtliche Geschädigte (gemeint ist nicht nur die Bereitstellung von Informationen, sondern auch die Zurverfügungstellung von Beratungsleistungen und Expertenwissen, die für die Beteiligung an einem fairen Beschwerdeprozess notwendig sind)
- Sicherstellung, dass sämtliche Ergebnisse und Lösungen aus dem Beschwerdeprozess mit geltendem Recht (und insbesondere auch mit international anerkannten Menschenrechtsstandards) vereinbar sind



 Beachtung des öffentlichen Interesses und Schaffung der Möglichkeit für eine öffentliche Prüfung (unter Einhaltung der von den am Beschwerdeprozess beteiligten Parteien getroffenen Vertraulichkeitsvereinbarungen)

 Sicherstellung, dass durch den Prozess einvernehmliche Lösungen zustande kommen

 Sicherstellung, dass den Parteien bei gerichtlichen Entscheidungen das Recht vorbehalten ist, sich um unabhängige Mechanismen zu bemühen

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Beseitigung von Missständen mithilfe etablierter Indikatoren messen. Im GRI-Leitfaden finden sich direkte Bezüge zu den ISO-Empfehlungen. Hervorzuheben sind zudem folgende Indikatorenvorschläge aus anderen Katalogen:



ISO 26000 (6.3.6.1): Schaffung von Mechanismen für jene, die der Meinung sind, dass ihre Menschenrechte verletzt wurden, damit sie die Organisation darauf aufmerksam machen und Wiedergutmachung verlangen können → **GRI G3.1:** HR11; **GRI G4:** HR12, SO11, EN 34, LA16; **PROSA:** 1.2.6, 2.4; **Stiftung Warentest:** K1

ISO 26000 (6.3.6.1): Sicherstellung des freien Zuganges zu relevanten Informationsquellen für sämtliche Geschädigte → **GRI G3.1:** HR11; **GRI G4:** HR12, SO11, EN 34, LA16; **Stiftung Warentest:** K1, K6, K7, U9, SZ4, SB19

ISO 26000 (6.3.6.1): Beachtung des öffentlichen Interesses und Schaffung der Möglichkeit für eine öffentliche Prüfung → **GRI G3.1:** HR11; **GRI G4:** HR12, SO11, EN 34, LA16; **Stiftung Warentest:** K4

5.3.7

Handlungsfeld 5: Vermeidung von Diskriminierung und Umgang mit schutzbedürftigen Gruppen

ISO 26000 listet Beispiele von schutzbedürftigen Gruppen auf; hierzu zählen: Frauen und Mädchen; Menschen mit Behinderungen; Kinder; indigene Völker; Migranten und Wanderarbeitnehmer; Personen, die auf Grund ihrer Abstammung oder Kastenzugehörigkeit diskriminiert werden; Personen, die aufgrund ihrer kulturellen Identität oder ihres ethnischen Ursprungs diskriminiert werden; Flüchtlinge; ältere Menschen; Analphabeten oder Menschen mit HIV/Aids.

§

 Grundsätzlich wird die ISO-26000-Kernempfehlung eines umfassenden Antidiskriminierungsgebots durch das Grundgesetz (Art. 3 GG, §§ 1, 2 Abs. 1) in Verbindung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§§ 12, 17 und 19 AGG) rechtlich verbindlich.

 Die Kernempfehlung der ISO 26000 für die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Mitgliedern schutzbedürftiger Gruppen für ihre Rechte wird darüber hinaus unter anderem für schwerbehinderte Menschen durch das Sozialgesetzbuch (§§ 71 ff. SGB IV), für Frauen in der öffentlichen Verwaltung durch Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder oder allgemein für Aktiengesellschaften durch das Aktiengesetz (§ 161 AktG in Verbindung mit 4.1.5, Deutscher Corporate Governance Kodex) verpflichtend.

 Darüber hinaus werden Empfehlungen für die Bemühung um Wiedergutmachung von Diskriminierungen sowie Nachwirkungen von Diskriminierungen in der Vergangenheit durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 15 AGG) geregelt.

§

REFERENZEN



- Grundgesetz (GG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Sozialgesetzbuch (SGB)
- Aktiengesetz (AktG)
- Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)

Die ISO 26000-Empfehlungen zu Vermeidung von Diskriminierung und Sicherstellung des Schutzes Bedürftiger sind ausnahmslos Management-Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation und können im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation berücksichtigt werden. Hierzu zählen insbesondere folgende Empfehlungen (6.3.7.2):



Sicherstellung, dass Beschäftigte, Partner, Kunden, Anspruchsgruppen, Mitglieder und andere Personen, zu denen eine Verbindung besteht, nicht diskriminiert werden

Überprüfung der eigenen Aktivitäten und der Aktivitäten Dritter im Einflussbereich zur Feststellung, ob direkte oder indirekte Diskriminierungen erfolgen

Sicherstellung, dass das Unternehmen nicht selbst durch Beziehungen, die im Zusammenhang mit seinen Aktivitäten stehen, zu diskriminierenden Tätigkeiten kommt

Unterstützung Dritter, Diskriminierungen zu verhindern

Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Mitgliedern schutzbedürftiger Gruppen für ihre Rechte

Bemühung um Wiedergutmachung von Diskriminierungen sowie von Nachwirkungen von Diskriminierungen in der Vergangenheit

Die Umsetzung dieser Empfehlungen kann auch in die Prozesse zur Bewusstseinsbildung in bestehende Managementsysteme integriert werden.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zu Vermeidung von Diskriminierung und Umgang mit schutzbedürftigen Gruppen mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.3.7.2): Sicherstellung, dass Beschäftigte, Partner, Kunden, Anspruchsgruppen, Mitglieder und andere Personen, zu denen eine Verbindung besteht, nicht diskriminiert werden → **GRI G3.1:** EC5, LA13, LA 14, HR4, HR10, HR11; **GRI G4:** EC5, LA12, LA13, HR3, HR9, HR12; **PROSA:** 1.3.8

ISO 26000 (6.3.7.2): Überprüfung der eigenen Aktivitäten und der Aktivitäten Dritter im Einflussbereich zur Feststellung, ob direkte oder indirekte Diskriminierungen erfolgen → **GRI G3.1:** HR1, HR2, HR4, HR9, HR10; **GRI G4:** HR1, HR3, HR8, HR9, HR10, HR11; **PROSA:** 1.3.8, 3.6.2., 3.6.3

ISO 26000 (6.3.7.2): Bemühung um Wiedergutmachung von Diskriminierungen und von Nachwirkungen von Diskriminierungen in der Vergangenheit → **GRI G3.1:** HR11; **GRI G4:** HR3, HR8

5.3.8

Handlungsfeld 6:
Vermeidung von Mittäterschaft

Die Vermeidung von Mittäterschaft wird durch das zweite Prinzip des Global Compact thematisiert. Darin wird von Unternehmen die Sicherstellung verlangt, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. Zum besseren Verständnis wird zwischen drei verschiedenen Arten der Komplizenschaft oder Mitschuld unterschieden:⁸⁶

- *direkte* Komplizenschaft beziehungsweise Mitschuld: Sie liegt dann vor, wenn ein Unternehmen einen Staat unterstützt, Menschenrechte zu verletzen; beispielsweise bei Zwangsumsiedlungen für Industrieansiedlungen oder Wasserkraftwerke.
- *nutznießerische* Komplizenschaft beziehungsweise Mitschuld: Sie liegt dann vor, wenn das Unternehmen von Menschenrechtsverletzungen Dritter profitiert; beispielsweise wenn eigene Sicherheitskräfte friedliche Demonstrationen gegen die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit gewaltsam unterdrücken.
- *stillschweigende* Komplizenschaft beziehungsweise Mitschuld: Sie liegt dann vor, wenn zum Beispiel Unternehmen Kenntnis von systematischen und andauernden Menschenrechtsverletzungen haben, diese aber in Gesprächen mit den zuständigen Behörden nicht ansprechen und nicht zu ihrer Überwindung beitragen.

Unternehmerische Sicherheitsvorkehrungen umfassen allerdings nicht nur das eingesetzte Sicherheitspersonal, sondern auch solche Maßnahmen, die zur Sicherheit des Unternehmens (Standortes) getroffen werden. Gerade im Umfeld der Sicherheitsvorkehrungen zeigt sich in der Praxis oft ein hohes Potenzial für Mittäterschaft bei Verletzungen von Menschenrechten. Aus diesem Grund sollte dieser Bereich besonders überprüft werden.

Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation (Management-Empfehlungen) können mit der Einführung etablierter Managementsysteme umgesetzt und ihre Effektivität und Effizienz durch Auditsysteme geprüft werden. Hierzu zählen insbesondere:



- Sicherstellung, dass die Menschenrechte durch unternehmerische Sicherheitsvorkehrungen beachtet werden und dass die Sicherheitsmaßnahmen mit den internationalen Normen und Standards zur Rechtsdurchsetzung vereinbar sind
- Sicherstellung von Untersuchungen bei Vorliegen von Beschwerden über Sicherheitsmaßnahmen oder das Sicherheitspersonal
- Angemessene Schulung des Sicherheitspersonals in der Einhaltung von Menschenrechtsstandards
- Sicherstellung, dass keine Beteiligung an von öffentlichen Sicherheitskräften verübten Menschenrechtsverletzungen erfolgt
- Sicherstellung, dass keine Waren oder Dienstleistungen geliefert werden, die von Personen oder einer Gruppe dazu verwendet werden, Menschenrechtsverletzungen zu begehen

86 Siehe Leisinger 2010.



Sicherstellung, dass keine Beziehung zu einem Partner eingegangen wird, der im Zusammenhang mit dieser Partnerschaft oder bei der vertraglich vereinbarten Arbeit Menschenrechtsverletzungen begeht

Sicherstellung, dass bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen soziale und umweltbezogene Informationen über die Umstände der Produktion und Erbringung eingeholt werden

Sicherstellung, dass keine Umsiedlung von Personen erfolgt, die nicht im Einklang mit nationalem Recht und internationalen Konventionen steht

Keine stillschweigende Duldung von Menschenrechtsverletzungen

Die Umsetzung der Empfehlungen zur Vermeidung von Mittäterschaft kann weitestgehend durch Schulungsmaßnahmen der Bewusstseinsbildung – insbesondere beim Sicherheitspersonal – in bestehende Managementsysteme integriert werden. Weitere Umsetzungsbereiche sind die kontinuierlichen Verbesserungsprozesse bestehender Managementsysteme.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Vermeidung von Mittäterschaft mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.3.5.2): Sicherstellung, dass durch unternehmerische Sicherheitsvorkehrungen die Menschenrechte beachten werden und dass die Sicherheitsmaßnahmen mit den internationalen Normen und Standards zur Rechtsdurchsetzung vereinbar sind → **GRI G3.1:** HR8, HR3; **GRI G4:** HR7, HR2

ISO 26000 (6.3.5.2): Angemessene Schulung des Sicherheitspersonals in der Einhaltung von Menschenrechtsnormen → **GRI G3.1:** HR8; **GRI G4:** HR7; **PROSA:** 2.2.5

ISO 26000 (6.3.5.2): Sicherstellung, dass keine Waren oder Dienstleistungen geliefert werden, die von Personen oder einer Gruppe dazu verwendet werden, Menschenrechtsverletzungen zu begehen → **GRI G3.1:** HR1, HR2; **GRI G4:** HR1, HR10

ISO 26000 (6.3.5.2): Sicherstellung, dass keine Beziehung zu einem Partner eingegangen wird, der im Zusammenhang mit dieser Partnerschaft oder bei der vertraglich vereinbarten Arbeit Menschenrechtsverletzungen begeht → **GRI G3.1:** HR1, HR2; **GRI G4:** HR1, HR10; **PROSA:** 3.6.2, 3.6.3; **DVFA:** V28-04



ISO 26000 (6.3.5.2): Sicherstellung, dass bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen soziale und umweltbezogene Informationen über die Umstände der Produktion und Erbringung eingeholt werden → **GRI G3.1:** HR2, HR5-HR7; **GRI G4:** EN32, EN33, LA14, LA15, HR10, HR5-HR7; **DVFA:** V28-04, V28-05

ISO 26000 (6.3.5.2): Sicherstellung, dass keine Umsiedlung von Personen erfolgt, die nicht im Einklang mit nationalem Recht und internationalen Konventionen steht → **GRI G3.1:** HR9, SO9; **GRI G4:** HR8, SO2; **PROSA:** 2.2.4

ISO 26000 (6.3.5.2): Keine stillschweigende Duldung von Menschenrechtsverletzungen → **GRI G3.1:** HR10; **GRI G4:** HR9, HR11

5.4 ARBEITSPRAKTIKEN

(Normabschnitt 6.4)

Handlungsfeld 1:

BESCHÄFTIGUNG & ALLGEMEINE ARBEITSPRAKTIKEN S. 69

Handlungsfeld 2:

ARBEITSBEDINGUNGEN & SOZIALER SCHUTZ S. 71

Handlungsfeld 3:

GESUNDHEIT & SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ S. 74

Handlungsfeld 4:

SOZIALER DIALOG S. 77

5.4.1

Das Kernthema im Überblick

Die Kernarbeitsnormen⁸⁷ der ILO bilden in Verbindung mit den Leitsätzen der OECD und den Prinzipien des Global Compact den international vereinbarten Werterahmen für verantwortungsvolle Arbeitspraktiken. Aus den Kernarbeitsnormen der ILO leiten sich Mindeststandards für die Arbeitswelt ab; dazu zählen unter anderem folgende Übereinkommen über:

- **ZWANGSARBEIT (ÜBEREINKOMMEN 29)**
- **VEREINIGUNGSFREIHEIT UND SCHUTZ DES VEREINIGUNGSRECHTES (ÜBEREINKOMMEN 87)**
- **VEREINIGUNGSRECHT UND RECHT ZU KOLLEKTIV-VERHANDLUNGEN (ÜBEREINKOMMEN 98)**
- **GLEICHHEIT DES ENTGELTS (ÜBEREINKOMMEN 100)**
- **ABSCHAFFUNG DER ZWANGSARBEIT (ÜBEREINKOMMEN 105)**
- **DISKRIMINIERUNG/BESCHÄFTIGUNG UND BERUF (ÜBEREINKOMMEN 111)**
- **MINDESTALTER (ÜBEREINKOMMEN 138)**
- **VERBOT UND UNVERZÜGLICHE MASSNAHMEN ZUR BESEITIGUNG DER SCHLIMMSTEN FORMEN DER KINDERARBEIT (ÜBEREINKOMMEN 182)**

Nahezu alle ILO-Mitgliedstaaten – darunter auch Deutschland – haben die Kern- oder Menschenrechtsübereinkommen ratifiziert und sich damit verpflichtet, die Kernarbeitsnormen der ILO zu berücksichtigen.⁸⁸

Die Umsetzung dieser eher allgemein gehaltenen Mindeststandards in die betriebliche Praxis erfordert von den Unternehmen jedoch weitere Konkretisierungen wie etwa Verhaltenskodexe auf Unternehmens- oder Branchenebene (z. B. die Business Social Compliance Initiative) oder Rahmenabkommen mit einzelnen Branchengewerkschaften. Zu erwähnen sind auch privatwirtschaftliche Standards wie etwa SA8000 (siehe dazu auch das ISO 26000-Kapitel 4.2.5), mittels derer sich Unternehmen auditieren und zertifizieren lassen können.

⁸⁷ Abgeleitet aus „Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“.

⁸⁸ Die Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wurde im Juni 1998 auf der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz ohne Gegenstimme angenommen.

An der inhaltlichen Ausarbeitung der ISO 26000 waren sowohl Vertreter der ILO als auch Vertreter der OECD und des Global Compact beteiligt. Dadurch konnte sichergestellt werden, dass die Empfehlungen der ISO 26000 nicht im Widerspruch zu den bestehenden Standards der drei Organisationen stehen, sondern diese vielmehr unterstützen beziehungsweise ergänzen. Dies gilt für alle Kernthemen, aber besonders für die Empfehlungen zum Kernthema Arbeitspraktiken.

Die ISO 26000 sollte gewährleisten, dass Unternehmen bei der Gestaltung ihrer Arbeitspraktiken als Mindestbestimmungen an den Grundsätzen festhalten, die die ILO in ihren Kernarbeitsnormen definiert hat. Unternehmen sollten sich immer an geltendem Recht orientieren und rechtlose Räume meiden.

Hieraus ergeben sich folgende Kernempfehlungen der ISO 26000 zur Gewährleistung verantwortungsvoller Arbeitspraktiken:



Sicherstellung, dass sämtliche Arbeitsbedingungen den jeweiligen nationalen Gesetzen und Vorschriften des Landes des Standortes entsprechen und mit den internationalen Arbeitsnormen übereinstimmen (6.4.4.2)

Verpflichtung, auch dann an verabschiedeten Gesetze festzuhalten, wenn deren Rechtsdurchsetzung durch die Regierung unzureichend ist (6.4.2.2)

Sicherstellung, dass dort, wo noch keine entsprechenden nationalen Gesetze verabschiedet sind, zumindest festgelegte Mindestbestimmungen beachtet werden (6.4.4.2)

Sicherstellung, dass über geplante betriebliche Änderungen, die Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse haben, rechtzeitig informiert wird (6.4.3.2)



-
- Gewährleistung des Schutzes personenbezogener Daten und der Privatsphäre der Erwerbstätigen (6.4.3.2)
-
- Sicherstellung, dass Arbeit nur an Auftragnehmer vergeben wird beziehungsweise nur Arbeitsvermittler beauftragt werden, die gesetzlich anerkannt sind (6.4.3.2)
-
- Sicherstellung, dass das Unternehmen nicht von unfairen, ausbeuterischen oder missbräuchlichen Praktiken seiner Vertragspartner profitiert (6.4.3.2)
-
- Sicherstellung, dass Entlohnungen direkt an die entsprechenden Erwerbstätigen gezahlt werden (6.4.4.2)
-
- Entwicklung von aufbau- und ablauforganisatorischen Vorgaben, um sicherzustellen, dass das Unternehmen ihrer gesetzlichen Haftung und Fürsorgepflicht, auch Freiwilligen gegenüber, nachkommt (6.4.3.1)
-
- Anerkennung der Bedeutung einer sicheren Beschäftigung; nicht nur für den einzelnen Erwerbstätigen, sondern auch für die Gesellschaft (6.4.3.2)

Da Deutschland die ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert hat⁸⁹, kann davon ausgegangen werden, dass die ISO-26000-Empfehlungen zur Gewährleistung verantwortungsvoller Arbeitspraktiken in Deutschland weitestgehend durch gesetzliche Vorgaben geregelt sind. Hervorzuheben sind folgende gesetzliche Vorgaben zu Arbeitspraktiken:

89 Die ILO-Kernarbeitsnormen sind von mehr als 120 Ländern ratifiziert worden (Stand 2011). Deutsche Unternehmen mit Standorten beziehungsweise Zulieferern in Ländern, die die ILO-Kernarbeitsnormen nicht ratifiziert haben, verpflichten sich in der Regel selbst zur Einhaltung der Normen.



-
- Rechtzeitige Information über geplante betriebliche Änderungen, die Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse haben (im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 613a Abs. 5 BGB) in Verbindung mit dem Betriebsverfassungsgesetz (§§ 111 f. BetrVG)
-
- Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre von Erwerbstätigen durch das Bundesdatenschutzgesetz (§ 1 Abs. 1 Nr. 3, § 2 Abs. 4 in Verbindung mit § 32 BDSG)
-
- Direkte Zahlung von Entlohnung an die entsprechenden Erwerbstätigen (§ 611 Abs. 1 im BGB)
-
- Schutz des Scheinselbständigen durch das Sozialgesetzbuch (§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV)
-
- Regelungen zur Teilzeitarbeit und zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen (§ 12 Abs. 2 T; durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§§ 14, 16 TzBfG) in Verbindung mit Regelungen zur Beschäftigungssicherheit im Betriebsverfassungsgesetz (§ 92 Abs. 1 BetrVG)

REFERENZEN



- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Sozialgesetzbuch (SGB)



-
- Die ISO-26000-Empfehlungen zum Kernthema Arbeitspraktiken können vollständig in bestehende Managementsysteme (im Verständnis einer gerichts-festen Organisation) integriert werden.

5.4.2

Übersicht der Handlungsfelder

In der ISO 26000 wird das Kernthema Arbeitspraktiken durch Empfehlungen beschrieben, die sich in fünf Handlungsfelder unterteilen: Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen und Sozialschutz, sozialer Dialog, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz.

Viele Empfehlungen weisen eine gewisse Redundanz auf. Sie gründet darauf, dass in den einzelnen Handlungsfeldern gleiche aufbau- und ablauforganisatorische Forderungen aufgestellt werden, die sich lediglich in Bezug auf das Thema, in dessen Rahmen sie umgesetzt werden sollen, unterscheiden.

Um ihre praktische Umsetzung zu erleichtern, wurden die Empfehlungen zur Wahrnehmung der Arbeitspraktiken restrukturiert, und zwar in vier Handlungsfelder. Die Empfehlungen zum Handlungsfeld menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz wurden in das Handlungsfeld Arbeitsbedingungen und sozialer Schutz integriert. Entsprechend ihrer Bedeutung für Unternehmen wurden sie in eine neue Reihenfolge gebracht:

- **BESCHÄFTIGUNG UND ALLGEMEINE ARBEITSPRAKTIKEN**
- **ARBEITSBEDINGUNGEN UND SOZIALER SCHUTZ**
- **GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ**
- **SOZIALER DIALOG**

Im Folgenden werden diese erläutert und die wichtigsten Management- und Indikatoren-Empfehlungen aufgelistet.

5.4.3

Handlungsfeld 1:
Beschäftigung und allgemeine Arbeitspraktiken

Die ISO-26000-Empfehlungen zum Handlungsfeld Beschäftigung und allgemeine Arbeitspraktiken werden in Deutschland umfänglich gesetzlich geregelt.

§

Neben den bereits genannten finden sich im Sozialgesetzbuch gesetzliche Vorgaben zur Forderung, dass Arbeiten nur von rechtskräftig anerkannten Personen (das heißt solche mit einer Tätigkeit nach Weisung, die auch in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingebunden sind) durchgeführt werden dürfen (§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Dass im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers nicht umgangen werden dürfen, ist an gleicher Stelle im Sozialgesetzbuch geregelt als auch über § 1 Abs. 2 SGB in Verbindung mit dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (§ 1 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 8, 10 SchwarzArbG). Die Sicherstellung der Chancengleichheit aller Erwerbstätigen wird in dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 2 Abs. 1 AGG) und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§§ 4, 5 TzBfG) gesetzlich geregelt. Die Sicherstellung, dass keine direkte und indirekte Diskriminierung in der Arbeitspraxis erfolgt, ist durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§§ 7, 12 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 AGG), durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§§ 4, 5 TzBfG) und durch das Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 611a BGB) gesetzlich verpflichtend. Die Forderung, dass Entlassungs- und Kündigungspraktiken weder willkürlich noch diskriminierend sein dürfen, regeln das Kündigungsschutzgesetz (§§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 1 KSchG) und das Betriebsverfassungsgesetz (§§ 95, 102 BetrVG). Die Gleichstellung von Heimarbeitern ist in verschiedenen Gesetzen geregelt, insbesondere im Heimarbeitsgesetz (§§ 6 ff. HAG), aber auch im Bundesurlaubsgesetz (§ 12 BurlG), im Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 10 EntgFG), im Mutterschutzgesetz (§ 1 Nr. 2 MuSchG) und im Arbeitsgerichtsgesetz (§ 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG).

§

Auch die Sicherstellung, dass allen Erwerbstätigen Gelegenheit zu beruflichem Weiterkommen geboten wird, ist geregelt, und zwar im Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (§ 3 AWbG) in Verbindung mit dem Berufsbildungsgesetz (§ 14 BBiG) und dem Betriebsverfassungsgesetz (§§ 96–98 BetrVG).

REFERENZEN



- Sozialgesetzbuch (SGB)
- Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Heimarbeitsgesetz (HAG)
- Bundesurlaubsgesetz (BurlG)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)
- Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)
- Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation (Management-Empfehlungen) können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und der Einführung etablierter Managementsysteme (hier besonders zu Gesundheitsschutz und Sicherheit) umgesetzt werden. Effektivität und Effizienz können durch Auditsysteme geprüft werden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die auf diese Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



Sicherstellung, dass alle Arbeiten von Beschäftigten oder von Selbstständigen, die rechtskräftig anerkannt sind, durchgeführt werden (6.4.3.2)

Sicherstellung, dass im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers nicht umgangen werden (6.4.3.2)

Sicherstellung der Chancengleichheit aller Erwerbstätigen (6.4.3.2)

Sicherstellung, dass keine direkte und indirekte Diskriminierung in der Arbeitspraxis erfolgt (6.4.3.2)

Beseitigung jeder willkürlichen oder diskriminierenden Entlassungs- und Kündigungspraktik (6.4.3.2)

Sicherstellung, dass Heimarbeiter nicht schlechtergestellt werden als andere Lohnempfänger (6.4.3.2)

Gewährleistung, dass Lieferanten und Partner im Einflussbereich des Unternehmens dazu angehalten werden, verantwortliche Arbeitspraktiken zu befolgen (6.4.3.2)

Gewährleistung der Bemühungen, bei unternehmerischen Tätigkeiten die Beschäftigung, die berufliche Entwicklung, den Aufstieg und die Weiterentwicklung der Bürger des Landes, in dem sich der Standort befindet, zu verbessern (6.4.3.2)

Nutzung von Arbeitsplatzrichtlinien und Initiativen zur Förderung der menschlichen Entwicklung des Einzelnen und zur Steigerung seines Leistungsvermögens sowie seiner Beschäftigungsfähigkeit (6.4.7.1)

Aufstellung von Programmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlergehens gemeinsam mit den Erwerbstätigen (6.4.7.2)

Sicherstellung, dass allen Erwerbstätigen Gelegenheit zu beruflichem Weiterkommen geboten wird (6.4.7.2)

Sicherstellung, dass freigesetzten Erwerbstätigen bei der Suche nach neuer Beschäftigung, bei der Teilnahme an Schulungen und bei der Inanspruchnahme von Beratungsdiensten geholfen wird (6.4.7.2)

Darüber hinaus werden Empfehlungen vorgestellt, deren Umsetzungsleistungen mithilfe etablierter Indikatoren gemessen werden können. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.4.3.2): Sicherstellung der Chancengleichheit aller Erwerbstätigen → **GRI G3.1:** LA1-LA3, LA14, LA13 (LA15); **GRI G4:** LA1-LA3, LA12, LA13; **Stiftung Warentest:** SB8, SB9; **PROSA:** 1.3, **DVFA:** S10-01, S10-03

ISO 26000 (6.4.3.2): Sicherstellung, dass keine direkte und indirekte Diskriminierung in der Arbeitspraxis erfolgt → **GRI G3.1:** G3.1: EC5, HR4, LA13, LA14; **GRI G4:** EC5, HR3, LA12, LA13; **Stiftung Warentest:** SB8, SB9, SB12, SB16, SB17; **PROSA:** 1.3.3, 1.3.6, 1.3.7, 1.3.8, 1.6.8

ISO 26000 (6.4.3.2): Gewährleistung der Bemühungen, bei unternehmerischen Tätigkeiten die Beschäftigung, die berufliche Entwicklung, den Aufstieg und die Weiterentwicklung der Bürger des Landes, in dem sich der Standort befindet, zu verbessern → **GRI G3.1:** EC6, EC7, LA8, LA10-LA12; **GRI G4:** EC6, LA9-LA11; **Stiftung Warentest:** SB10; **PROSA:** 2.5.5; **DVFA:** S02-02

ISO 26000 (6.4.3.2): Aufstellung von Programmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlergehens → **PROSA:** 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6

ISO 26000 (6.4.3.2): Sicherstellung, dass allen Erwerbstätigen Gelegenheit zu beruflichem Weiterkommen geboten wird → **GRI G3.1:** LA10-LA12; **GRI G4:** LA9-LA11; **Stiftung Warentest:** SB10; **PROSA:** 1.10, 3.4.3; **DVFA:** S02-02

ISO 26000 (6.4.3.2): Sicherstellung, dass freigesetzten Erwerbstätigen bei der Suche nach neuer Beschäftigung, der Teilnahme an Schulungen und der Inanspruchnahme von Beratungsdiensten geholfen wird → **GRI G3.1:** LA11; **GRI G4:** LA10; **Stiftung Warentest:** SB10

5.4.4

Handlungsfeld 2: Arbeitsbedingungen und sozialer Schutz

Viele ISO-26000-Empfehlungen zum Handlungsfeld Arbeitsbedingungen und sozialer Schutz werden in Deutschland durch gesetzliche Bestimmungen geregelt.

Bezüge finden sich im Grundgesetz und sind durch das Bürgerliche Gesetzbuch geregelt. Darüber hinaus finden sich Anknüpfungen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz, im Tarifvertragsgesetz, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, im Teilzeit- und Befristungsgesetz, im Arbeitszeitgesetz, im Bundesurlaubsgesetz, im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder auch im Mutterschutzgesetz.

Konkret sind folgende ISO-26000-Empfehlungen durch gesetzliche Vorgaben geregelt:

§

Die Gewährleistung, dass menschenwürdige Arbeitsbedingungen angeboten werden, ist allgemein gesetzlich im Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelt. Mindeststandards gelten hier indirekt auch für inländische Arbeitnehmer der betroffenen Branchen. Spezifische ISO-26000-Empfehlungen zur Lohnfestsetzung sind gesetzlich im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 138 Abs. 1 und § 612 Abs. 3 BGB), im Tarifvertragsgesetz (§§ 4, 5 TVG) und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§§ 7, 12 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG) geregelt. Spezifische Empfehlungen zur Arbeitszeitregelung sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz (§§ 6–8 TzBfG) und im Arbeitszeitgesetz (§§ 3, 9 ArbZG) gesetzlich geregelt. Spezifische Empfehlungen zur Urlaubs- und Ruhezeitenregelung sind ebenfalls im Arbeitszeitgesetz (§§ 5, 9 ArbZG) und durch das Bundesurlaubsgesetz (§§ 1, 3 BurlG) gesetzlich geregelt.

§

 Die Sicherstellung, dass bei der Leistung und Entschädigung von Überstunden geltendes Recht, nationale wie internationale Vorschriften und bestehende Kollektivvereinbarungen beachtet werden, ist im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 612 Abs. 1 BGB) gesetzlich geregelt. Tarifvertragliche Regelungen finden sich zudem ausführlich im Tarifvertragsgesetz (§§ 4, 5 TVG).

 Die Sicherstellung, dass die grundlegenden Menschenrechte der Erwerbstätigen in Bezug auf Zwangsarbeit ohne Ausnahme geachtet werden, ist über Art. 12 Abs. 2 und 3 GG gesetzlich geregelt.

 Die Sicherstellung, dass nationale oder religiöse Traditionen und Gebräuche in einem angemessenen Rahmen zugelassen werden, ist im Grundgesetz (Art. 4 Abs. 2 GG) wie auch im Arbeitszeitgesetz (§ 9 ArbZG) gesetzlich geregelt.

 Die Beachtung höherer Versorgungsleistungen, die durch anwendbare rechtsverbindliche Instrumente festgelegt werden, ist im Tarifvertragsgesetz (§ 5 TVG) gesetzlich geregelt.

 Die Gewährleistung, dass Erwerbstätigen oder ihren Vertretern grundsätzlich angeboten wird, bei der Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen kollektiv zu verhandeln, ist im Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3 GG) gesetzlich geregelt; wie auch detailliert im Tarifvertragsgesetz (§§ 4, 5 TVG).

 Die Sicherstellung, dass Möglichkeiten geschaffen werden, Beruf und Familie zu vereinbaren, wird durch das Arbeitszeitgesetz (§ 3 ArbZG) und durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (§§ 15–21 BEEG) gesetzlich geregelt; wie auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz (§§ 6–8 TzBfG) oder allgemein im Mutterschutzgesetz.

§

REFERENZEN

↘

- Grundgesetz (GG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)
- Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation (Management-Empfehlungen) können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und der Einführung etablierter Managementsysteme (hier besonders zu Gesundheitsschutz und Sicherheit) umgesetzt werden. Effektivität und Effizienz können durch Auditsysteme geprüft werden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die auf diese Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



 Gewährleistung, dass menschenwürdige Arbeitsbedingungen angeboten werden (6.4.4.2)

 Sicherstellung, dass jeder Verpflichtung zur Gewährung von Sozialschutz für Erwerbstätige nachgekommen wird (6.4.4.2)

 Sicherstellung, dass bei der Leistung und Entschädigung von Überstunden geltendes Recht, nationale wie internationale Vorschriften und bestehende Kollektivvereinbarungen beachtet werden (6.4.4.2)

 Sicherstellung, dass die grundlegenden Menschenrechte der Erwerbstätigen in Bezug auf Zwangsarbeit ohne Ausnahme geachtet werden (6.4.4.2)

 Sicherstellung, dass nationale oder religiöse Traditionen und Gebräuche in einem angemessenen Rahmen zugelassen werden (6.4.4.2)

Darüber hinaus werden Empfehlungen vorgestellt, deren Umsetzungsleistungen mithilfe etablierter Indikatoren gemessen werden können. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.4.4.2): Gewährleistung, dass gerechte Löhne angeboten werden → **GRI G3.1:** EC5, LA3, LA4, LA13, LA14; **GRI G4:** EC5, LA2, LA13, LA12, LA15; **Stiftung Warentest:** SB12, SZ01, SZ02, SZ03, ggf. SB3, ggf. SB5; **PROSA:** 1.6

ISO 26000 (6.4.4.2): Gewährleistung, dass gerechte Arbeitszeiten angeboten werden → **GRI G3.1:** LA3; **GRI G4:** LA2; **Stiftung Warentest:** SB12, SZ1, SZ2, SZ3; **PROSA:** 1.7

ISO 26000 (6.4.4.2): Gewährleistung, dass gerechte Urlaubs- und Ruhezeiten angeboten werden → **GRI G3.1:** LA3; **GRI G4:** LA2; **Stiftung Warentest:** SB12, SZ1, SZ2, SZ3; **PROSA:** 1.7.4, 1.7.5

ISO 26000 (6.4.4.2): Gewährleistung des Recht auf Arbeits- und Gesundheitsschutz → **GRI G3.1:** LA6-LA9; **GRI G4:** LA5-LA8; **Stiftung Warentest:** SB12, SZ1, SZ2, SZ3; **PROSA:** 1.1

ISO 26000 (6.4.4.2): Gewährleistung des Rechtes auf Mutterschutz → **GRI G3.1:** LA15; **GRI G4:** LA3, **Stiftung Warentest:** SB12, SZ1, SZ2, SZ3

ISO 26000 (6.4.4.2): Sicherstellung, dass bei der Leistung und Entschädigung von Überstunden geltendes Recht, nationale wie internationale Vorschriften und bestehende Kollektivvereinbarungen beachtet werden → **GRI G3.1:** LA2; **GRI G4:** LA2; **PROSA:** ggf. 1.7.2, 1.7.3, 1.7.1; **DVFA:** S05, S09



ISO 26000 (6.4.4.2): Sicherstellung, dass die grundlegenden Menschenrechte der Erwerbstätigen in Bezug auf Zwangsarbeit ohne Ausnahme geachtet werden → **GRI G3.1:** HR7; **GRI G4:** HR6; **PROSA:** 1.4

ISO 26000 (6.4.4.2): Sicherstellung, dass nationale oder religiöse Traditionen und Gebräuche in einem angemessenen Rahmen zugelassen werden → **PROSA:** 2.3.2, 2.3.4

ISO 26000 (6.4.4.2): Gewährleistung, dass Erwerbstätigen oder ihren Vertretern grundsätzlich angeboten wird, bei der Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen kollektiv zu verhandeln → **GRI G3.1:** LA4, HR5; **GRI G4:** LA4; **Stiftung Warentest:** SB3; **PROSA:** 1.2.1, 1.2.2

ISO 26000 (6.4.4.2): Sicherstellung, dass Möglichkeiten geschaffen werden, Beruf und Familie zu vereinbaren → **GRI G3.1:** LA15; **GRI G4:** LA3; **Stiftung Warentest:** SB7; **PROSA:** 1.9.5

5.4.5

Handlungsfeld 3:
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

ISO-26000-Empfehlungen zum Handlungsfeld Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden in Deutschland umfänglich gesetzlich geregelt.

Das Arbeitsschutzgesetz und nachgeordnete Verordnungen decken die Empfehlungen von ISO 26000 im großen Umfang ab. Darüber hinaus finden sich Anknüpfungen in der Betriebssicherheitsverordnung oder auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Konkret sind folgende ISO-26000-Empfehlungen durch gesetzliche Vorgaben geregelt:

§

Die Analyse und Kontrolle der mit den Aktivitäten verbundenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG) in Verbindung mit (§ 3 Abs. 1 ArbSchG) und in der Betriebssicherheitsverordnung (§ 3 BetrSichV) gesetzlich geregelt.

Die Bekanntmachung der Anordnung, dass Erwerbstätige zu jeder Zeit alle Sicherheitsmaßnahmen einhalten sollen, ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 9 Abs. 2 Satz 1 und § 12 Abs. 1 ArbSchG), in der Betriebssicherheitsverordnung (§ 9 BetrSichV) sowie im Betriebsverfassungsgesetz (§ 81 Abs. 1 BetrVG) gesetzlich geregelt.

Die Sicherstellung, dass Erwerbstätige sicherheits- und gesundheitsschutzrelevante Prozesse einhalten, ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 9 Abs. 2 Satz 1 und § 12 Abs. 1 ArbSchG) und in der Betriebssicherheitsverordnung (§ 9 BetrSichV) gesetzlich geregelt.

§

Die Bereitstellung notwendiger Sicherheitsausrüstung, einschließlich persönlicher Schutzausrüstung, die zur Vermeidung berufsbedingter Verletzungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen notwendig ist, ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 4 Nr. 5 und 6 ArbSchG) und in der Betriebssicherheitsverordnung (§ 4 BetrSichV) gesetzlich geregelt; die Bereitstellung solcher Ausrüstung, die zur Behandlung von Notfällen erforderlich sind, ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 10 Abs. 1 ArbSchG) gesetzlich geregelt.

Die Dokumentation und Untersuchung aller gesundheits- und sicherheitsrelevanten Vorfälle und Probleme mit dem Ziel, diese zu verringern oder zu beseitigen, ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 6 ArbSchG) gesetzlich geregelt.

Die Untersuchung, wie sich betriebliche Sicherheits- und Gesundheitsrisiken unterschiedlich auf Frauen und Männer oder auf Erwerbstätige in besonderer Lage⁹⁰ auswirken, ist in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (§ 1 MuSchArbV) gesetzlich geregelt.

Die Sicherstellung, dass Teilzeitkräften und Zeitkräften wie auch Arbeitskräften bei Subunternehmen der gleiche Gesundheitsschutz und die gleiche Sicherheit geboten wird wie den eigenen Angestellten, ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (§§ 4, 5 TzBfG) gesetzlich geregelt. Für Leiharbeiter finden sich zudem gesetzliche Regelungen im Arbeitsschutzgesetz (§ 12 Abs. 2 ArbSchG) in Verbindung mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 11 Abs. 6 AÜG).

Die Beseitigung, sofern möglich, von psychosozialen Gefährdungen am Arbeitsplatz, die zu Stress und Krankheiten beitragen oder führen können, ist im Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 BetrVG) gesetzlich geregelt; sowie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 7 in Verbindung mit § 3 Abs. 3 AGG).

90 „Erwerbstätige in besonderer Lage“ können z. B. Behinderte, Praktikanten, Lehrlinge oder unerfahrene Erwerbstätige sein.

§

Das Angebot von angemessenen Schulungen zu allen sicherheits- und gesundheitsschutzrelevanten Themen für das gesamte Personal ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 12 ArbSchG), in der Betriebssicherheitsverordnung (§ 9 BetrSichV) und darüber hinaus auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 12 Abs. 2 AGG) gesetzlich geregelt.

Die Sicherstellung, dass sich die Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzsysteme auf die Beteiligung der betreffenden Erwerbstätigen stützen, ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 17 ArbSchG) gesetzlich geregelt.

REFERENZEN



- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation (Management-Empfehlungen) können bereits mit der Einführung etablierter Managementsysteme zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz umgesetzt werden (insbesondere wenn sich die Managementsysteme an international anerkannten Standards wie OHSAS 18000 orientieren). Ihre Effektivität und Effizienz lassen sich durch Auditsysteme überprüfen. Dies gilt vor allem für das Notfallmanagement, die Durchführung von Schulungs- und Trainingsmaßnahmen oder auch für die Durchführung von Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen. In den umweltrelevanten Fällen finden sich auch Umsetzungsmöglichkeiten im Rahmen von UMS.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die auf diese Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



Entwicklung, Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz („occupational safety and health“ – 6.4.6.2)

Sicherstellung, dass ein unternehmensweites Verständnis über die Anwendung der Grundsätze des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements geschaffen wird (6.4.6.2)

Verständnis und Anwendung der Rangfolge der Kontrollmaßnahmen⁹¹ (6.4.6.2)

Gewährleistung, dass Erwerbstätige aufgrund von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz finanziell nicht belastet werden (6.4.6.2)

Anerkennung der Rechte der Erwerbstätigen, einschließlich des Rechtes, keine Repressalien für die Ausübung dieser Rechte befürchten zu müssen⁹² (6.4.6.2)

Anerkennung des Rechtes, Arbeiten ablehnen zu können, von denen vernünftigerweise zu erwarten ist, dass sie das Leben oder die Gesundheit des Erwerbstätigen oder das Leben und die Gesundheit anderer unmittelbar oder ernsthaft gefährden (6.4.6.2)

Anerkennung des Rechtes, sich um externe Beratung durch Beschäftigten- und Arbeitgeberorganisationen sowie durch Dritte, die über Fachkenntnisse verfügen, bemühen zu können (6.4.6.2)

Anerkennung des Rechtes, Gesundheits- und Sicherheitsprobleme an die zuständigen Behörden melden zu können (6.4.6.2)

Untersuchung, wie sich betriebliche Sicherheits- und Gesundheitsrisiken unterschiedlich auf Frauen und Männer oder auf Erwerbstätige in besonderer Lage auswirken (6.4.6.2)

- 91 Die Rangfolge der Kontrollmaßnahmen sollte internationalen Standards, wie beispielsweise OHSAS 18001, entsprechen: Beseitigung, Substitution, technische Maßnahmen, Arbeitsabläufe und persönliche Schutzausrüstungen.
- 92 Die Anerkennung dieser Rechte ist üblicherweise in den Leitlinien (Grundsätzen, Prinzipien) zu Gesundheitsschutz und Sicherheit geregelt.



Sicherstellung, dass Teilzeitkräften und Zeitkräften wie auch Arbeitskräften bei Subunternehmen der gleiche Gesundheitsschutz und die gleiche Sicherheit geboten wird wie den eigenen Angestellten (6.4.6.2)

Beseitigung, sofern möglich, von psychosozialen Gefährdungen am Arbeitsplatz, die zu Stress und Krankheiten beitragen oder führen können (6.4.6.2)

Bereitstellung notwendiger Sicherheitsausrüstung, einschließlich persönlicher Schutzausrüstung, zur Vermeidung berufsbedingter Verletzungen, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (6.4.6.2)

und zur Behandlung von Notfällen (6.4.6.2)

Darüber hinaus werden Empfehlungen vorgestellt, deren Umsetzungsleistungen mithilfe etablierter Indikatoren gemessen werden können. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.4.6.2): Entwicklung, Umsetzung und Einhaltung von Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz → **GRI G3.1:** LA6-LA9; **GRI G4:** LA5-LA8; **Stiftung Warentest:** SB6, SB13, **PROSA:** 1.1.5, 1.1.6; **DVFA:** S07-03

ISO 26000 (6.4.6.2): Gewährleistung des Rechtes der Erwerbstätigen, rechtzeitige, vollständige und richtige Informationen über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu erhalten⁹³ → **GRI G3.1:** LA8; **GRI G4:** keine

ISO 26000 (6.4.6.2): Gewährleistung des Rechtes der Erwerbstätigen, bei allen mit ihrer Arbeit verbundenen Gesundheits- und Sicherheitsaspekten nachfragen und hinzugezogen werden zu können → **GRI G3.1:** LA8, LA9; **GRI G4:** LA5, LA8



ISO 26000 (6.4.6.2): Recht der Erwerbstätigen, sich an gesundheits- und sicherheitsbezogenen Entscheidungen und Maßnahmen beteiligen zu können⁹⁴ → **GRI G3.1:** LA6, LA9; **GRI G4:** LA5, LA8

ISO 26000 (6.4.6.2): Analyse und Kontrolle der mit den Aktivitäten verbundenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken → **GRI G3.1:** LA7; **GRI G4:** LA6, LA7; **Stiftung Warentest:** SB18, ggf. SB6, SB13; **PROSA:** ggf. 1.1.5, 1.1.6, **DVFA:** S05, S07-02, S07-03

ISO 26000 (6.4.6.2): Sicherstellung, dass Erwerbstätige sicherheits- und gesundheitsschutzrelevante Prozesse einhalten → **GRI G3.1:** LA8; **Stiftung Warentest:** SB13

ISO 26000 (6.4.6.2): Dokumentation und Untersuchung aller gesundheits- und sicherheitsrelevanten Vorfälle und Probleme mit dem Ziel, diese zu verringern oder zu beseitigen → **GRI G3.1:** LA7; **GRI G4:** LA6; **Stiftung Warentest:** SB13, SB18

ISO 26000 (6.4.6.2): Angebot von angemessenen Schulungen zu allen sicherheits- und gesundheitsschutzrelevanten Themen für das gesamte Personal → **GRI G3.1:** LA8; **Stiftung Warentest:** SB10, SB13; **PROSA:** 1.10, 3.4.3; **DVFA:** S02

ISO 26000 (6.4.6.2): Sicherstellung, dass sich die Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzsysteme auf die Beteiligung der betreffenden Erwerbstätigen stützen⁹⁵ → **GRI G3.1:** LA6; **GRI G4:** LA5

93 Dies beinhaltet auch das Recht, über die bestmöglichen Praktiken aufgeklärt zu werden, um den Risiken begegnen zu können.

94 Dies schließt auch Untersuchungen von Zwischenfällen und Unfällen ein.

95 Dies kann z. B. in gemeinsamen Arbeits- und/oder Umweltausschüssen oder -gremien erfolgen.

5.4.6

**Handlungsfeld 4:
Sozialer Dialog**

Die ISO-26000-Empfehlungen zum Handlungsfeld Sozialer Dialog werden in Deutschland größtenteils durch das Grundgesetz abgedeckt. Darüber hinaus finden sich Anknüpfungen im Betriebsverfassungsgesetz, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder auch im Kündigungsschutzgesetz sowie für Aktiengesellschaften im Aktiengesetz.

Konkret sind folgende ISO-26000-Empfehlungen durch gesetzliche Vorgaben geregelt:

§

Die Gewährleistung, dass benannte Vertreter der Erwerbstätigen Zugang zu autorisierten Entscheidungsträgern, Arbeitsplätzen, Informationen und Erwerbstätigen haben, die sie vertreten, ist im Betriebsverfassungsgesetz (§ 2 Abs. 2 und § 74 Abs. 1 BetrVG) gesetzlich geregelt; darüber hinaus für Aktiengesellschaften im Aktiengesetz (§ 96 AktG – nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes).

Die Sicherstellung, dass Regierungen nicht dazu animiert werden, die Ausübung der Rechte auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen einzuschränken, ist in Art. 9 Abs. 3 GG gesetzlich geregelt.

Die Anerkennung der Bedeutung von Institutionen des sozialen Dialogs sowie maßgeblicher Kollektivverhandlungsstrukturen ist in Art. 9 Abs. 3 GG und im Betriebsverfassungsgesetz (§ 2 Abs. 2 und § 74 Abs. 1 BetrVG) gesetzlich geregelt.

§

Die Achtung des Rechtes der Erwerbstätigen, eigene Organisationen zu gründen oder ihnen mit dem Ziel beizutreten, ihre Interessen zu fördern oder Kollektivverhandlungen durchzuführen, ist in Art. 9 Abs. 3 GG gesetzlich geregelt; darüber hinaus im Betriebsverfassungsgesetz (§ 1 Abs. 1 BetrVG), in §§ 7, 12 in Verbindung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 AGG) oder auch im Kündigungsschutzgesetz (§ 15 KSchG).

REFERENZEN



- Grundgesetz (GG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Aktiengesetz (AktG)
- Mitbestimmungsgesetz (MitbestG)

Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation (Management-Empfehlungen) können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und der Einführung etablierter Managementsysteme (hier besonders zu Gesundheitsschutz und Sicherheit wie etwa OSHAS 18000) umgesetzt werden. Effektivität und Effizienz können durch Auditsysteme geprüft werden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die auf diese Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



Gewährleistung, dass benannte Vertreter der Erwerbstätigen Zugang zu autorisierten Entscheidungsträgern, Arbeitsplätzen, Informationen und Erwerbstätigen, die sie vertreten, haben (6.4.5.2)

Sicherstellung, dass Regierungen nicht dazu animiert werden, die Ausübung der Rechte auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen einzuschränken (6.4.5.2)

Sicherstellung, dass zuständige Behörden und autorisierte Vertreter der Beschäftigten in angemessener Weise in Kenntnis gesetzt werden, sofern betriebliche Änderungen größere Auswirkungen auf die Beschäftigten haben (6.4.5.2)

Darüber hinaus werden Empfehlungen vorgestellt, deren Umsetzungsleistungen mithilfe etablierter Indikatoren gemessen werden können. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.4.5.2): Gewährleistung, dass benannte Vertreter der Erwerbstätigen Zugang zu autorisierten Entscheidungsträgern, Arbeitsplätzen, Informationen und Erwerbstätigen haben → **Stiftung Warentest:** SB3

ISO 26000 (6.4.5.2): Sicherstellung, dass zuständige Behörden und autorisierte Vertreter der Beschäftigten in angemessener Weise in Kenntnis gesetzt werden, sofern betriebliche Änderungen größere Auswirkungen auf die Beschäftigten haben → **GRI G3.1:** LA5, HR5; **GRI G4:** LA4, HR4

ISO 26000 (6.4.5.2): Anerkennung der Bedeutung von Institutionen des sozialen Dialogs sowie maßgeblicher Kollektivverhandlungsstrukturen → **GRI G3.1:** LA4, HR5; **GRI G4:** HR4; **Stiftung Warentest:** SB3, K4; **PROSA:** 1.2

ISO 26000 (6.4.5.2): Achtung des Rechtes der Erwerbstätigen, eigene Organisationen zu gründen oder ihnen mit dem Ziel beizutreten, ihre Interessen zu fördern oder Kollektivverhandlungen durchzuführen → **GRI G3.1:** LA4, LA6, HR5; **GRI G4:** LA5, HR4; **Stiftung Warentest:** SB3; **PROSA:** 1.2.2, 1.2.3, 1.2.5, 1.2.6

5.5 FAIRE BETRIEBS- & GESCHÄFTSPRAKTIKEN

(Normabschnitt 6.6)

Handlungsfeld 1:

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG S. 83

Handlungsfeld 2:

VERANTWORTUNGSBEWUSSTE POLITISCHE MITWIRKUNG S. 84

Handlungsfeld 3:

FAIRER WETTBEWERB S. 86

Handlungsfeld 4:

**FÖRDERUNG GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG
IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE** S. 87

Handlungsfeld 5:

ACHTUNG DER EIGENTUMSRECHTE S. 89

5.5.1

Das Kernthema im Überblick

Die Grundlage fairer Betriebs- und Geschäftspraktiken beruht auf Achtung, Förderung und Verwendung ethischer Verhaltensstandards. Die Beachtung, Unterstützung und Förderung von Standards zum ethischen Verhalten betrifft alle Geschäftsprozesse eines Unternehmens. Dies umfasst nicht nur die Zusammenarbeit mit direkten Partnern wie Mitarbeitern, Zulieferern oder Vertragspartnern, sondern auch die Beziehungen zu indirekten Partnern wie Wettbewerber, Regierungsorganisationen, Behörden oder Verbände.⁹⁶

Korruptionsvorbeugung und verantwortliche Beteiligung an politischen Prozessen sind sehr stark von der Anerkennung gesetzlicher Grundlagen, dem Befolgen ethischer Standards, Rechenschaftspflichten und Transparenz geprägt. Fairer Wettbewerb und der Respekt vor Eigentumsrechten können nur zum Erfolg führen, wenn sich Organisationen gegenseitig mit entsprechender Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Integrität begegnen.⁹⁷

Folgende ISO-26000-Kernempfehlungen zur Gewährleistung fairer Betriebs- und Geschäftspraktiken sollten Unternehmen zum besseren Verständnis dieses Kernthemas berücksichtigen:

⁹⁶ Siehe Ebinger 2010.

⁹⁷ Siehe ebd.

⁹⁸ ICC Commission 1996.

⁹⁹ OECD 1997.



Sicherstellung, dass mit anderen Unternehmen (Organisationen) aufrichtig, gleichberechtigt und integer umgegangen wird (6.6.2)

Sicherstellung, dass sich die Unternehmensleitung bei der Korruptionsbekämpfung selbst zur Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinien verpflichtet (6.6.3.2)

Sicherstellung, dass öffentliche politische Prozesse nicht durch unfaire Verhaltensweisen oder ungebührliche Einflussnahme behindert werden (6.6.4.1 und 6.6.4.2)

Sicherstellung, dass sämtliche Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem Wettbewerbsrecht und den entsprechenden Richtlinien durchgeführt werden (6.6.5.2)

Gewährleistung, dass mögliche Auswirkungen unternehmerischer Beschaffungs- und Kaufentscheidungen auf andere Unternehmen mit Sorgfalt berücksichtigt werden (6.6.6.1)

Die ISO 26000 soll gewährleisten, dass sich Unternehmen bei der Einhaltung fairer Betriebs- und Geschäftspraktiken an geltenden Gesetzen orientieren. Ergänzend können ethische Verhaltensstandards berücksichtigt werden. Unter Korruption werden einerseits sämtliche Formen der Bestechung verstanden, andererseits aber auch Bestechlichkeit, Vorteilsnahme und Vorteilsgewährung – allesamt Straftatbestände im deutschen Rechtssystem, die im Strafgesetzbuch verbindlich für den Geschäftsverkehr geregelt sind (§§ 298 ff. StGB).

Um ein stärkeres öffentliches Bewusstsein (insbesondere auf internationaler Ebene) zu entwickeln, wurden in den letzten Jahren (vor allem internationale) Regeln erarbeitet, die sich intensiv mit dem Thema Korruption auseinandersetzen. Besondere Relevanz für deutsche Unternehmen haben hier die ICC Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery in International Business Transactions der Internationalen Handelsorganisation (ICC)⁹⁸ und die OECD-Konvention zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr⁹⁹. Letztere wurde 1999 in deutsches Recht übertragen (Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung).

Unter den nicht staatlichen Organisationen, die sich mit der Bestechungsthematik auseinandersetzen, ist insbesondere Transparency International zu erwähnen. Sie publiziert jährlich den Internationalen Korruptionsindex¹⁰⁰, dem große öffentliche Aufmerksamkeit geschenkt wird und der deshalb für Unternehmen von entsprechender Relevanz ist. Ebenso der Deutsche Corporate Governance Kodex¹⁰¹, der 2003 als Selbstregulierungsmaßnahme der deutschen Wirtschaft verabschiedet wurde und ethische Verhaltensweisen für die Unternehmensführung vorgibt. Mit seiner Hilfe sollen die für deutsche Unternehmen geltenden Regeln für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung transparent gemacht werden.

§

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Gewährleistung fairer Betriebs- und Geschäftspraktiken werden in Deutschland in großen Teilen durch das Gesetz geregelt. Das Rechtsstaatsprinzip wurde im Grundgesetz verankert (Art. 20 Abs. 3 GG), insbesondere auch in Verbindung mit den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches. Bei der Vorstellung der einzelnen Handlungsfelder werden dazu konkrete Verweise auf relevante Gesetze genannt.

REFERENZEN

↳

- Strafgesetzbuch (StGB)
- Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung (IntBestG)
- Grundgesetz (GG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)



Die ISO-26000-Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation (Management-Empfehlungen) können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichts-festen Organisation sowie bei der Berücksichtigung fairer Betriebs- und Geschäftspraktiken in der Unternehmenspolitik und entsprechender Leitlinien (Prinzipien, Grundsätze) umgesetzt werden. Effektivität und Effizienz dieser Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

5.5.2

Übersicht der Handlungsfelder

Die ISO-26000-Empfehlungen zum Kernthema Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken unterteilen sich in folgende fünf Handlungsfelder:

- **KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG**
- **VERANTWORTUNGSBEWUSSTE POLITISCHE MITWIRKUNG**
- **FAIRER WETTBEWERB**
- **FÖRDERUNG GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE**
- **ACHTUNG DER EIGENTUMSRECHTE**

Im Folgenden werden diese erläutert und die wichtigsten Management- und Indikatoren-Empfehlungen aufgelistet.

100 Der aktuelle Internationale Korruptionsindex kann auf der Internetseite von Transparency International (www.transparency.de) abgefragt werden. Hinweise zu Struktur und Aufbau finden sich unter: www.icgg.org/corruption.cpi_2008.html (Zugriff: 20.02.2013).

101 Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex 2013.

5.5.3

**Handlungsfeld 1:
Korruptionsbekämpfung**

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Korruptionsbekämpfung werden in Deutschland umfänglich durch das Gesetz abgedeckt.



Für Aktiengesellschaften ist die Sicherstellung, dass sich die Unternehmensleitung bei der Korruptionsbekämpfung selbst zur Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinien verpflichtet (6.6.3.2), in § 161 des Aktiengesetzes (in Verbindung mit 4.3.2, Deutscher Corporate Governance Kodex) geregelt. Die Identifikation von Korruptionsrisiken sowie die Bewusstseinsbildung für Korruption und Motivierung zu deren Bekämpfung wird bei Nichtbeachtung im Strafgesetzbuch als Strafbarkeit der für das Unternehmen Handelnden (§§ 299, 333, 334 StGB) und im Fall des Handelns für einen anderen (§ 14 StGB) geregelt.

REFERENZEN



- Grundgesetz (GG)
- Aktiengesetz (AktG)
- Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)
- Strafgesetzbuch (StGB)

Empfehlungen zur Korruptionsbekämpfung können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und durch ihre Erwähnung in der Unternehmenspolitik umgesetzt werden. In der Praxis werden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Unternehmensleitung zur Bekämpfung von Korruption und Erpressung oft durch konkrete Antikorruptionsleitlinien (oder -richtlinien) umgesetzt. Effektivität und Effizienz ihrer Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die auf diese Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



Aufbau und Aufrechterhaltung eines wirkungsvollen Systems zur Bekämpfung von Korruption (6.6.3.2)

Sicherstellung, dass sich die Unternehmensleitung bei der Korruptionsbekämpfung selbst zur Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinien verpflichtet (6.6.3.2)

Einführung und Umsetzung von aufbau- und ablauforganisatorischen Vorgaben, um Korruption und Erpressung vorzubeugen (6.6.3.2)

Schärfung des Bewusstseins für Korruption und Stärkung der Motivation für deren Bekämpfung bei Mitarbeitern (besonders Repräsentanten), Auftragnehmern und Lieferanten (6.6.3.2)

Sicherstellung, dass die Mitarbeitervergütung (besonders die der Repräsentanten) angemessen ist und nur für rechtmäßig erbrachte Leistungen erfolgt (6.6.3.2)

Entwicklung und Einführung von Anreizsystemen zur Unterstützung des Fortschritts bei der Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung (6.6.3.2)

Einführung von Mechanismen, die die Meldung von Verletzungen unternehmensweiter Vorgaben ohne Angst vor Repressalien ermöglichen (6.6.3.2)

Sicherstellung, dass zuständige Behörden über Verletzungen des Strafrechtes in Fällen von Korruption und Bestechung ohne Verzug informiert werden (6.6.3.2)

Motivierung Dritter, mit denen Geschäftsbeziehungen unterhalten werden, Antikorruptionsansätze und -maßnahmen des eigenen Unternehmens zu übernehmen (6.6.3.2)

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Korruptionsbekämpfung mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.6.3.2): Schärfung des Bewusstseins für Korruption und Stärkung der Motivation für deren Bekämpfung bei Mitarbeitern (besonders Repräsentanten), Auftragnehmern und Lieferanten → **GRI G3.1:** SO3; **GRI G4:** SO4; **PROSA:** 3.6.2, 3.6.3

ISO 26000 (6.6.3.2): Sicherstellung, dass die Mitarbeitervergütung (besonders die der Repräsentanten) angemessen ist und nur für rechtmäßig erbrachte Leistungen erfolgt¹⁰² → **Stiftung Warentest:** SB5; **PROSA:** 1.6.5; **DVFA:** S08-01, S08-03

ISO 26000 (6.6.3.2): Entwicklung und Einführung von Anreizsystemen zur Unterstützung des Fortschrittes bei der Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung → **GRI G3.1:** SO4; **GRI G4:** SO5; **DVFA:** S08-03

ISO 26000 (6.6.3.2): Identifikation von Korruptionsrisiken → **GRI G3.1:** SO2; **GRI G4:** SO3

5.5.4

Handlungsfeld 2: Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung

Die ISO-26000-Empfehlungen werden in Deutschland weitestgehend durch das Gesetz abgedeckt.



 Die Gewährleistung, dass bei der politischen Mitwirkung keine Aktivitäten ergriffen werden, die Fehlinformationen, Fehlinterpretationen, Bedrohungen oder Zwänge zur Folge haben, wird allgemein im Strafgesetzbuch (§§ 240, 241 StGB – Strafbarkeit der für das Unternehmen Handelnden – und § 14 StGB) geregelt. Ergänzend kann die Sicherstellung, dass aufbau- und ablauforganisatorische Vorgaben und Aktivitäten, die im Zusammenhang mit Lobbying, politischen Beiträgen und politischem Engagement stehen, Dritten gegenüber transparent gemacht werden sollen, aus dem Parteiengesetz abgeleitet werden (insbesondere § 25 Abs. 3 PartG – gilt für Parteien mit mittelbarer Auswirkung auf Unternehmen).

REFERENZEN

- ↳
- Grundgesetz (GG)
- Parteiengesetz (PartG)

102 Die Mitarbeitervergütung sollte mindestens den gesetzlichen Vorgaben und/oder tariflichen Vereinbarungen entsprechen, insbesondere aber an die marktüblichen Gepflogenheiten angepasst sein.

Empfehlungen zur verantwortungsbewussten politischen Mitwirkung können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und durch ihre Erwähnung in der Unternehmenspolitik umgesetzt werden. In der Praxis werden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Unternehmensleitung zur politischen Mitwirkung oft durch konkrete Antikorrupcionsleitlinien (oder -richtlinien) umgesetzt. Effektivität und Effizienz ihrer Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die auf diese Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



- Entwicklung und Umsetzung von aufbau- und ablauforganisatorischen Vorgaben und praktischen Verhaltensgrundsätzen für alle, die das Unternehmen nach außen repräsentieren (6.6.4.2)
- Schulung und Bewusstseinsbildung von Mitarbeitern (Repräsentanten eingeschlossen) für verantwortungsbewusste politische Mitwirkung (6.6.4.2)
- Gewährleistung, dass bei der politischen Mitwirkung keine Aktivitäten ergriffen werden, die Fehlinformationen, Fehlinterpretationen, Bedrohungen oder Zwänge zur Folge haben (6.6.4.2)
- Sicherstellung, dass aufbau- und ablauforganisatorische Vorgaben und Aktivitäten, die im Zusammenhang mit Lobbying, politischen Beiträgen und politischem Engagement stehen, Dritten gegenüber transparent gemacht werden (6.6.4.2)

Umsetzungsleistungen der ISO-26000-Empfehlungen zur verantwortungsvollen politischen Mitwirkung lassen sich kaum mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier lediglich:



- **ISO 26000 (6.6.4.1, 6.6.4.2):** Sicherstellung, dass öffentliche politische Prozesse nicht durch unfaire Verhaltensweisen oder ungebührliche Einflussnahme behindert werden → **GRI G3.1:** S05, S06; **GRI G4:** SO4; SO6; **PROSA:** 3.5.3, 2.4.4; **DVFA:** G01-01
- **ISO 26000 (6.6.4.2):** Sicherstellung, dass aufbau- und ablauforganisatorische Vorgaben und Aktivitäten, die im Zusammenhang mit Lobbying, politischen Beiträgen und politischem Engagement stehen, Dritten gegenüber transparent gemacht werden → **GRI G3.1:** S05, S06; **GRI G4:** SO4; SO6; **IÖW:** A8.3; **DVFA:** G01-01

5.5.5

Handlungsfeld 3:
Fairer Wettbewerb

Die ISO 26000-Empfehlungen zum fairen Wettbewerb werden in Deutschland nur in Teilen durch das Gesetz abgedeckt.

§

Relevant in diesem Handlungsfeld sind das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (§§ 1, 19, 20 Abs. 1 und 4 Satz 1, 97 GWB) sowie das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (§§ 3-7 UWG) für öffentliche Auftraggeber (mit mittelbarer Auswirkung auf private Bieter). Ebenso relevant sind die Vergabeverordnung, die Vergabe- und Vertragsverordnung für Leistungen und die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen.

REFERENZEN

↘

- Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB)
- Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)
- Vergabeverordnung (VgV)
- Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL)
- Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB)

Empfehlungen zum fairen Wettbewerb können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und durch ihre Erwähnung in der Unternehmenspolitik umgesetzt werden. Darüber hinaus werden in der Praxis Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbes auch in Beschaffungs- und Vertriebsrichtlinien und in Stellenbeschreibungen der Beschaffungs- und Vertriebsverantwortlichen festgehalten. Ihre Umsetzung kann im Rahmen von Zielvereinbarungsgesprächen hinterfragt werden.

Zu den ISO-26000-Management-Empfehlungen, die auf diese Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



Einführung geeigneter Verfahren und vorbeugender Maßnahmen, um einer Beteiligung (Mittäterschaft¹⁰³) an wettbewerbswidrigem Verhalten vorzubeugen (6.6.5.2)

Einführung von Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und -schärfung der Mitarbeiter für die Beachtung des Wettbewerbsrechtes und des fairen Wettbewerbes (6.6.5.2)

Beachtung des gesellschaftlichen Umfeldes und bestimmter sozialer Bedingungen, in dem das Unternehmen tätig ist, um diese nicht als unfairen Wettbewerbsvorteil zu nutzen (6.6.5.2)

Unterstützung von kartellfeindlichen und Antidumpingmaßnahmen sowie von politischen Maßnahmen zur Förderung des fairen Wettbewerbes (6.6.5.2)

103 Mittäterschaft hat sowohl eine juristische als auch eine nicht juristische Komponente: Im juristischen Sinn tritt Mittäterschaft dann ein, wenn sich das Unternehmen an einer Handlung (oder Unterlassung) beteiligt, die wesentlich dazu beiträgt, dass eine strafbare Handlung erfolgt. Vorausgesetzt wird hierbei die Kenntnis der strafbaren Handlung beziehungsweise die Absicht, daran teilzunehmen. Die nicht juristische Komponente erweitert dieses Verständnis um Beteiligungen an Handlungen, die nicht mit internationalen Verhaltensstandards vereinbar sind oder diese missachten. Unternehmen können auch als Mittäter gesehen werden, wenn sie bei solchen Handlungen Stillschweigen wahren oder durch sie profitieren.

Umsetzungsleistungen der ISO-26000-Empfehlungen zum fairen Wettbewerb lassen sich kaum mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier lediglich:



ISO 26000 (6.6.5.2): Sicherstellung, dass sämtliche Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem Wettbewerbsrecht und entsprechender Richtlinien durchgeführt werden → **GRI G3.1:** S07, S08; **GRI G4:** SO7; SO8; **PROSA:** 4.3.2, 3.7.7; **DVFA:** V01-01, G02-01

ISO 26000 (6.6.5.2): Einführung geeigneter Verfahren und vorbeugender Maßnahmen, um einer Beteiligung (Mittäterschaft) an wettbewerbswidrigem Verhalten vorzubeugen → **GRI G3.1:** S07; **GRI G4:** SO7

5.5.6

Handlungsfeld 4: Förderung gesellschaftlicher Verantwortung in der Wertschöpfungskette

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Förderung gesellschaftlicher Verantwortung in der Wertschöpfungskette werden in Deutschland nur in Teilen durch das Gesetz abgedeckt.

§

Ausschnitte der Empfehlung zur Sicherstellung, dass in aufbau- und ablauforganisatorischen Einkaufs-, Vertriebs- und Vertragsvorgaben ethische, soziale, umweltbezogene, auf die Gleichstellung der Geschlechter bezogene sowie gesundheits- und sicherheitsbezogene Kriterien berücksichtigt werden sollen, finden sich in Vorgaben für die öffentliche Verwaltung im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (§ 97 Abs. 4 GWB), die auch mittelbare Auswirkungen auf private Bieter haben.

REFERENZEN

↘

· Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB)

Empfehlungen zur Förderung gesellschaftlicher Verantwortung in der Wertschöpfungskette können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und durch ihre Erwähnung in der Unternehmenspolitik umgesetzt werden. In der Praxis werden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Unternehmensleitung zur Förderung gesellschaftlicher Verantwortung in der Wertschöpfungskette oft im Rahmen von Einkaufs- und/oder Beschaffungsleitlinien (oder -richtlinien) wie auch in Programmen zur Lieferantenqualifizierung festgehalten. Effektivität und Effizienz ihrer Umsetzung können im Rahmen von internen und Lieferantenaudits hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die auf diese Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



Sicherstellung, dass in aufbau- und ablauforganisatorischen Einkaufs-, Vertriebs- und Vertragsvorgaben ethische, soziale, umweltbezogene, auf die Gleichstellung der Geschlechter bezogene sowie gesundheits- und sicherheitsbezogene Kriterien berücksichtigt werden (6.6.6.2)

Gewährleistung, dass mögliche Auswirkungen eigener Beschaffungs- und Kaufentscheidungen auf andere Unternehmen mit Sorgfalt berücksichtigt werden (6.6.6.1)

Überprüfung von Unternehmen, zu denen Beziehungen bestehen, um sicherzustellen, dass die Einhaltung der eigenen Selbstverpflichtungen zur gesellschaftlichen Verantwortung nicht gefährdet sind (6.6.6.2)

Förderung einer fairen und angemessenen Handhabung von Kosten und Nutzen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung gesellschaftlich verantwortlicher Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette entstehen (6.6.6.2)

Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen, um bei diesen das Bewusstsein für Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung und für vorbildliche Praktiken zu stärken (6.6.6.2)

Motivierung anderer Unternehmen, vergleichbare Einkaufs-, Vertriebs- und Vertragsvorgaben wie die des eigenen Unternehmens einzuführen (6.6.6.2)¹⁰⁴

Aktive Beteiligung an Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung für die Grundsätze und Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung bei Unternehmen, zu denen Beziehungen bestehen (6.6.6.2)

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Förderung gesellschaftlicher Verantwortung in der Wertschöpfungskette mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.6.6.2): Sicherstellung, dass in aufbau- und ablauforganisatorischen Einkaufs-, Vertriebs- und Vertragsvorgaben ethische, soziale, umweltbezogene, auf die Gleichstellung der Geschlechter bezogene sowie gesundheits- und sicherheitsbezogene Kriterien berücksichtigt werden → **GRI G3.1:** LA14; **GRI G4:** SO9, SO10; **Stiftung Warentest:** SZ1, SZ2, SZ3, U6,

ISO 26000 (6.6.6.2): Überprüfung von Unternehmen, zu denen Beziehungen bestehen, um sicherzustellen, dass die Einhaltung der eigenen Selbstverpflichtungen zur gesellschaftlichen Verantwortung nicht gefährdet sind → **GRI G3.1:** HR1, HR2; **GRI G4:** EN32, HR1, HR10, LA14, SO9; **Stiftung Warentest:** SZ2, U6, **PROSA:** 3.6.2, 3.6.3; **DVFA:** V28-04, S06-01, S06-02

104 Ohne sich dabei wettbewerbswidrig zu verhalten.

5.5.7

Handlungsfeld 5:
Achtung der Eigentumsrechte

§

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Achtung der Eigentumsrechte werden in Deutschland umfänglich durch das Gesetz abgedeckt. Das Recht auf Eigentum ist als Menschenrecht anerkannt und im Grundgesetz verankert (Art. 14 Abs. 1 und 3 GG). Darüber hinaus finden sich Konkretisierungen im Urheberrechtsgesetz, im Patentgesetz und im Markengesetz. Die Sicherstellung, dass für erworbenes und genutztes Eigentum eine faire Entschädigung gezahlt wird, ist zusätzlich über das Urheberrechtsgesetz (§ 11 UrhG), das Arbeitnehmererfindungsgesetz (§ 9 ArbNErfG) und im Markengesetz (§ 14 Abs. 6 MarkenG) gesetzlich geregelt. Die Sicherstellung, dass das Unternehmen keine Beteiligung an Aktivitäten anderer unterhält, die Eigentumsrechte verletzen, kann sowohl aus dem Grundgesetz (Art. 14 Abs. 1 und 3 GG) als auch aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (§§ 985 und 823 Abs. 1 BGB) abgeleitet werden. Die Berücksichtigung der Erwartungen der Gesellschaft, der Menschenrechte und der Grundbedürfnisse des Einzelnen bei der Ausübung oder dem Schutz eigener geistiger und materieller Eigentumsrechte ergibt sich ebenfalls aus dem Grundgesetz (Art. 14 Abs. 2 GG).

REFERENZEN

↳

- Grundgesetz (GG)
- Urheberrechtsgesetz (UrhG)
- Patentgesetz (PatG)
- Markengesetz (MarkenG)
- Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbNErfG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

105 Die Prüfung kann als ein gesonderter Aspekt der Risikoanalyse mitberücksichtigt werden und wäre demnach Bestandteil des Risikomanagements.

106 Prominente Beispiele für die Verletzung von Eigentumsrechten sind Fälschung und Piraterie.

Empfehlungen zur Achtung von Eigentumsrechten können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichts-festen Organisation und durch ihre Erwähnung in der Unternehmenspolitik umgesetzt werden. In der Praxis werden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Unternehmensleitung zur Achtung von Eigentumsrechten oft im Rahmen des Risikomanagements überprüft. Effektivität und Effizienz ihrer Umsetzung können im Rahmen von internen Audits hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung des Risikobewusstseins einbinden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die auf diese Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



Einführung von aufbau- und ablauforganisatorischen Vorgaben, die sicherstellen, dass Eigentumsrechte geachtet und überliefertes Wissen gefördert werden (6.6.7.2)

Durchführung von Prüfungen, ob die wahrgenommenen Eigentumsansprüche rechtmäßig sind und ob die Nutzung und Veräußerung gestattet ist (6.6.7.2)¹⁰⁵

Sicherstellung, dass für erworbenes und genutztes Eigentum eine faire Entschädigung gezahlt wird (6.6.7.2)

Sicherstellung, dass das Unternehmen keine Beteiligung an Aktivitäten anderer unterhält, die Eigentumsrechte verletzen (6.6.7.2)¹⁰⁶

Berücksichtigung der Erwartungen der Gesellschaft, der Menschenrechte und der Grundbedürfnisse des Einzelnen bei der Ausübung oder dem Schutz eigener geistiger und materieller Eigentumsrechte (6.6.7.2)

Die Umsetzungsleistung sämtlicher Empfehlungen zur Achtung von Eigentumsrechten in ISO 26000 lassen sich nicht mithilfe etablierter Indikatoren messen.

5.6 KONSUMENTENANLIEGEN

(Normabschnitt 6.7)

Handlungsfeld 1:

FAIRE WERBE-, VERTRIEBS- & VERTRAGSPRAKTIKEN S. 93

Handlungsfeld 2:

SCHUTZ DER GESUNDHEIT & SICHERHEIT DER KONSUMENTEN S. 96

Handlungsfeld 3:

SCHUTZ & VERTRAULICHKEIT VON KUNDENDATEN S. 99

Handlungsfeld 4:

BEREITSTELLUNG VON INFORMATIONEN FÜR KONSUMENTEN S. 101

Handlungsfeld 5:

VERBRAUCHERBILDUNG & SENSIBILISIERUNG S. 103

Handlungsfeld 6:

**KUNDENDIENST, BESCHWERDEMANAGEMENT
& SCHLICHTUNGSVERFAHREN** S. 104

5.6.1

Das Kernthema im Überblick

Bereits 1985 wurden in einer Resolution der VN-Generalversammlung über Richtlinien zum Verbraucherschutz Ziele und allgemeine Grundsätze formuliert, in denen das Recht der Verbraucher auf eine gerechte, ausgewogene und dauerhafte wirtschaftliche und soziale Entwicklung festgeschrieben wurde. Darin wurde gefordert, dass das verbraucherbezogene Verhalten derjenigen, die Güter erzeugen beziehungsweise Dienstleistungen erbringen, hohen sittlich-moralischen Ansprüchen gerecht werden sollte.¹⁰⁷

Auf europäischer Ebene präziserte das Grünbuch der Europäischen Kommission 2001 die Verantwortung der Unternehmen bei der Erfüllung von Konsumentenbedürfnissen wie folgt:

→ **„Im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung erwartet man von den Unternehmen, dass sie Produkte und Dienstleistungen, die die Verbraucher brauchen und wünschen, in effizienter und unternehmensethisch und ökologisch unbedenklicher Weise herstellen beziehungsweise bereitstellen.“¹⁰⁸**

Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten sind zentralere Gegenstände des Kernthemas Konsumenten-anliegen der ISO 26000: Produkte und Dienstleistungen müssen Sicherheit bieten und dürfen die Gesundheit der Konsumenten nicht gefährden. Dies gilt nicht nur für den bestimmungsgemäßen Gebrauch von Geräten; auch der vorhersehbare Fehlgebrauch sollte berücksichtigt und entsprechende Sicherheitshinweise gegeben werden. Ein weiteres Handlungsfeld ist die Information, die der Konsument über Produkte und/oder Dienstleistungen durch den Produzenten erhält. Sie sollte korrekt sein und den Bedürfnissen des Konsumenten entsprechen, damit er Angebote vergleichen und Kaufentscheidungen fundiert treffen kann. Unternehmen sollten ihr Marketing und ihre Verträge entsprechend fair gestalten.

107 Siehe Sieber 2010.

108 Europäische Kommission 2001, S. 15.

Unternehmen müssen zudem Maßnahmen zum Datenschutz ergreifen, insbesondere wenn die Privatsphäre des Konsumenten betroffen ist. Die abgefragten persönlichen Daten sollten sich auf das Notwendige beschränken und der Gebrauch wie auch die Weitergabe müssen klar geregelt werden.

Unternehmen müssen ebenso Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren fair regeln. Dies betrifft besonders Garantie- und Gewährleistungspflichten, aber auch den technischen Support (bei der Nutzung) sowie Maßnahmen zur Reparatur, zur Wartung oder zum Umtausch. Auch der Informationsstand der Konsumenten sollte durch Maßnahmen zur Verbraucherbildung und Sensibilisierung erhöht werden, um so den Konsumenten in die Lage zu versetzen, bewusste Kaufentscheidungen zu treffen.

Neben diesen werden in der ISO 26000 zwei weitere Handlungsfelder angesprochen: der nachhaltige Konsum und die Sicherung der Grundversorgung. Nachhaltiger Konsum zusammen mit nachhaltiger Produktion sind die beiden wesentlichen Voraussetzungen für die in Rio geforderte nachhaltige Entwicklung. Mit den Empfehlungen zum nachhaltigen Konsum wird Punkt 8 der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung entsprochen. Gerade in den letzten Jahren gewann der nachhaltige (und auch ethische beziehungsweise moralische) Konsum bei den Verbrauchern an Bedeutung. Einerseits durch Organisationen wie Fair Trade, andererseits durch spezielle Gruppierungen unter den Konsumenten wie den sogenannten Lohas (Lifestyle of Health and Sustainability), die durch ihren gesundheitsbetonten, umweltorientierten und nachhaltigen Lebensstil Forderungen an einen nachhaltigen Konsum stellen.

Die Sicherung der Grundversorgung ist hauptsächlich eine staatliche Aufgabe. Dennoch können Situationen entstehen, in denen dies nicht oder nicht ausreichend gewährleistet ist. Hier tragen die entsprechenden Dienstleister die Verantwortung zur Sicherung der Grundversorgung – besonders im Fall von Elektrizität, Gas, Wasser und auch Telefonkommunikationsverbindungen.

Zu den ISO 26000-Kernempfehlungen zur Befriedigung von Konsumenten Anliegen zählen unter anderem:



Angebot von sozial- und umweltverträglichen Produkten und Dienstleistungen (6.7.3.2 und 6.7.5.2)

Angebot einer Auswahl von Produkten und Dienstleistungen, die geringere ungünstige Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt haben (6.7.5.2)

Sicherstellung der Berücksichtigung bei der Gestaltung von Produkten und Verpackungen, dass diese ohne Umstände benutzt, wiederverwendet, instandgesetzt oder wiederverwertet werden können (6.7.5.2)

Förderung des nachhaltigen Konsums (6.7.1.1) und der wirkungsvollen Konsumentenaufklärung (6.7.5.2)

Gewährleistung, dass Konsumenten einfachen Zugang zu relevanten Informationen haben und selbstständig sachkundige Entscheidungen treffen können (6.7.3.2)

Zurverfügungstellung transparenter Angaben zur Preis- und Gebührengestaltung¹⁰⁹ (6.7.8.2)

Angebot desselben Qualitäts- und Dienstleistungsniveaus für alle Konsumenten (6.7.8.2)

Zudem sollten Unternehmen ihren Beitrag zur Erfüllung des Konsumentenrechtes auf Befriedigung von Grundbedürfnissen leisten (6.7.2.2). Dies schließt beispielsweise ein, dass keine Einstellung der Dienste bei Nichtzahlung vorgenommen werden dürfen, ohne den betroffenen Konsumenten vorher eine angemessene Frist zur Zahlung einzuräumen (6.7.8.2)¹¹⁰.

109 Unter anderem wird dies auch durch das Energiewirtschaftsgesetz (§ 36 Abs. 1 EnWG) und durch die Stromgrundversorgungsverordnung (§ 2 StromGVV) gesetzlich gefordert.

110 Dies wird im Fall der Stromversorgung beispielsweise durch § 19 StromGVV gesetzlich gefordert.

In diesem Zusammenhang sollte das Unternehmen ebenfalls die Gleichbehandlung von Versorgungsempfängern oder Unterbrechungen der Versorgung sicherstellen (6.7.8.2)¹¹¹ und gewährleisten, dass Instandhaltung und Nachrüstung von Versorgungssystemen erfolgen, um einer Versorgungsunterbrechung vorzubeugen (6.7.8.2)¹¹².



Die ISO-26000-Empfehlungen zur Befriedigung von Konsumenten Anliegen werden in Deutschland größtenteils durch das Gesetz geregelt. Verankerungen finden sich insbesondere in den konkreten Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie weitere Vorgaben im Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, im Produkthaftungsgesetz, im Produktsicherheitsgesetz, im Kreislaufwirtschaftsgesetz, im Chemikaliengesetz, im Arzneimittelgesetz, im Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch, im Bundesdatenschutzgesetz oder auch im Gesetz für energieverbrauchsrelevante Produkte. Hierzu werden bei der Vorstellung der einzelnen Handlungsfelder konkrete Verweise auf relevante Gesetze gegeben.

REFERENZEN



- Energiewirtschaftsgesetz (EnWG)
- Stromgrundversorgungsverordnung (StromGVV)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)
- Produkthaftungsgesetz (ProdHaftG)
- Produktsicherheitsgesetz (ProdSG)
- Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)
- Chemikaliengesetz (ChemG)
- Arzneimittelgesetz (AMG)
- Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch (LFGB)
- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Gesetz für energieverbrauchsrelevante Produkte (EBPG)

111 Gesetzlich gefordert wird dies über § 11 Abs. 1 Satz 1, § 17 EnWG.

112 Dies wird durch § 11 Abs. 1 Satz 1, § 12 Abs. 3, § 15 Abs. 3 EnWG gefordert.



Die Umsetzung der ISO-26000-Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation (Management-Empfehlungen) kann weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und daraus abgeleiteter Leitlinien (Prinzipien, Grundsätze) erfolgen. Hierzu eignet sich in der unternehmerischen Praxis besonders die Integration in etablierte Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsmanagementsysteme. Effektivität und Effizienz der Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

5.6.2

Übersicht der Handlungsfelder

Das ISO-26000-Kernthema Konsumenten Anliegen wird in sieben Kapitel unterteilt: faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, 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.

In der unternehmerischen Praxis erwies es sich als hilfreich, die Informationsbereitstellung als separates Handlungsfeld sowie die Empfehlungen zu nachhaltigem Konsum und Grundversorgungsgewährleistung als allgemein übergeordnete Aspekte zu betrachten. Um die praktische Umsetzung der ISO-26000-Empfehlungen zu verbessern, wurden sie zu folgenden sechs Handlungsfeldern gebündelt und entsprechend ihrer Bedeutung für Unternehmen anwendungsorientiert priorisiert:

- FAIRE WERBE-, VERTRIEBS- UND VERTRAGSPRAKTIKEN
- SCHUTZ VON GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER KONSUMENTEN
- SCHUTZ UND VERTRAULICHKEIT VON KUNDENDATEN
- BEREITSTELLUNG VON INFORMATIONEN FÜR KONSUMENTEN
- VERBRAUCHERBILDUNG UND SENSIBILISIERUNG
- KUNDENDIENST, BESCHWERDEMANAGEMENT UND SCHLICHTUNGSVERFAHREN

Im Folgenden werden die Handlungsfelder erläutert und die wichtigsten Management- und Indikatoren-Empfehlungen aufgelistet.

5.6.3

Handlungsfeld 1: Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Gewährleistung fairer Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken werden in Deutschland zu großen Teilen durch das Gesetz abgedeckt.

§

Das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb bildet die gesetzliche Grundlage gegen unlauteren Wettbewerb (insbesondere §§ 3 ff. UWG). Auch im Bürgerlichen Gesetzbuch finden sich entsprechende Forderungen: zum Beispiel zur Sicherstellung, dass bei einem förmlichen Vertrag überprüft werden muss, ob der Konsument über alle einschlägigen Rechte und Pflichten richtig informiert worden ist (§ 355 Abs. 2 BGB; § 305 Abs. 2 BGB; oder konkret bei Verbraucherdarlehensverträgen: §§ 491 ff. BGB). Die Forderung zur eindeutigen Kennzeichnung von Werbung und Marketingangaben findet sich unter anderem im Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (§ 4 Abs. 3 UWG; Nr. 11 des Anhangs zu § 3 Abs. 3 UWG) wie auch die Forderung zur Offen-

§

legung aller Endpreise (inklusive Lieferkosten) und Steuern sowie allgemeiner Geschäfts- und Nutzungsbedingungen (§ 5a Nr. 3 und 4 UWG); Letztere auch durch Vorgaben aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 305 Abs. 2 BGB, § 305a BGB; § 312e Nr. 4 BGB). Aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch lassen sich zudem Forderungen zur Sicherstellung ableiten, dass in Fällen, in denen ein Kundenkredit angeboten wird, Einzelheiten zu dem aktuellen Nominalzinssatz sowie zum effektiven Jahreszinssatz angegeben werden müssen (§ 492 Abs. 1 Nr. 5, § 502 Abs. 1 BGB); wie auch Forderungen zum Nachweis von Behauptungen und Versicherungen (§§ 433 ff. BGB, insb. § 443 Abs. 1 BGB).

REFERENZEN



- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)

Empfehlungen zur Gewährleistung fairer Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und durch ihre Erwähnung in der Unternehmenspolitik umgesetzt werden. In der Praxis werden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Unternehmensleitung zur Gewährleistung fairer Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken oft durch konkrete Vertriebs- und Marketingleitlinien (oder -richtlinien) im Rahmen von Qualitätsmanagementsystemen umgesetzt. Effektivität und Effizienz der Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



Verfügbarmachung von fairen, transparenten und nützlichen Vertriebsinformationen und Prozessen zur Anbahnung und Abwicklung von Verträgen (6.7.1.1)

Sicherstellung, dass nicht mit unlauteren Methoden¹¹³ gearbeitet wird (6.7.3.2)

Sicherstellung, dass in Werbe-, Vertriebs- und Vertragsunterlagen Stereotypisierungen weder in Texten noch in audiovisuellen Inhalten erfolgen (6.7.3.2)

Sicherstellung, dass bei Werbung und Vermarktung den Interessen schutzbedürftiger Gruppen besondere Beachtung geschenkt wird (6.7.3.2)¹¹⁴

Verwendung von Verträgen, die klar, lesbar und verständlich formuliert sind, keine unlauteren Vertragsbedingungen¹¹⁵ beinhalten und eindeutige und ausreichende Angaben zu Zahlungs- und Geschäftsbedingungen, Preisen, Kosten, Vertragsdauer und Kündigungsfristen enthalten (6.7.3.2)

-
- 113 Unlautere Methoden können sein: Täuschungen, Irreführungen, betrügerische oder unfaire Methoden, unklare oder mehrdeutige Informationen oder auch das Weglassen wichtiger Informationen.
- 114 Dies gilt besonders im Fall des Schutzes von Kindern und bedeutet auch, dass man sich nicht an Aktivitäten beteiligt, die den Interessen der schutzbedürftigen Gruppen abträglich sind.
- 115 Beispiele für unlautere Vertragsbedingungen sind unbillige Haftungsausschlüsse, die einseitige Änderung von Preisen und Vertragsbedingungen, übergebührlich lange Vertragslaufzeiten, Darlehenspraktiken mit Wucherzinsen, unangemessene Kreditraten oder die Übertragung des Insolvenzrisikos auf die Konsumenten.



 Sicherstellung, dass bei einem förmlichen Vertrag überprüft worden ist, ob der Konsument über alle einschlägigen Rechte und Pflichten richtig informiert worden ist (6.7.9.1)

 Eindeutige Kennzeichnung von Werbung und Marketingangaben (6.7.3.2)

 Offenlegung aller Endpreise (inklusive Lieferkosten) und Steuern sowie allgemeiner Geschäfts- und Nutzungsbedingungen (6.7.3.2)

 Sicherstellung, dass in Fällen, in denen ein Kundenkredit angeboten wird, Einzelheiten¹¹⁶ zu dem aktuellen Nominalzinssatz sowie zum effektiven Jahreszinssatz angegeben werden (6.7.3.2)

 Nachweisführung von Behauptungen und Versicherungen (6.7.3.2)¹¹⁷

116 Angegeben werden sollten alle anfallenden Kosten, der zu zahlende Betrag, die Anzahl der Raten und die Fälligkeitsdaten der Ratenabzahlungen.

117 Basisdaten und -informationen sollten auf Nachfragen zur Verfügung gestellt werden.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO 26000-Empfehlungen zur Gewährleistung fairer Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.7.1.1): Verfügbarmachung von fairen, transparenten und nützlichen Vertriebsinformationen und Prozessen zur Anbahnung und Abwicklung von Verträgen → **GRI G3.1:** PR3; **GRI G4:** PR3; **PROSA:** 4.2.3, 4.4; **IÖW:** A.1.1, A.1.2, A. 6.3; **DVFA:** V02-01

ISO 26000 (6.7.1.1): Sicherstellung, dass nicht mit unlauteren Methoden gearbeitet wird → **GRI G3.1:** PR4, PR6, PR7; **GRI G4:** PR4, PR6, PR7; **PROSA:** 4.3.3

ISO 26000 (6.7.1.1): Sicherstellung, dass in Werbe-, Vertriebs- und Vertragsunterlagen Stereotypisierungen weder in Texten noch in audiovisuellen Inhalten erfolgen → **GRI G3.1:** PR6, PR7; **GRI G4:** PR7

ISO 26000 (6.7.1.1): Sicherstellung, dass bei Werbung und Vermarktung den Interessen schutzbedürftiger Gruppen besondere Beachtung geschenkt wird → **GRI G3.1:** PR6, PR7; **GRI G4:** PR7

ISO 26000 (6.7.1.1): Verwendung von Verträgen, die eindeutige und ausreichende Angaben zu Zahlungs- und Geschäftsbedingungen, Preisen, Kosten, Vertragsdauer und Kündigungsfristen enthalten → **GRI G3.1:** PR3, PR4; **GRI G4:** PR3, PR4; **IÖW:** A. 6.3

ISO 26000 (6.7.1.1): Eindeutige Kennzeichnung von Werbung und Marketingangaben → **GRI G3.1:** PR7; **GRI G4:** PR7

5.6.4

Handlungsfeld 2: Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten

Die ISO-26000-Empfehlungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten werden in Deutschland umfassend durch das Gesetz abgedeckt. Die Zitiierungen sind umfangreich und detailliert und können hier nicht in Gänze aufgezählt werden. Hervorzuheben sind folgende gesetzliche Vorgaben:

§

Gewährleistung der geeigneten Gestaltung der Informationen zu Produkten und Dienstleistungen: zum Beispiel für Lebensmittel im Rahmen der Lebensmittel-Kennzeichnungsverordnung (§ 3 LMKV)

Forderung der Beseitigung oder Minimierung jeglicher gesundheitlicher und umweltbezogener negativer Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen: zum Beispiel im Gesetz für energieverbrauchsrelevante Produkte (§ 4 Abs. 1 Satz 2 EBPG)

Forderung der Verringerung von Risiken, die vom Gebrauch der Produkte und Dienstleistungen herrühren können: zum Beispiel das Produkthaftungsgesetz (§ 1 ProdHaftG), das Kreislaufwirtschaftsgesetz (§ 22 KrWG), das Gesetz für energieverbrauchsrelevante Produkte (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 EBPG), das Produktsicherheitsgesetz (§ 4 GPSG) mit den zugrunde liegenden Rechtsverordnungen und das Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch (§§ 5 ff., 17 ff., 26 ff., 30 ff. LFGB)

Forderung der Einführung von Maßnahmen zur Risikominimierung bereits in der Produktgestaltung: indirekt durch das Produkthaftungsgesetz – über das Haftungsrisiko

§

Forderung der Identifikation wahrscheinlicher Anwendergruppen, des bestimmungsgemäßen Gebrauches und des erwartbaren Missbrauches von Produkten, Dienstleistungen oder Prozessen: zum Beispiel durch die Verordnung über die Sicherheit von Spielzeug; Vergleichbares findet sich im Produkthaftungsgesetz (§ 3 Abs. 1 lit. b ProdHaftG)

Forderung der Ermittlung von Gefahren, die bei der Nutzung des Produktes oder der Dienstleistung auftreten können: indirekt durch das Produkthaftungsgesetz über das Haftungsrisiko (vergleiche § 3 Abs. 1 lit. b ProdHaftG)

Forderung der Abschätzung und Bewertung des Risikos der festgestellten Gefahren für jede ermittelte Anwendergruppe einschließlich schwangerer Frauen: zum Beispiel in der Verordnung über die Sicherheit von Spielzeug

Forderung der Festlegung von Maßnahmen zur Rückverfolgbarkeit innerhalb der Wertschöpfungskette im Produkthaftungsgesetz (§ 4 ProdHaftG)

Forderung der Berücksichtigung von Mechanismen zum Rückruf von Produkten (oder dem Einstellen von Dienstleistungen) als möglichen Bestandteil der Maßnahmen zum Schutz der Konsumentensicherheit: vergleiche dazu die Regelungen im Gesetz für energieverbrauchsrelevante Produkte (§ 4 Abs. 8 EBPG), im Produktsicherheitsgesetz (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 lit. c GPSG), im Arzneimittelgesetz (§ 69 Abs. 1 Satz 2 AMG) oder im Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch (§ 39 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 LFGB)

Forderung der Gewährleistung von Entschädigungen der Konsumenten im Falle erlittener Verluste: allgemein geregelt durch das Bürgerliche Gesetzbuch (§§ 434, 437 BGB); konkreter im Produkthaftungsgesetz (§ 1 ProdHaftG) wie auch im Arzneimittelgesetz (§§ 84 ff. AMG)

Forderung der Vermeidung gefährlicher Chemikalien bei der Produktentwicklung: Chemikalienverbotsverordnung (§ 8 Abs. 1 ChemVerbotsV mit dem Tatbestand der Strafbarkeit); oder auch die EG-Chemikalienverordnung REACH

§

 Forderung einer eindeutigen Kennzeichnung solcher zum Verkauf angebotener Produkte, die krebserregende, erbgutschädigende, für die Fortpflanzungsfähigkeit schädliche (reproduktionstoxische) oder schwer abbaubare und bioakkumulierende Chemikalien enthalten: im Chemikaliengesetz (§§ 13 ff. ChemG) für den Fall, dass keine strafbare Handlung gemäß der Chemikalienverbotsverordnung (§ 8 Abs. 1 ChemVerbotsV) vorliegt, beziehungsweise die EG-Chemikalienverordnung REACH

Forderung der Vermittlung entscheidender Sicherheitsinformationen an den Konsumenten mithilfe von Zeichen: vergleiche Produktsicherheitsgesetz (§ 6 GPSG: CE-Kennzeichnung)

REFERENZEN

↳

- Lebensmittel-Kennzeichnungsverordnung (LMKV)
- Gesetz für energieverbrauchsrelevante Produkte (EBPG)
- Produkthaftungsgesetz (ProdHaftG)
- Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)
- Produktsicherheitsgesetz (GPSG)
- Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch (LFGB)
- Verordnung über die Sicherheit von Spielzeug (2. GPSGV)
- Arzneimittelgesetz (AMG)
- Chemikalienverbotsverordnung (ChemVerbotsV)
- EG-Chemikalienverordnung (REACH EC 1907/2006)
- Chemikaliengesetz (ChemG)

Empfehlungen zu Schutz und Sicherheit der Konsumenten können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation und durch ihre Erwähnung in der Unternehmenspolitik umgesetzt werden. So können zum Beispiel die Empfehlungen zur Risikominimierung mit der Einführung eines Risikomanagementsystems umgesetzt werden.

Das Management von Rückrufaktionen wird üblicherweise in Rahmen des Aufbaus einer Notfallorganisation berücksichtigt und kann durch entsprechende Gefahrenabwehrplanungen umgesetzt werden.

Des Weiteren finden sich in der Praxis Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen zu Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten oft in konkreten Leitlinien (oder Richtlinien) der Qualitäts-, Umwelt- oder Sicherheitsmanagementsysteme. Effektivität und Effizienz der Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



- Gewährleistung der Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen (6.7.4.1)

- Beseitigung oder Minimierung von jeglichen gesundheitlichen und umweltbezogenen negativen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen (6.7.3.2 und 6.7.5.2)

- Gewährleistung der geeigneten Gestaltung von Informationen zu Produkten und Dienstleistungen (6.7.4.2)

- Verringerung der Risiken, die vom Gebrauch der Produkte und Dienstleistungen herrühren können (6.7.4.1 und 6.7.4.2)

- Ergreifung von Maßnahmen, die verhindern, dass Produkte durch eine unsachgemäße Handhabung oder Lagerung zum Sicherheitsrisiko werden (6.7.4.2)

- Einführung von Maßnahmen zur Risikominimierung bereits in der Produktgestaltung (6.7.4.2)¹¹⁸

118 Die Reihenfolge der Maßnahmen zur Risikominimierung sollte in einem dreistufigen Konzept festgelegt werden: (1) eigensichere Gestaltung, (2) Schutzvorrichtungen, (3) Nutzerinformationen.



-
- Ermittlung der Gefahren, die bei der Nutzung des Produktes oder der Dienstleistung auftreten können (6.7.4.2)¹¹⁹
-
- Abschätzung der Angemessenheit von Gesundheits- und Sicherheitsgesetzen, Vorschriften, Normen und sonstigen Anforderungen (6.7.4.2)
-
- Vermeidung der Verwendung gefährlicher Chemikalien bei der Produktentwicklung (6.7.4.2)
-
- Eindeutige Kennzeichnung zum Kauf angebotener Produkte, die krebserregende, erbgutschädigende, für die Fortpflanzungsfähigkeit schädliche (reproduktionstoxische) oder schwer abbaubare und bioakkumulierende Chemikalien enthalten (6.7.4.2)
-
- Vermittlung der entscheidenden Sicherheitsinformationen an den Konsumenten mithilfe von Zeichen (6.7.4.2)
-
- Abschätzung und Bewertung des Risikos der festgestellten Gefahren für jede ermittelte Anwendergruppe einschließlich schwangerer Frauen (6.7.4.2)¹²⁰
-
- Festlegung von Maßnahmen zur Rückverfolgbarkeit innerhalb der Wertschöpfungskette (6.7.4.2)
-
- Berücksichtigung von Mechanismen zum Rückruf von Produkten (oder zum Einstellen von Dienstleistungen) als ein möglicher Bestandteil der Maßnahmen zum Schutz der Konsumentensicherheit (6.7.4.1 und 6.7.4.2)
-
- Gewährleistung von Entschädigungen der Konsumenten im Falle erlittener Verluste (6.7.4.2)

119 Die Gefahrenanalyse sollte alle Stufen und alle Nutzungsbedingungen berücksichtigen.

120 Die Risikobewertung sollte insbesondere vor Einführung neuer Materialien, Technologien oder Produktionsverfahren erfolgen.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zu Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Konsumenten mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



-
- ISO 26000 (6.7.5.2, 6.7.3.2):** Bevorzugung des Einsatzes von nachhaltigen Betriebsstoffen (einschließlich Zubehör) → **GRI G3.1:** ggf. EN2; **GRI G4:** ggf. EN2; **Stiftung Warentest:** U6; **DVFA:** E13-01, E20-01, E20-03, S06-01, S06-02, V04-13, V28-04, V28-05
-
- ISO 26000 (6.7.4.2):** Gewährleistung einer geeigneten Gestaltung von Informationen zu Produkten und Dienstleistungen → **GRI G3.1:** ggf. PR3; **GRI G4:** ggf. PR3; **PROSA:** 4.3.2; **IÖW:** A.6.3
-
- ISO 26000 (6.7.4.1, 6.7.4.2):** Verringerung von Risiken, die vom Gebrauch der Produkte und Dienstleistungen herrühren können → **GRI G3.1:** PR1, PR2; **GRI G4:** PR1, PR2, PR6; **Stiftung Warentest:** ggf. U2; **PROSA:** 4.1.2, 4.1.5; **DVFA:** S05-01, S05-04
-
- ISO 26000 (6.7.4.2):** Vermeidung der Verwendung gefährlicher Chemikalien bei der Produktentwicklung → **PROSA:** ggf. 3.2.4; **DVFA:** E13-03, E13-05
-
- ISO 26000 (6.7.4.2):** Eindeutige Kennzeichnung zum Kauf angebotener Produkte, die krebserregende, erbgutschädigende, für die Fortpflanzungsfähigkeit schädliche (reproduktionstoxische) oder schwer abbaubare und bioakkumulierende Chemikalien enthalten → **GRI G3.1:** PR3; **GRI G4:** PR3; **PROSA:** 4.4.2
-
- ISO 26000 (6.7.4.2):** Vermittlung der entscheidenden Sicherheitsinformationen an den Konsumenten mithilfe von Zeichen → **GRI G3.1:** PR3, PR4; **GRI G4:** PR3, PR4



ISO 26000 (6.7.4.2): Ergreifung von Maßnahmen, die verhindern, dass Produkte durch eine unsachgemäße Handhabung oder Lagerung zum Sicherheitsrisiko werden → **GRI G3.1:** PR1-PR4; **GRI G4:** PR1-PR4; **Stiftung Warentest:** ggf. K1; **PROSA:** 4.5.1; **DVFA:** S05

ISO 26000 (6.7.4.2): Ermittlung der Gefahren, die bei der Nutzung des Produktes oder der Dienstleistung auftreten können → **GRI G3.1:** PR1; **GRI G4:** PR1; **PROSA:** 4.1.2, 4.1.5

ISO 26000 (6.7.4.2): Abschätzung und Bewertung des Risikos der festgestellten Gefahren für jede ermittelte Anwendergruppe (einschließlich schwangerer Frauen) → **GRI G3.1:** PR1; **GRI G4:** PR1; **PROSA:** 4.1.2

ISO 26000 (6.7.4.1, 6.7.4.2): Berücksichtigung von Mechanismen zum Rückruf von Produkten (oder zum Einstellen von Dienstleistungen) als ein möglicher Bestandteil der Maßnahmen zum Schutz der Konsumentensicherheit → **GRI G3.1:** ggf. EN27, ggf. PR2; **GRI G4:** PR5-PR6; **Stiftung Warentest:** ggf. K1; **PROSA:** 4.2.3; **DVFA:** S05-02, G03-01

5.6.5

Handlungsfeld 3: Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten

§

 Die ISO-26000-Empfehlungen werden in Deutschland umfangreich durch das Bundesdatenschutzgesetz abgedeckt. Forderungen zur Sicherstellung des Schutzes personenbezogener Daten durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen finden sich im Bundesdatenschutzgesetz (§ 3a BDSG), wo auch die Benennung einer beauftragten Person zum Datenschutz gefordert wird (§§ 4 f. BDSG). Der Schutz der Privatsphäre von Konsumenten wird nicht nur im Bundesdatenschutzgesetz gefordert (§§ 4, 28 BDSG), sondern kann auch als allgemeines Persönlichkeitsrecht durch das Grundgesetz (Art. 2 Abs. 1 GG) als verpflichtend ausgelegt werden. Die Konkretisierung der Frage, warum persönliche Daten gesammelt werden, ergibt sich als Forderung aus dem Bundesdatenschutzgesetz (§ 4a Abs. 1 und auch § 28 BDSG). Schließlich regelt das Bundesdatenschutzgesetz auch, dass im Falle einer erfolgreichen Anfechtung personenbezogene Daten entsprechend geändert werden müssen (§ 35 BDSG).

REFERENZEN



- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Grundgesetz (GG)

Zuständigkeiten und Prozesse für die Erfassung (Erhebung), die Nutzung und den Schutz von Konsumentendaten können als Teil eines Sicherheitsmanagementsystems geregelt und im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation umgesetzt werden. In der Praxis werden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen zu Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten oft durch konkrete IT-Leitlinien (oder -Richtlinien) umgesetzt. Effektivität und Effizienz der Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.



-
- Sicherstellung des Schutzes personenbezogener Daten durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen (6.7.7.2)
-
- Benennung einer beauftragten Person zum Datenschutz (6.7.7.2)¹²¹
-
- Schutz der Privatsphäre von Konsumenten (6.7.7.2)
-
- Sicherstellung, dass Daten nur auf legalem und fairem Weg erhoben werden (6.7.7.2)
-
- Konkretisierung der Frage¹²², warum persönliche Daten gesammelt werden (6.7.7.2)
-
- Sicherstellung, dass sich die Erhebung persönlicher Daten auf notwendige Angaben beschränkt (6.7.7.2)
-
- Sicherstellung, dass Konsumenten das Recht gewährt wird, das Vorhalten von personenbezogenen Daten prüfen zu können (6.7.7.2)
-
- Sicherstellung, dass im Falle einer erfolgreichen Anfechtung eine Änderung¹²³ an personenbezogenen Daten vorgenommen werden kann (6.7.7.2)
-
- Gewährleistung der Transparenz von Zuständigkeiten und Prozessen im Umgang mit personenbezogenen Daten (6.7.7.2)

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zu Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



-
- ISO 26000 (6.7.7.2):** Sicherstellung des Schutzes personenbezogener Daten durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen → **GRI G3.1:** PR8; **GRI G4:** PR8; **PROSA:** ggf. 4.5
-
- ISO 26000 (6.7.7.2):** Schutz der Privatsphäre von Konsumenten → **GRI G3.1:** PR8; **GRI G4:** PR8; **PROSA:** 4.5
-
- ISO 26000 (6.7.7.2):** Sicherstellung, dass sich die Erhebung persönlicher Daten auf notwendige Angaben beschränkt → **GRI G3.1:** PR8; **GRI G4:** PR8; **PROSA:** 4.5

-
- 121 Der Datenschutzbeauftragte sollte die Einhaltung der Maßnahmen, die vom Unternehmen zur Sicherheit von gesammelten oder verarbeiteten personenbezogenen Daten geplant wurden, gewährleisten. Damit die Unternehmensleitung ihrer Rechenschaftspflicht zur Einhaltung der einschlägigen Gesetze nachkommen kann, sollte dem Datenschutzbeauftragten ein unmittelbares Vortragsrecht gegenüber der Geschäftsführung eingeräumt werden.
- 122 Der Zweck und mit ihm die Verwendung der Daten sollte entweder vor oder zum Zeitpunkt der Datenerhebung konkretisiert und bekannt gemacht werden.
- 123 Eine Änderung kann eine Löschung, Berichtigung oder Vervollständigung der personenbezogenen Daten sein.

5.6.6

Handlungsfeld 4: Bereitstellung von Informationen für Konsumenten

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Bereitstellung von Informationen für Konsumenten werden in Deutschland durch eine Reihe von Gesetzen abgedeckt.

§

Die Forderung nach Bereitstellung von allgemeinen und spezifischen Produkt- und Dienstleistungsinformationen lässt sich beispielsweise aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (§§ 433 ff. BGB) ableiten. Spezifische Forderungen ergeben sich darin auch im Zusammenhang mit Verbraucherdarlehen (§ 492 Abs. 1 Satz 5 BGB); im Zusammenhang mit Wertpapieren durch das Wertpapierprospektgesetz (§ 3 WpPG); für Lebensmittel durch die Lebensmittel-Kennzeichnungsverordnung (§ 3 LMKV).

Darüber hinaus wird die Angabe zentraler Qualitätseigenschaften von Produkten und Dienstleistungen durch das Bürgerliche Gesetzbuch (§§ 433 ff. BGB) allgemein verlangt. Die Verpflichtung zur Angabe von gesundheitlichen und sicherheitsrelevanten Auswirkungen und zum sicheren Gebrauch findet sich unter anderem im Produktsicherheitsgesetz (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 lit. a GPSG), im Arzneimittelgesetz (§ 11 AMG) oder als indirekte Informationspflicht über das Haftungsrisiko gemäß Produkthaftungsgesetz.

Im Bürgerlichen Gesetzbuch finden sich außerdem Forderungen zur Herkunftsangabe (§ 312e Abs. 1 Nr. 1 BGB), insbesondere in Verbindung mit dem Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch (Art. 246 § 1 Satz 1 EGBGB). Forderungen zur Angabe von Inhalten oder Zutaten finden sich in der Lebensmittel-Kennzeichnungsverordnung (§ 3 LMKV), Angaben zur Entsorgung der Produkte und ihrer Verpackungen werden durch die Verpackungsverordnung (§ 5 Abs. 2 VerpackV) geregelt. Selbst die Verpflichtung zur Angabe von Ersatzansprüchen oder Nachbesserungen bei Schlechterfüllung lässt sich aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (§§ 312, 312d, 355 Abs. 2, 495 BGB) herleiten.

§

REFERENZEN

↳

- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Produktsicherheitsgesetz (GPSG)
- Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche (EGBGB)
- Verpackungsverordnung (VerpackV)
- Wertpapierprospektgesetz (WpPG)
- Lebensmittel-Kennzeichnungsverordnung (LMKV)

Empfehlungen zur Bereitstellung von Informationen für Konsumenten können im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation umgesetzt werden. So können zum Beispiel die Empfehlungen, die sich aus den oben genannten gesetzlichen Vorgaben ableiten lassen und somit verpflichtend sind, mit der Einführung eines Risikomanagementsystems weitestgehend umgesetzt werden.

Des Weiteren finden sich in der Praxis Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen zur Bereitstellung von Informationen für Konsumenten oft in konkreten Leitlinien (oder Richtlinien) der Qualitäts-, Umwelt- oder Sicherheitsmanagementsysteme. Effektivität und Effizienz der Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



Bereitstellung von allgemeinen und spezifischen Produkt- und Dienstleistungsinformationen (6.7.5.2)¹²⁴

Nutzung von zuverlässigen und gültigen Kennzeichnungs- oder anderen Verifizierungssystemen (6.7.5.2)

Angabe zentraler Qualitätseigenschaften der Produkte und Dienstleistungen (6.7.5.2)¹²⁵ wie auch Angaben zu gesundheitlichen und sicherheitsrelevanten Auswirkungen, zum sicheren Gebrauch¹²⁶, zu umweltbezogenen und sozialen Faktoren, die während der Produktion (Fertigung) und dem Vertrieb (Versand) der Produkte und der Dienstleistung auftreten können, zur Herkunft, zur Energieeffizienz, zu Inhalt oder Zutaten, zu Tierschutzfragen und artgerechter Haltung¹²⁷, zur Entsorgung der Produkte und ihrer Verpackungen (6.7.5.2), aber auch Angabe von Ersatzansprüchen oder Nachbesserungen bei Schlechterfüllung (6.7.6.1)

124 Angaben sollten zu allen wichtigen Merkmalen der Produkte und Dienstleistungen (Finanz- und Investmentprodukte inbegriffen) wenn möglich auch unter Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus bereitgestellt werden.

125 Qualitätseigenschaften könnten z. B. unter Zuhilfenahme standardisierter Prüfverfahren ermittelt und ggf. mit Durchschnittsleistungen oder vorbildlichen Praxislösungen verglichen werden.

126 Angegeben werden könnten z. B. potenziell gefährliche Nutzungsformen, gefährliche Materialien und Chemikalien, die entweder in den Produkten enthalten sind oder im Verlauf ihres Lebenszyklus freigesetzt werden könnten.

127 Gegebenenfalls auch über die Durchführung von Tierversuchen.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Bereitstellung von Informationen für Kunden mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.7.5.2): Angabe der zentralen Qualitätseigenschaften der Produkte und Dienstleistungen → **GRI G3.1:** ggf. PR3; **GRI G4:** ggf. PR3; **Stiftung Warentest:** SB19, SZ4, U9, ggf. K2, K3, K6, K7; **PROSA:** 4.4.2; **IÖW:** A.6

ISO 26000 (6.7.5.2): Angaben über umweltbezogene und soziale Faktoren, die während der Produktion (Fertigung) und dem Vertrieb (Versand) der Produkte und Dienstleistung auftreten können → **GRI G3.1:** PR3; **GRI G4:** PR3; **Stiftung Warentest:** SB19, SZ4, U9, K6, K7; **PROSA:** 3.10.2; **IÖW:** A.5-A.7

ISO 26000 (6.7.5.2): Angabe von gesundheitlichen und sicherheitsrelevanten Auswirkungen und zum sicheren Gebrauch → **GRI G3.1:** PR3; **GRI G4:** PR3; **Stiftung Warentest:** SB19, SZ4, U9, ggf. K2, K3, K6, K7; **PROSA:** 4.4.2; **IÖW:** A. 6.3

ISO 26000 (6.7.5.2): Angaben zur Herkunft → **GRI G3.1:** PR3; **GRI G4:** PR3; **Stiftung Warentest:** SB19, SZ4, U9, ggf. K2, K3, K6, K7; **PROSA:** 4.4.2; **IÖW:** A.5.1, A.6.2

ISO 26000 (6.7.5.2): Angaben zur Energieeffizienz (falls zutreffend) → **GRI G3.1:** PR3; **GRI G4:** PR3; **Stiftung Warentest:** SB19, SZ4, U9, ggf. K2, K3, K6, K7; **PROSA:** 4.4.2; **IÖW:** A.6.3

ISO 26000 (6.7.5.2): Angaben zu Inhalt oder Zutaten → **GRI G3.1:** PR3; **GRI G4:** PR3; **Stiftung Warentest:** SB19, SZ4, U9, ggf. K2, K3, K6, K7; **PROSA:** 4.4.2



ISO 26000 (6.7.5.2): Angaben zu Tierschutzfragen und artgerechter Haltung (falls zutreffend), ggf. auch über die Durchführung von Tierversuchen → **GRI G3.1:** PR3; **GRI G4:** PR3; **Stiftung Warentest:** SB19, SZ4, U9, ggf. K2, K3, K6, K7; **PROSA:** 4.4.2

ISO 26000 (6.7.5.2): Angaben zur Entsorgung der Produkte und ihrer Verpackungen → **GRI G3.1:** PR3; **GRI G4:** PR3; **Stiftung Warentest:** SB19, SZ4, U9, ggf. K2, K3, K6, K7; **PROSA:** 4.4.2; **IÖW:** A.6.3

ISO 26000 (6.7.6.1): Angabe von Ersatzansprüchen oder Nachbesserungen bei Schlechterfüllung → **GRI G3.1:** ggf. PR3; **GRI G4:** ggf. PR3; **PROSA:** ggf. 4.4.2; **IÖW:** A.6.3

5.6.7

Handlungsfeld 5: Verbraucherbildung und Sensibilisierung

§

 Die ISO-26000-Empfehlungen zur Verbraucherbildung und Sensibilisierung werden in Deutschland in Teilen indirekt durch das Haftungsrisiko gemäß dem Produkthaftungsgesetz (vergleiche § 3 Abs. 1 lit. ProdHaftG) abgedeckt; für die Hersteller pharmazeutischer Produkte darüber hinaus auch durch das Arzneimittelgesetz (§ 11 AMG) geregelt. Dies betrifft im Wesentlichen die Aufklärung über den sicheren Gebrauch der Produkte.

REFERENZEN



- Produkthaftungsgesetz (ProdHaftG)
- Arzneimittelgesetz (AMG)

Zuständigkeiten und Prozesse zur Sicherstellung einer angemessenen Verbraucherbildung und Sensibilisierung können weitestgehend im Rahmen eines Qualitätsmanagementsystems verankert werden. In der Praxis werden entsprechende Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen oft in Marketing- oder Vertriebsleitlinien (oder -richtlinien) konkretisiert. Effektivität und Effizienz der Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.



 Gewährleistung, dass die Aufklärung und Bildung des Konsumenten bestimmte vereinbarte Aspekte umfasst (6.7.9.2)

 Aufklärung über den richtigen Gebrauch der Produkte (6.7.4.2)

 Aufklärung über Umweltrisiken und Maßnahmen zum Umweltschutz (6.7.4.2)¹²⁸

 Aufklärung über anwendbares Recht, über Möglichkeiten zum Rechtsbehelf sowie über relevante Behörden und Organisationen zum Verbraucherschutz (6.7.4.2)

 Aufklärung über eine geeignete Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen (6.7.4.2)¹²⁹

 Aufklärung zu Gewichten und Maßen, Preisen, Qualität, Kreditbedingungen und der Verfügbarkeit von Diensten der Grundversorgung (6.7.4.2)

 Aufklärung über Finanz- und Investmentprodukte und entsprechender Dienstleistungen (6.7.4.2)

128 Dies schließt unter anderem eine Aufklärung über die effiziente Nutzung von Materialien, Energie und Wasser oder auch eine Aufklärung über die ordnungsgemäße Entsorgung von Verpackungen, Abfall und Produkten wie auch eine Aufklärung zum nachhaltigen Konsum ein.

129 Dies beinhaltet auch die Bereitstellung von Informationen in Handbüchern und Gebrauchs- bzw. Bedienungsanleitungen.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Verbraucherbildung und Sensibilisierung mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.7.9.2): Gewährleistung, dass die Aufklärung und Bildung des Konsumenten bestimmte vereinbarte Aspekte umfasst → **GRI G3.1:** PR3, PR4; **GRI G4:** PR3, PR4; **Stiftung Warentest:** SB19, SZ4, U9; K6, K7; **PROSA:** 4.4.2, 3.10.2; **IÖW:** A5, A6.3

ISO 26000 (6.7.4.2): Aufklärung über Umweltrisiken und Maßnahmen zum Umweltschutz → **GRI G3.1:** PR3, PR4; **GRI G4:** PR3, PR4

5.6.8

Handlungsfeld 6: Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren

§

Die ISO-26000-Empfehlungen zu Kundendienst, Beschwerdemanagement und Organisation von Schlichtungsverfahren werden in Deutschland teilweise durch das Gesetz abgedeckt. Zum Beispiel wird die Bereitstellung von Maßnahmeplänen zur Prüfung, Behandlung und Vorbeugung von Beschwerden durch das Bürgerliche Gesetzbuch an mehreren Stellen gefordert (§§ 312, 312d, 355 Abs. 2, 495 BGB).

REFERENZEN

↳

- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Maßnahmen zu Kundendienst, Beschwerdemanagement und Organisation von Schlichtungsverfahren erfolgen in der Praxis üblicherweise durch das Kundendienstmanagement. Entsprechende Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen können durch konkrete Leitlinien (oder Richtlinien) im Rahmen eines Qualitätsmanagementsystems verankert werden.

Effektivität und Effizienz der Umsetzung können durch Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.



 Bereitstellung von Maßnahmeplänen¹³⁰ zur Prüfung, Behandlung und Vorbeugung von Beschwerden (6.7.6.2)

 Bereitstellung von Informationen, wie auf Kundendienstleistungen beziehungsweise wie auf Mittel zur Schlichtung und Rechtsdurchsetzung zurückgegriffen werden kann (6.7.6.2)

 Sicherstellung der Wirksamkeit des Kundendienstes¹³¹ und der Schlichtungsverfahren (6.7.6.1)

 Angebot von Gewährleistungsfristen¹³² (6.7.6.2)

 Gewährleistung einer leicht zugänglichen Angabe zur Verfügbarkeit von Ersatzteilen (6.7.6.2)

 Angebot von Instandhaltung und Reparatur zu angemessenen Preisen und an erreichbaren Orten (6.7.6.2)

130 In den Maßnahmeplänen sollte auch die Möglichkeit geregelt sein, dass Konsumenten (inklusive solcher, die Produkte über den Versandhandel bezogen haben) innerhalb einer bestimmten Frist Produkte zurückgeben können. Auch sollte darin der Zugang zu angemessenen Rechtsmitteln und wirksamen Hilfs- und Beratungssystemen geregelt sein. Nach Möglichkeit sollte bei der Beilegung von Rechtsstreitigkeiten, bei Konfliktlösungen und Rechtsdurchsetzung auf national oder international anerkannte Verfahren zurückgegriffen werden, die für den Konsumenten gebührenfrei oder nur zu minimalen Kosten zugänglich sind.

131 Zum Beispiel durch Nutzerbefragungen.

132 Wo erforderlich sollten die angebotenen Gewährleistungspflichten die gesetzlich garantierten Fristen überschreiten und der erwarteten Länge des Produktlebens angemessen entsprechen.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zu Kundendienst, Beschwerdemanagement und Organisation von Schlichtungsverfahren mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.7.6.2): Bereitstellung von Informationen, wie auf Kundendienstleistungen beziehungsweise auf Mittel zur Schlichtung und Rechtsdurchsetzung zurückgegriffen werden kann → **PROSA:** 4.2.3, 4.4.2

ISO 26000 (6.7.6.1): Sicherstellung der Wirksamkeit des Kundendienstes und der Schlichtungsverfahren → **GRI G3.1:** PR3; **GRI G4:** PR3; **Stiftung Warentest:** K3

ISO 26000 (6.7.6.2): Angebot von Instandhaltung und Reparatur zu angemessenen Preisen und an erreichbaren Orten → **PROSA:** 4.2.2, 4.4.2

ISO 26000 (6.7.6.1): Erhöhung der Kundenzufriedenheit und Verringerung der Anzahl von Beschwerden durch Angebot von hochwertigen Produkten und Dienstleistungen → **PROSA:** 4.2.2; **DVFA:** V06-01, V06-03

5.7 EINBINDUNG & ENTWICKLUNG DER GEMEINSCHAFT

(Normabschnitt 7)

Handlungsfeld 1:

EINBINDUNG DER GEMEINSCHAFT S. 108

Handlungsfeld 2:

BILDUNG & KULTUR S. 111

Handlungsfeld 3:

**SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN & BERUFLICHE
QUALIFIZIERUNG** S. 112

Handlungsfeld 4:

**ENTWICKLUNG VON TECHNOLOGIEN &
GEWÄHRLEISTUNG DES ZUGANGES** S. 114

Handlungsfeld 5:

SCHAFFUNG VON WOHLSTAND & EINKOMMEN S. 115

Handlungsfeld 6:

GESUNDHEIT S. 117

Handlungsfeld 7:

INVESTITIONEN ZUGUNSTEN DES GEMEINWOHLS S. 119

5.7.1

Das Kernthema im Überblick

Unternehmen verstehen sich heute immer mehr als Teil der Gesellschaft, in deren Rahmen sie agieren. Das neue Rollenverständnis als Bürger (Corporate Citizen) führt zwangsläufig zu einer Neubestimmung der Verantwortung für das Gemeinwesen – in Allianzen mit anderen Akteuren aus Wirtschaft, Staat und Gesellschaft. Aus einem eher unspezifischen, philanthropisch motivierten Verantwortungsgefühl erwächst ein immer stärkeres zielgerichtetes, organisiertes und systematisiertes gesellschaftliches Engagement, für das der Begriff „Corporate Citizenship“ steht.

Das Unternehmen übernimmt Verantwortung für die Gemeinschaft und verfolgt gleichzeitig legitimierte wirtschaftliche Interessen, indem es zum Beispiel kulturelle Veranstaltungen fördert und so den Standort für dringend benötigte Fachkräfte attraktiv macht. Das Engagement erfolgt nicht nur auf Basis finanzieller Zuwendungen, sondern durch Bereitstellung von Kompetenzen und Ressourcen, wie zum Beispiel Know-how, Sachmittel, Dienstleistungen oder Zeit, die gezielt in Kooperationen mit anderen Akteuren der Gemeinschaft eingebracht werden.¹³³

133 Siehe Blanke et al. 2010.

134 Der Beitrag kann die Schaffung, Umsetzung, Überwachung und Beurteilung von Entwicklungsprogrammen unterstützen.



 Entsprechende Handlungsfelder für Unternehmen liegen zunächst in der Schaffung neuer Arbeitsplätze (zum Beispiel durch Entwicklung neuer Technologien, Diversifizierung oder Erweiterungen), aber auch in unmittelbaren Investitionen zugunsten des Gemeinwohls, in Maßnahmen zur Verbesserung des Bildungsstandes und der beruflichen Qualifizierung sowie in der Förderung von Gesundheitsdienstleistungen.

 Bei sämtlichen Maßnahmen zur Einbindung der Gemeinschaft sollte sichergestellt sein, dass die Rechtsstaatlichkeit erhalten bleibt (vgl. 6.8.3.1). Weitere allgemeine Maßnahmen zur Entwicklung der Gemeinschaft können sich aus einem aktiven Beitrag zur Umsetzung der lokalen Agenda 21 (vgl. 6.8.2.2) und zur Politikgestaltung (vgl. 6.8.3.2) ergeben.¹³⁴



 Die ISO-26000-Empfehlungen zur Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft werden in Deutschland nur teilweise durch das Gesetz geregelt; hierzu werden Verweise in den einzelnen Kapiteln zu den Handlungsfeldern gegeben. Entsprechende Empfehlungen können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichts-festen Organisation umgesetzt werden.



 Viele Empfehlungen zur Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft können in der Praxis durch freiwillige Selbstverpflichtungen umgesetzt werden, die ihrerseits Bestandteil der Unternehmenspolitik sein können. Hierauf wird in den folgenden Kapiteln ebenfalls entsprechend eingegangen.

5.7.2

Übersicht der Handlungsfelder

Das ISO-26000-Kernthema Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft unterteilt sich in sieben Handlungsfelder:

- EINBINDUNG DER GEMEINSCHAFT
- BILDUNG UND KULTUR
- SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN UND BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG
- ENTWICKLUNG VON TECHNOLOGIEN UND GEWÄHRLEISTUNG DES ZUGANGES
- SCHAFFUNG VON WOHLSTAND UND EINKOMMEN
- GESUNDHEIT
- INVESTITIONEN ZUGUNSTEN DES GEMEINWOHLS

Im Folgenden werden diese erläutert und die wichtigsten Management- und Indikatoren-Empfehlungen aufgelistet.

5.7.3

Handlungsfeld 1:
Einbindung der Gemeinschaft

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Einbindung der Gemeinschaft¹³⁵ werden in Deutschland nur in geringem Maß durch das Gesetz abgedeckt.

§

Die Pflicht zur Anerkennung und Berücksichtigung der Merkmale einer Gemeinschaft (6.8.2.1) – wie etwa ihrer Kulturen, Religionen, Traditionen oder ihrer Geschichte – lässt sich zum Beispiel aus dem Grundgesetz ableiten (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG). Die Verpflichtung zur Anerkennung und Berücksichtigung des Rechtes der Mitglieder einer Gemeinschaft (6.8.2.1) gilt für Gemeinden mit einer lediglich mittelbaren Wirkung für Unternehmen und kann sich aus dem Städtebaurecht – insbesondere dem Baugesetzbuch (§ 180 BauGB – Sozialplan) – herleiten. In demselben Paragraphen des Baugesetzbuches findet sich auch die Verpflichtung zur Untersuchung möglicher Auswirkungen von Entscheidungen und Entwicklungen auf die Gemeinschaft (vgl. 6.8.2.2). Die genannten Empfehlungen können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation umgesetzt werden.

REFERENZEN

↳

- Grundgesetz (GG)
- Baugesetzbuch (BauGB)

135 Gemeinschaften sind dabei Wohngebiete oder weitere soziale Einheiten, die entweder in Nachbarschaft zu Unternehmensstandorten liegen oder die von den Auswirkungen des Unternehmens betroffen sind.

Viele Empfehlungen zur Einbindung der Gemeinschaft können in der Praxis durch freiwillige Selbstverpflichtungen umgesetzt werden, die ihrerseits Bestandteil der Unternehmenspolitik sein können. Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



- Achtung der Rechte Dritter, ihre eigenen Interessen zum Ausdruck zu bringen und zu verteidigen (6.8.3.1)
- Gebührende Respektierung anderer Ansichten (6.8.3.1)
- Unterstützung der öffentlichen Politik bei der Einbindung der Gemeinschaft (6.8.2.2)
- Pflege von transparenten Beziehungen zu örtlichen Regierungsbeamten und politischen Repräsentanten (6.8.3.2)¹³⁶
- Beteiligung an örtlichen Vereinigungen (6.8.3.2)¹³⁷
- Ermütigung und Unterstützung von Menschen, die ehrenamtlich gemeinnützige Arbeit leisten (6.8.3.2)
- Beitrag zur Verbesserung der Situationen in Krisengebieten (6.8.2.2)

Aus den restlichen Empfehlungen resultierende Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen können sich vereinzelt in konkreten Leitlinien (oder Richtlinien) im Rahmen eines umfassenden Stakeholdermanagements (mit der Zielgruppe Gemeinschaft) wiederfinden. Insbesondere der internationale Standard AccountAbility 1000 (AA1000) liefert Vorgaben zum Stakeholdermanagement, die genutzt werden können.

136 Jede derartige Beziehung sollte frei von Bestechung oder unangemessener Einflussnahme sein.
137 Eine Beteiligung sollte nur in solchen Fällen angestrebt werden, wo sie möglich und angemessen erscheint.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen beispielsweise:



- Einbindung unterschiedlicher Anspruchsgruppen (6.8.2.2)¹³⁸
- Identifizierung, Beratung und wo möglich Unterstützung von schutzbedürftigen, diskriminierten, unterrepräsentierten Gruppen und Randgruppen (6.8.2.2)¹³⁹
- Einbindung von schutzbedürftigen, diskriminierten, nicht repräsentierten, unterrepräsentierten Gruppen und Randgruppen (6.8.3.2)¹⁴⁰
- Einbindung von betroffenen Gemeinschaften bei der Ermittlung von Bedingungen, die an Entwicklungsmaßnahmen geknüpft werden sollten (6.8.3.2)¹⁴¹
- Anerkennung des Wertes partnerschaftlicher Zusammenarbeit durch Unterstützung des Austausches von Erfahrungen, Ressourcen und Leistungen (6.8.2.1)
- Verbände, mit denen eine Partnerschaft eingegangen wird, sollten das Recht anderer Gruppen und Einzelpersonen achten, sich ebenfalls zu verbinden (6.8.2.2)

138 Die Identifizierung und Auswahl relevanter Anspruchsgruppen kann im Rahmen eines Stakeholdermanagements erfolgen.
139 Gemeint sind hier solche mit Bezug zu Gemeinschaft (in Abgrenzung zu der entsprechenden Empfehlung zum Kernthema Menschenrechte).
140 Die Einbindung sollte in einer Art und Weise erfolgen, die dazu beiträgt, die Möglichkeiten der entsprechenden Gruppen auszubauen und ihre Rechte zu stärken.
141 Eine Einbindung kann z. B. in Form von Beratung oder Anhörung erfolgen.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Einbindung der Gemeinschaft mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.8.2.1): Anerkennung und gebührende Berücksichtigung der Merkmale einer Gemeinschaft (wie Kulturen, Religionen, Traditionen oder Geschichte) im gegenseitigen Austausch → **GRI G3.1:** SO1, ggf. EC7, ggf. HR9; **GRI G4:** SO1, SO9, SO10, ggf. EC6; ggf. HR8; **Stiftung Warentest:** K4, K5, K6 SB1, U1; **PROSA:** 2.3.2, 2.3.4; **DVFA:** S17

ISO 26000 (6.8.2.1): Anerkennung und gebührende Berücksichtigung des Rechtes der Mitglieder einer Gemeinschaft → **GRI G3.1:** SO1, HR9; **GRI G4:** SO1, HR8; **PROSA:** 2.3.2, 2.4

ISO 26000 (6.8.3.1): Achtung der Rechte Dritter, ihre eigenen Interessen zum Ausdruck zu bringen und zu verteidigen → **GRI G3.1:** ggf. HR9; **GRI G4:** ggf. HR8; **PROSA:** 2.4, 3.1.4, 3.5.2, 3.5.3

ISO 26000 (6.8.2.2): Untersuchung möglicher Auswirkungen von Entscheidungen und Entwicklungen auf die Gemeinschaft → **GRI G3.1:** SO1, HR9; **GRI G4:** SO1, ggf. HR8, HR9-HR11; **Stiftung Warentest:** K4, K6; **PROSA:** 2.5.2; 2.5.6, 3.6.2, 2.3.2, 2.1.5, ggf. 3.2.4

ISO 26000 (6.8.2.2): Unterstützung der öffentlichen Politik bei der Einbindung der Gemeinschaft; **GRI G3.1:** SO5, SO6 → **GRI G4:** SO6; **Stiftung Warentest:** K5; **PROSA:** 2.5.3, 2.5.4, 3.1.3; **DVFA:** G01



ISO 26000 (6.8.3.2): Pflege von transparenten Beziehungen zu örtlichen Regierungsbeamten und politischen Repräsentanten → **GRI G3.1:** SO5, SO6; **GRI G4:** SO6; **Stiftung Warentest:** K5; **PROSA:** 3.1.4, 3.5.3

ISO 26000 (6.8.3.2): Einbindung von schutzbedürftigen, diskriminierten, nicht repräsentierten, unterrepräsentierten Gruppen und Randgruppen → **GRI G3.1:** SO1, HR4, HR9, ggf. LA13; **GRI G4:** SO1, HR3; HR8, ggf. LA12; **Stiftung Warentest:** SB9, SB16, SB17

ISO 26000 (6.8.3.2): Einbindung von betroffenen Gemeinschaften bei der Ermittlung von Bedingungen, die an Entwicklungsmaßnahmen geknüpft werden sollten → **GRI G3.1:** SO1, HR9; **GRI G4:** SO1, HR8; HR11-HR12; **Stiftung Warentest:** K4; **PROSA:** 2.3.6, 2.4.2

ISO 26000 (6.8.3.2): Beteiligung an örtlichen Vereinigungen → **GRI G3.1:** SO5; **Stiftung Warentest:** K4, K5; **PROSA:** 2.4.2, 3.1.3

ISO 26000 (6.8.2.1): Anerkennung des Wertes partnerschaftlicher Zusammenarbeit durch Unterstützung des Austausches von Erfahrungen, Ressourcen und Leistungen → **GRI G3.1:** SO1; **GRI G4:** SO1; **Stiftung Warentest:** K4, K5

ISO 26000 (6.8.2.2): Beitrag zur Verbesserung der Situationen in Krisengebieten → **PROSA:** 2.5, 3.9

5.7.4

Handlungsfeld 2:
Bildung und Kultur

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Förderung von Bildung und Kultur in der Gemeinschaft werden in Deutschland durch das Gesetz lediglich bezüglich der Aufnahme von Kindern in das öffentliche Schulsystem abgedeckt.

§

Die Aufnahme von Kindern in das öffentliche Schulsystem ist grundsätzlich Aufgabe der öffentlichen Verwaltung und wird durch entsprechende Schulgesetze der Länder (z. B. §§ 34 ff. SchulG NRW) verpflichtend geregelt. Aus dem Verbot von Kinderarbeit in Deutschland, das im Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 5 JArbSchG) verankert ist, kann zudem abgeleitet werden, dass Unternehmen einen Beitrag zur Beseitigung von Zulassungsbeschränkungen für Kinder zu Bildungsmaßnahmen leisten müssen. Entsprechende Empfehlungen können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation umgesetzt werden.

REFERENZEN

- ↳
- Schulgesetz (SchulG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Die restlichen Empfehlungen zur Förderung von Bildung und Kultur in der Gemeinschaft können in der Praxis durch freiwillige Selbstverpflichtungen umgesetzt werden. Diese wiederum können Teil der Unternehmenspolitik sein. Aus den Selbstverpflichtungen zur Förderung von Bildung und Kultur in der Gemeinschaft resultierende Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen können sich auch vereinzelt in konkreten Leitlinien (oder Richtlinien) im Rahmen eines umfassenden Stakeholdermanagements (mit der Zielgruppe Gemeinschaft) wiederfinden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen beispielsweise:



Förderung und Unterstützung von Bildung auf allen Ebenen (6.8.4.2)

Beteiligung an Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Bildungsqualität, den erleichterten Zugang zu Bildung und die Förderung lokalen Wissens abzielen und zur Beseitigung des Analphabetismus beitragen (6.8.4.2)

Förderung von Lernmöglichkeiten, besonders für schutzbedürftige oder diskriminierte Gruppen (6.8.4.2)

Unterstützung der Aufnahme von Kindern in das öffentliche Schulsystem (6.8.4.2)

Beitragsleistung zur Beseitigung von Zulassungsbeschränkungen für Kinder zu Bildungsmaßnahmen (6.8.4.2)

Förderung von Schulungen zu Menschenrechten und entsprechender Bewusstseinsbildung (6.8.4.2)

Anerkennung und Wertschätzung von örtlichen Kulturen und kulturellen Traditionen, die mit den Menschenrechten im Einklang stehen (6.8.4.2)

Stärkung von Maßnahmen zur Unterstützung kultureller Aktivitäten und Tätigkeiten (6.8.4.2)¹⁴²

Unterstützung bei der Bewahrung und dem Schutz kulturellen Erbes (6.8.4.2)

Förderung der Anwendung überlieferten Wissens und traditioneller Technologien indigener Gemeinschaften (6.8.4.2)

142 Die Aktivitäten und Tätigkeiten sollten besonders dazu beitragen, historisch benachteiligte Gruppen zu stärken, um Diskriminierung entgegenzuwirken.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Förderung von Bildung und Kultur in der Gemeinschaft mithilfe etablierter Indikatoren messen. Einige dieser Indikatoren beziehen sich zwar ausschließlich auf die Förderung der Mitarbeiter, jedoch können sie relativ leicht sinngemäß auf die Belange der Gemeinschaft übertragen werden. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.8.4.2): Förderung und Unterstützung von Bildung auf allen Ebenen → **GRI G3.1:** SO1, LA10, LA11; **GRI G4:** SO1, LA9, LA10; **Stiftung Warentest:** K5, SB10; **PROSA:** 2.5.5, 1.10, 3.4; **DVFA:** S02

ISO 26000 (6.8.4.2): Beteiligung an Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Bildungsqualität, den erleichterten Zugang zu Bildung und die Förderung lokalen Wissens abzielen und zur Beseitigung des Analphabetismus beitragen → **GRI G3.1:** SO1; **GRI G4:** SO1; **Stiftung Warentest:** K5; **PROSA:** 2.5.5

ISO 26000 (6.8.4.2): Förderung von Schulungen zu Menschenrechten und entsprechender Bewusstseinsbildung → **GRI G3.1:** SO1, HR3, HR8; **GRI G4:** SO1, HR2, HR7; **PROSA:** 2.2.5

ISO 26000 (6.8.4.2): Anerkennung und Wertschätzung von örtlichen Kulturen und kulturellen Traditionen, die mit den Menschenrechten im Einklang stehen → **GRI G3.1:** SO1; **GRI G4:** SO1; **PROSA:** 2.3.2, 2.3.3, 2.3.4, 2.4.4

ISO 26000 (6.8.4.2): Stärkung von Maßnahmen zur Unterstützung kultureller Aktivitäten und Tätigkeiten → **GRI G3.1:** SO1; **GRI G4:** SO1; **PROSA:** ggf. 2.3.2, ggf. 2.3.4, ggf. 2.3.6; **DVFA:** S23-01

ISO 26000 (6.8.4.2): Unterstützung bei der Bewahrung und dem Schutz kulturellen Erbes → **GRI G3.1:** SO1, ggf. SO1; **GRI G4:** SO1; **PROSA:** 2.3.3; **DVFA:** S23-01

5.7.5

Handlungsfeld 3: Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung

Die ISO-26000-Empfehlungen zu Schaffung von Arbeitsplätzen und beruflicher Qualifizierung in der Gemeinschaft werden in Deutschland nur teilweise durch das Gesetz abgedeckt.

§

Bei einer geplanten Ausgliederung von Tätigkeiten lässt sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz die Forderung ableiten, dass bei der Entscheidungsfindung auch entsprechende Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation in der Gemeinschaft berücksichtigt werden müssen (innerhalb des Unternehmens: § 112 Betriebsverfassungsgesetz – Sozialplan).

Die ISO-Empfehlung zur Vornahme direkter Investitionen, auch mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu schaffen und so Armut zu mindern, ist vornehmlich Aufgabe der öffentlichen Verwaltung, mit einer nur mittelbaren Auswirkung auf die Privatwirtschaft (Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“; hier § 1 Abs. 1 GRWG).

Die Empfehlung zur Unterstützung der Gemeinschaft bei der Entwicklung und Verbesserung von Programmen zur beruflichen Qualifizierung findet sich, eingeschränkt und nur die eigenen Mitarbeiter betreffend, als für Unternehmen gesetzlich relevante Forderung im Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (§ 3 AWbG) hier auch in § 2 Abs. 1 Nr. 1 AWbG in Verbindung mit dem Berufsbildungsgesetz (§ 14 BBiG) und im Betriebsverfassungsgesetz (§§ 96–98 BetrVG).



Die Forderung, dass schutzbedürftige Gruppen im Hinblick auf Beschäftigung und Kompetenzaufbau besonders beachtet werden müssen, lässt sich im Fall von schwerbehinderten Menschen aus dem Sozialgesetzbuch (§ 71 SGB IX) herleiten; wie sich auch die Berücksichtigung des Nutzens direkter Beschäftigung anstelle von Zeitarbeit indirekt aufgrund der Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ableiten lässt.

REFERENZEN



- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRWG)
- Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)
- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Sozialgesetzbuch (SGB)
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Die genannten Empfehlungen können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation umgesetzt werden. Viele Empfehlungen zu Schaffung von Arbeitsplätzen und beruflicher Qualifizierung in der Gemeinschaft können in der Praxis durch freiwillige Selbstverpflichtungen umgesetzt werden, die ihrerseits Bestandteil der Unternehmenspolitik sein können.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



Unterstützung bei der Schaffung beschäftigungsrelevanter Rahmenbedingungen (6.8.5.2)

Vornahme direkter Investitionen, um durch Schaffung von Arbeitsplätzen Armut zu mindern – sofern wirtschaftlich vertretbar (6.8.5.2)

Unterstützung der Entwicklung und Verbesserung von Programmen zur beruflichen Qualifizierung in der Gemeinschaft (6.8.5.2)

Beteiligung an örtlichen und nationalen Programmen zur beruflichen Qualifizierung (6.8.5.2)

Sicherstellung, dass schutzbedürftige Gruppen im Hinblick auf Beschäftigung und Kompetenzaufbau besonders beachtet werden (6.8.5.2)

Berücksichtigung des Nutzens direkter Beschäftigung anstelle von Zeitarbeit (6.8.5.2)

Aus den restlichen Empfehlungen resultierende Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen können sich vereinzelt in konkreten Investitionsleitlinien (oder -richtlinien) wiederfinden. Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen beispielsweise:



Berücksichtigung von Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation, die sich aus Entscheidungen zur Ausgliederung von Tätigkeiten ergeben (6.8.5.2)¹⁴³

Analyse der Auswirkung von Investitionsentscheidungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen (6.8.5.2)

Berücksichtigung der Auswirkung der Technologiewahl auf die Beschäftigung (6.8.5.2)

143 Sowohl innerhalb des Unternehmens als auch innerhalb externer Organisationen, die von diesen Entscheidungen betroffen sind.

Effektivität und Effizienz der Umsetzung sämtlicher Empfehlungen zur Unterstützung der Gemeinschaft bei der Entwicklung und Verbesserung von Programmen zur beruflichen Qualifizierung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und beruflichen Qualifizierung in der Gemeinschaft mithilfe etablierter Indikatoren messen. Einige dieser Indikatoren beziehen sich zwar ausschließlich auf die Qualifizierung der Mitarbeiter, jedoch können sie relativ leicht sinngemäß auf die Belange der Gemeinschaft übertragen werden. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.8.5.2): Unterstützung der Entwicklung und Verbesserung von Programmen zur beruflichen Qualifizierung in der Gemeinschaft → **GRI G3.1:** SO1, LA10, LA11, LA12; **GRI G4:** SO1, LA10; **Stiftung Warentest:** SB10, **PROSA:** 2.5.5, **DVFA:** S02, S17

ISO 26000 (6.8.5.2): Beteiligung an örtlichen und nationalen Programmen zur beruflichen Qualifizierung → **GRI G3.1:** SO1, ggf. LA10, LA11, LA12, ggf. EC7; **GRI G4:** SO1, **Stiftung Warentest:** SB10; **PROSA:** ggf. 2.5.4, **DVFA:** S02, S17

5.7.6

Handlungsfeld 4: Entwicklung von Technologien und Gewährleistung des Zuganges

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Entwicklung von Technologien und Gewährleistung des Zuganges finden sich im deutschen Gesetz so gut wie nicht wieder.

Jedoch nahezu alle ISO-26000-Empfehlungen zur Entwicklung von Technologien und Gewährung des Zuganges können im Rahmen von F&E-Leitlinien (beziehungsweise -Richtlinien) in der unternehmerischen Praxis umgesetzt werden. Es ist hier wichtig, zunächst die jeweilige Relevanz für das Unternehmen zu prüfen. Entsprechende Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen können auch im Rahmen von Qualitätsmanagementsystemen festgelegt werden. Effektivität und Effizienz bei der Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.



ISO 26000 (6.8.5.2): Berücksichtigung von Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation, die sich aus Entscheidungen zur Ausgliederung von Tätigkeiten ergeben → **GRI G3.1:** ggf. SO1; **GRI G4:** ggf. SO1; **Stiftung Warentest:** SB4

ISO 26000 (6.8.5.2): Analyse der Auswirkung von Investitionsentscheidungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen → **GRI G3.1:** EC8-EC9, ggf. SO1; **GRI G4:** EC7-EC9, ggf. SO1; **EMAS III:** AI2b)II), AI2b)III), AI2V); **Stiftung Warentest:** SB4; **PROSA:** ggf. 3.3.3

ISO 26000 (6.8.5.2): Berücksichtigung der Auswirkung der Technologiewahl auf die Beschäftigung → **GRI G3.1:** G3.1 LA5, ggf. SO1; **GRI G4:** LA4, ggf. SO1; **Stiftung Warentest:** SB4

ISO 26000 (6.8.5.2): Vornahme direkter Investitionen, um durch Schaffung von Arbeitsplätzen Armut zu mindern → **GRI G3.1:** EC9; **GRI G4:** EC8 – EC9; **Stiftung Warentest:** SB4; **PROSA:** 3.7.3

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



- Leistung eines Beitrags zur Entwicklung innovativer Technologien (6.8.6.2)¹⁴⁴
- Beitrag zur Entwicklung kostengünstiger Technologien (6.8.6.2)¹⁴⁵
- Einführung von wirtschaftlich vertretbaren Verfahren, die den Transfer und die Verbreitung von Technologien in der Gemeinschaft ermöglichen (6.8.6.2)
- Weiterentwicklung von vorhandenem lokalem und überliefertem Wissen sowie entsprechender Technologien (6.8.6.2)
- Eingehen von Partnerschaften mit Organisationen wie Universitäten oder Forschungslaboratorien (6.8.6.2)
- Festlegung von angemessenen Bedingungen für die Lizenzvergabe oder den Technologietransfer (6.8.6.2)

Lediglich bei zwei ISO-26000-Empfehlungen lassen sich die Umsetzungsleistungen zur Entwicklung von Technologien und Gewährleistung des Zugangs – in begrenztem Maße – mithilfe von Indikatoren messen:

144 Die Technologien sollten helfen können, soziale und umweltbezogene Probleme in der Gemeinschaft zu lösen.
145 Kostengünstige Technologien sollten leicht reproduzierbar sein und eine deutlich positive Auswirkung auf die Beseitigung von Hunger und Armut haben.



- **ISO 26000 (6.8.6.2):** Weiterentwicklung von vorhandenem lokalem und überliefertem Wissen sowie entsprechender Technologien → **PROSA:** ggf. 2.3.3
- **ISO 26000 (6.8.6.2):** Eingehen von Partnerschaften mit Organisationen wie Universitäten oder Forschungslaboratorien → **Stiftung Warentest:** K5

5.7.7

**Handlungsfeld 5:
Schaffung von Wohlstand und Einkommen**

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Schaffung von Wohlstand und Einkommen in der Gemeinschaft finden sich im deutschen Gesetz so gut wie nicht wieder.



Lediglich die Verpflichtung zur Beitragsleistung bei Alterszulagen und Pensionen von Beschäftigten lässt sich aus dem Vermögensbildungsgesetz (§ 2 VermBG) gemäß den Vorgaben des Betriebsrentengesetzes ableiten.

REFERENZEN

- ↳
- Vermögensbildungsgesetz (VermBG)
- Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Etliche Empfehlungen zur Schaffung von Wohlstand und Einkommen in der Gemeinschaft können allerdings in der Praxis durch freiwillige Selbstverpflichtungen umgesetzt werden, die ihrerseits Bestandteil der Unternehmenspolitik sein können. Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



- Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des eigenen Ein- oder Austritts in beziehungsweise aus einer Gemeinschaft (6.8.7.2)
- Gewährung eines Beitrags zu langfristigen Programmen und Partnerschaften (6.8.7.2)
- Förderung der effizienten Nutzung verfügbarer Ressourcen (6.8.7.2)¹⁴⁶
- Unterstützung von Organisationen und Einzelpersonen, die der Gemeinschaft benötigte Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung stellen (6.8.7.2)
- Erörterung von Möglichkeiten, um beim Aufbau von Unternehmervereinigungen in der Gemeinschaft zu helfen (6.8.7.2)
- Zurverfügungstellung sämtlicher Informationen, die zur Bemessung von steuerlichen Verpflichtungen notwendig sind (6.8.7.2)¹⁴⁷



- Erörterung von Möglichkeiten für einen erleichterten Zugang zu Auftragsvergaben für Organisationen aus der Gemeinschaft (6.8.7.2)
- Unterstützung von geeigneten Initiativen zur Förderung der Diversifikation von bestehenden Wirtschaftstätigkeiten in der Gemeinschaft (6.8.7.2)
- Initialisierung von Initiativen zur Stärkung lokaler Lieferanten im Hinblick auf ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten, zur Wertschöpfungskette beizutragen (6.8.7.2)
- Bevorzugung von lokalen Lieferanten (6.8.7.2)
- Unterstützung von Organisationen, innerhalb des entsprechenden Rechtsrahmens tätig zu sein (6.8.7.2)
- Gewährleistung, dass sich das Unternehmen nur dann an wirtschaftlichen Aktivitäten mit Organisationen, die rechtliche Anforderungen nicht einhalten können, beteiligt, wenn der Zweck in der Armutsbekämpfung liegt (6.8.7.2)

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Schaffung von Wohlstand und Einkommen in der Gemeinschaft mithilfe etablierter Indikatoren messen. Einige dieser Indikatoren beziehen sich zwar ausschließlich auf Wohlstand und Einkommen der eigenen Mitarbeiter, jedoch können sie relativ leicht sinngemäß auf die Belange der Gemeinschaft übertragen werden. Hervorzuheben sind hier:

146 Gemäß ISO 26000 schließt dies die gute Behandlung von Haus- und Nutztieren mit ein.

147 Diese Verpflichtung besteht gegenüber den Behörden und dient dazu, dass das Unternehmen seinen steuerlichen Verpflichtungen nachkommen kann.



ISO 26000 (6.8.7.2): Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des eigenen Ein- oder Austritts in beziehungsweise aus einer Gemeinschaft → **GRI G3.1:** SO1, EC5-EC7, ggf. EC8, EC9; **GRI G4:** SO1, EC5-EC8; **Stiftung Warentest:** SB1; **PROSA:** 3.7

ISO 26000 (6.8.7.2): Gewährung eines Beitrags zu langfristigen Programmen und Partnerschaften → **Stiftung Warentest:** K5

ISO 26000 (6.8.7.2): Förderung der effizienten Nutzung verfügbarer Ressourcen → **Stiftung Warentest:** U7, U8

ISO 26000 (6.8.7.2): Unterstützung von Organisationen und Einzelpersonen, die der Gemeinschaft benötigte Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung stellen → **GRI G3.1:** ggf. SO1; **GRI G4:** SO1; **Stiftung Warentest:** K5; **PROSA:** 2.5.3, 2.5.4

ISO 26000 (6.8.7.2): Unterstützung von geeigneten Initiativen zur Förderung der Diversifikation von bestehenden Wirtschaftstätigkeiten in der Gemeinschaft → **GRI G3.1:** SO1, ggf. EC6; **GRI G4:** SO1; **PROSA:** ggf. 3.7.5; **DVFA:** S10

ISO 26000 (6.8.7.2): Initialisierung von Initiativen zur Stärkung lokaler Lieferanten im Hinblick auf ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten, zur Wertschöpfungskette beizutragen → **GRI G3.1:** EC6; **GRI G4:** EC9

ISO 26000 (6.8.7.2): Bevorzugung von lokalen Lieferanten → **GRI G3.1:** EC6; **GRI G4:** EC9

ISO 26000 (6.8.7.2): Unterstützung von Organisationen, innerhalb des entsprechenden Rechtsrahmens tätig zu sein → **PROSA:** 3.6.2, 3.6.3; **DVFA:** ggf. V28-04

ISO 26000 (6.8.7.2): Beitragsleistung zu Alterszulagen und Pensionen von Beschäftigten → **GRI G3.1:** EC3, LA3; **GRI G4:** EC3, LA2; **Stiftung Warentest:** SB5; **PROSA:** 1.9.4

5.7.8

Handlungsfeld 6: Gesundheit



Die ISO 26000-Empfehlungen zur Förderung der Gesundheit werden in Deutschland teilweise durch das Gesetz abgedeckt. Allgemein findet sich im Grundgesetz die Verpflichtung zur Achtung des Rechtes auf Gesundheit (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG).

Aus dem Produkthaftungsgesetz wie auch dem Produktsicherheitsgesetz mit ihren zugrunde liegenden Rechtsverordnungen lässt sich die Verpflichtung herleiten, dass Bestrebungen zur Vermeidung negativer gesundheitlicher Auswirkungen infolge von Produktionsprozessen beziehungsweise durch den Gebrauch von Produkten und der Annahme von Dienstleistungen auf die Gemeinschaft angestellt werden müssen. Ebenso kann dies aus dem Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch abgeleitet werden.

Die Verpflichtung zur Förderung eines dauerhaften und uneingeschränkten Zuganges zu wesentlichen Gesundheitsvorsorgeleistungen¹⁴⁸ in der Gemeinschaft lässt sich ebenso aus dem deutschen Gesetz herleiten: im Falle von Gesundheitsvorsorgeleistungen durch das Sozialgesetzbuch (§ 2 in Verbindung mit § 150 SGB VII), im Falle der Wasserversorgung (Daseinsvorsorge) durch das Wasserhaushaltsgesetz (§ 50 Abs. 1 WHG) oder im Falle der Abwasserentsorgung ebenfalls durch das Wasserhaushaltsgesetz (§ 55 WHG) und das Kreislaufwirtschaftsgesetz (§ 11 Abs. 1 KrWG).

REFERENZEN

↳

- Grundgesetz (GG)
- Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch (LFGB)
- Sozialgesetzbuch (SGB)
- Wasserhaushaltsgesetz (WHG)
- Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)

148 Hierzu zählt auch die Förderung eines Zuganges zu sauberem Wasser und einer angemessenen Abfall- und Abwasserentsorgung.

Entsprechende Empfehlungen zur Förderung der Gesundheit in der Gemeinschaft können weitestgehend im Rahmen des Aufbaus einer gerichtsfesten Organisation umgesetzt werden. Weitere Empfehlungen zur Förderung der Gesundheit in der Gemeinschaft können darüber hinaus in der Praxis durch freiwillige Selbstverpflichtungen umgesetzt werden, die ihrerseits Bestandteil der Unternehmenspolitik sein können.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art umgesetzt werden können, zählen insbesondere:



-
- Förderung einer guten Gesundheit in der Gemeinschaft (6.8.8.2)¹⁴⁹
-
- Stärkung des Bewusstseins für Gesundheitsrisiken und schwere Erkrankungen in der Gemeinschaft (6.8.8.2)¹⁵⁰
-
- Förderung von Gesundheit und Vorbeugen von gesundheitlichen Bedrohungen (und Krankheiten) in der Gemeinschaft (6.8.8.1)
-
- Unterstützung eines verbesserten Zuganges zu Gesundheitsleistungen in der Gemeinschaft (6.8.8.2)

149 Möglichkeiten hierzu können vielfältig sein: beispielsweise Erleichterung des Zuganges zu Arzneimitteln und Schutzimpfungen, Ermutigung zu einem gesunden Lebensstil mit körperlicher Bewegung und guter Ernährung, Förderung der Früherkennung von Krankheiten, Stärkung des Bewusstseins für empfängnisverhütende Methoden, Abraten von Verzehr ungesunder Produkte und Stoffe (besonders bei Kindern).

150 Hierzu könnte sich das Unternehmen an Aufklärungsprogrammen – zum Beispiel zum Umgang mit HIV/AIDS, Krebs, Herzkrankheiten, Malaria, Tuberkulose, Fettleibigkeit (Adipositas) – wie auch an Programmen zur Vorbeugung beteiligen.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Förderung der Gesundheit in der Gemeinschaft mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



-
- ISO 26000 (6.8.8.1):** Achtung des Rechtes auf Gesundheit → **GRI G3.1:** PR1-PR2, LA7, LA8; **GRI G4:** PR1, PR2, LA6, LA7; **Stiftung Warentest:** SB6; **PROSA:** 1.1; **DVFA:** S05-01, S05-04
-
- ISO 26000 (6.8.8.2):** Sicherstellung, dass Bestrebungen zur Vermeidung negativer gesundheitlicher Auswirkungen der Produktionsprozesse, Produkte und Dienstleistungen auf die Gemeinschaft angestellt werden → **GRI G3.1:** PR1-PR2, LA7, LA8; **GRI G4:** PR1, PR2, LA6, LA7; **Stiftung Warentest:** SB6, SB13; **PROSA:** ggf. 1.1.5, 4.1.2, 4.2.2; **DVFA:** S04-01, S04-04, S05-01, S05-04, S07-01, S07-04
-
- ISO 26000 (6.8.8.2):** Stärkung des Bewusstseins für Gesundheitsrisiken und schwere Erkrankungen in der Gemeinschaft → **GRI G3.1:** SO1, LA8; **GRI G4:** SO1; **Stiftung Warentest:** SB6, K5; **PROSA:** 1.1.8
-
- ISO 26000 (6.8.8.1):** Förderung von Gesundheit und Vorbeugen von gesundheitlichen Bedrohungen (und Krankheiten) in der Gemeinschaft → **GRI G3.1:** SO1, LA8, ggf. LA7; **GRI G4:** SO1, ggf. LA6; **Stiftung Warentest:** SB6; **PROSA:** 1.1.6
-
- ISO 26000 (6.8.8.2):** Unterstützung eines verbesserten Zuganges zu Gesundheitsleistungen in der Gemeinschaft → **GRI G3.1:** SO1, ggf. EC3; **GRI G4:** SO1; **Stiftung Warentest:** K5; **PROSA:** ggf. 1.1.8
-
- ISO 26000 (6.8.8.2):** Förderung des dauerhaften und uneingeschränkten Zuganges zu wesentlichen Gesundheitsvorsorgeleistungen in der Gemeinschaft → **GRI G3.1:** SO1, ggf. LA8; **GRI G4:** SO1; **Stiftung Warentest:** K5; **PROSA:** ggf. 1.1.8

5.7.9

**Handlungsfeld 7:
Investition zugunsten des Gemeinwohls**

Die ISO-26000-Empfehlungen zur Investition zugunsten des Gemeinwohls finden sich im deutschen Gesetz so gut wie nicht wieder.

Sämtliche Empfehlungen können jedoch weitestgehend im Rahmen der Unternehmenspolitik umgesetzt werden. Entsprechende Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Unternehmensleitung können durch Integration der Empfehlungen in bestehende Investitionsleitlinien (oder -richtlinien) im Rahmen von Qualitäts- und Umweltmanagementsystemen umgesetzt werden. Effektivität und Effizienz der Umsetzung können im Rahmen des Management Reviews hinterfragt werden. Daraus abgeleitete Maßnahmen lassen sich in bestehende Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung einbinden.

Zu den ISO-26000-Empfehlungen, die in dieser Art in bestehende Investitionsleitlinien (oder -richtlinien) integriert werden können, zählen insbesondere:



Festlegung von Prioritäten bei Investitionen zugunsten des Gemeinwohls (6.8.3.2)¹⁵¹

Bewertung der eigenen gemeinschaftsbezogenen Aktivitäten (6.8.9.2)

Ausrichtung der Suche nach Möglichkeiten zur Investition zugunsten des Gemeinwohls an den Bedürfnissen und Prioritäten der Gemeinschaft (6.8.9.1)

Berücksichtigung (bei der Suche nach Investitionsmöglichkeiten) solcher Prioritäten, die durch örtliche beziehungsweise nationale politische Entscheidungsträger festgelegt wurden (6.8.9.1)



Einräumung von Prioritäten für solche Projekte, die langfristigen Bestand haben und zur nachhaltigen Entwicklung beitragen (6.8.9.2)¹⁵²

Vermeidung von Maßnahmen, die zu einer Abhängigkeit der Gemeinschaft führen (6.8.9.2)¹⁵³

Ausbau von Synergien durch Partnerschaften mit anderen Organisationen (6.8.9.2)¹⁵⁴

Einbindung der Gemeinschaft in die Entwicklung und Umsetzung von Projekten (6.8.9.1)

Berücksichtigung von Fördermöglichkeiten zur Entwicklung der Gemeinschaft bei der Planung von Investitionsprojekten zugunsten des Gemeinwohls (6.8.9.2)

Unterstützung von Programmen, die den Zugang zu Nahrungsmitteln und lebensnotwendigen Produkten für schutzbedürftige oder diskriminierte Gruppen und Personen mit niedrigem Einkommen ermöglichen (6.8.9.2)

151 Bei der Prioritätenbildung sollten repräsentative Gruppen der Gemeinschaft hinzugezogen werden.
152 Investitionen in die Gemeinschaft sollten zugunsten des Gemeinwohls erfolgen.
153 Abhängigkeiten können durch philanthropisches Engagement, andauernde Präsenz oder Unterstützung durch das Unternehmen entstehen.
154 Mögliche Partner können beispielsweise Regierungsstellen, Behörden, Unternehmen oder Nichtregierungsorganisationen sein. Die Partnerschaft sollte auch auf einem gegenseitigen Austausch von Ressourcen, Wissen und Fähigkeiten beruhen.

Darüber hinaus lassen sich die Umsetzungsleistungen einiger ISO-26000-Empfehlungen zur Investition zugunsten des Gemeinwohls mithilfe etablierter Indikatoren messen. Hervorzuheben sind hier:



ISO 26000 (6.8.3.2): Festlegung von Prioritäten bei Investitionen zugunsten des Gemeinwohls → **GRI G3.1:** SO1; **GRI G4:** SO1, **Stiftung Warentest:** K4, SB3; **PROSA:** 1.2.6, 2.4.2, 2.4.3

ISO 26000 (6.8.9.2): Bewertung der eigenen gemeinschaftsbezogenen Aktivitäten → **GRI G3.1:** EC8, EC9, SO1; **GRI G4:** EC7, EC8, SO1; **Stiftung Warentest:** K5; **PROSA:** ggf. 2.4.3

ISO 26000 (6.8.9.1): Ausrichtung der Suche nach Möglichkeiten zur Investition zugunsten des Gemeinwohls an den Bedürfnissen und Prioritäten der Gemeinschaft → **GRI G3.1:** SO1, EC8, EC9; **GRI G4:** SO1, EC7, EC8; **Stiftung Warentest:** K5

ISO 26000 (6.8.9.1): Berücksichtigung (bei der Suche nach Investitionsmöglichkeiten) solcher Prioritäten, die durch örtliche beziehungsweise nationale politische Entscheidungsträger festgelegt wurden → **GRI G3.1:** EC9; **GRI G4:** EC8; **Stiftung Warentest:** K5; **PROSA:** 2.4.4

ISO 26000 (6.8.9.1): Einbindung der Gemeinschaft in die Entwicklung und Umsetzung von Projekten → **GRI G3.1:** SO1; **GRI G4:** SO1; **Stiftung Warentest:** K5

ANHANG

INDIKATORENLISTEN *S. 122*

GLOSSAR *S. 124*

LITERATURVERZEICHNIS *S. 126*

ABKÜRZUNGEN *S. 130*

TABELLENVERZEICHNIS *S. 132*

Indikatorenlisten

GRI G3.1 | G4

GRI bietet einen allgemeingültigen Rahmen für die Berichterstattung einer Organisation über ihre ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlich/sozialen Leistungen. Der Berichtsrahmen richtet sich an alle Organisationen, unabhängig von ihrer Größe, ihrer Branche oder ihrem Standort. Er umfasst allgemeine und branchenspezifische Inhalte, die von Experten und Anspruchsgruppen in einem Multistakeholderverfahren entwickelt und regelmäßig auf ihre Aktualität hin überprüft werden. Der GRI-Leitfaden (Sustainability Reporting Guidelines) basiert auf Prinzipien zur inhaltlichen Eingrenzung des Nachhaltigkeitsberichts und zur Qualitätssicherung der berichteten Informationen. Der GRI-Leitfaden enthält außerdem Standardangaben, bestehend aus Angaben zum Organisationsprofil und Governance-Aspekten, Leistungsindikatoren, sowie Anleitungen zu technischen Aspekten der Berichterstattung.

Nach einführenden Erläuterungen informieren die Leitlinien im ersten Teil darüber, wie die Nutzer den Inhalt, die Qualität und die Grenzen ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung bestimmen können.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:

www.globalreporting.org

G3.1-LEITFADEN:

www.globalreporting.org/resource/library/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf

G4-LEITFADEN:

www.globalreporting.org/resource/library/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf

Stiftung Warentest Kernkriterien für die Untersuchung der sozial-ökologischen Unternehmensverantwortung

Die Stiftung Warentest wurde 1964 auf Beschluss des Deutschen Bundestages gegründet, um dem Verbraucher durch die vergleichenden Tests von Waren und Dienstleistungen eine unabhängige und objektive Unterstützung zu bieten. Zur Bewertung sozialer Kriterien hat die Stiftung „Kernkriterien für die Untersuchung der sozial-ökologischen Unternehmensverantwortung durch die Stiftung Warentest“ erarbeitet (Stiftung Warentest 2004), die in der Orientierungshilfe mit den Empfehlungen der ISO 26000 abgeglichen wurden.

KRITERIENKATALOG & WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:

www.test.de/unternehmen

IÖW | future Ranking der Nachhaltigkeitsberichte

Seit 1994 bewerten das Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und „future – verantwortung unternehmen“ die gesellschaftsbezogene Berichterstattung deutscher Unternehmen und erstellen eine Rangfolge der Berichtersteller. Das IÖW/future-Ranking basiert auf einem umfassenden Kriterienset, das dazu beitragen soll, die inhaltlichen Standards für aussagekräftige und glaubwürdige Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen zu setzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Für den Abgleich in dieser Publikation wird ausschließlich der Kriterienkatalog herangezogen, welcher auf Großunternehmen ausgerichtet ist. Dieser beinhaltet alle Kriterien des KMU-Katalogs.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN & KRITERIENKATALOG FÜR GROSSUNTERNEHMEN:

www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de

PROSA

Das Product Sustainability Assessment (PROSA) ist eine Methode zur strategischen Analyse und Bewertung von Produktportfolios, Produkten und Dienstleistungen. Mit Hilfe von PROSA sollen Systeminnovationen und Handlungsoptionen in Richtung einer nachhaltigen Entwicklung identifiziert werden. Gleichzeitig zielt die Methode auf eine Strukturierung von Entscheidungsprozessen und auf eine Reduzierung der Komplexität ab, um wesentliche Handlungsoptionen aufzuzeigen. Wesentliche Anwendungsfelder sind die Strategieplanung und die Produktportfolio-Analyse in Unternehmen, die Identifizierung von Zukunftsmärkten, die Produktpolitik und Dialogprozesse, nachhaltiger Konsum und Produktbewertung, sowie die Produktentwicklung und -vermarktung. In Fallbeispielen werden diese Felder erläutert. Die Methode wurde vom Öko-Institut e. V. – Institut für angewandte Ökologie im Rahmen eines mehrjährigen Forschungsvorhabens entwickelt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt wurde.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:

www.prosa.org

ENDBERICHT MIT INDIKATOREN:

www.prosa.org/fileadmin/user_upload/pdf/PROSA-gesamt_Finalversion_0407_red.pdf

DVFA

Die DVFA entwickelte 2007 das erste, zunächst branchenübergreifende Leistungsindikatorenset zur Bestimmung der Nachhaltigkeit von Unternehmen. Ziel der DVFA ist es, zentrale nicht finanzielle Informationen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance für Investoren, Finanzanalysten und Kreditgebern zu bündeln. Die ausgewählten Leistungsindikatoren orientieren sich an den spezifischen Bedürfnissen der Finanzbranche zur Bewertung von Investmentrisiken und -chancen. Das Set wurde stetig weiterentwickelt und umfasst mittlerweile branchenspezifische Leistungsindikatoren. Der europäische Finanzprofiverband „European Federation of Financial Analysts Societies“ (EFFAS) übernahm das DVFA-System zentraler Leistungsindikatoren, so dass sie europaweit gültig sind. Auch auf internationaler Ebene ist das Set verbreitet.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:

www.dvfa.de

DVFA ESG-KPI GUIDELINES (3. VERSION):

www.effas-esg.com/wp-content/uploads/2011/07/KPIs_for_ESG_3_0_Final.pdf

Glossar

Corporate Governance

Die Gesamtheit aller Gesetze, Regeln, Vorschriften, Grundsätze und Werte, nationaler wie internationaler Herkunft, definiert den Ordnungsrahmen für die Führung und Überwachung eines Unternehmens. In der Praxis wird hierfür der englische Begriff „Corporate Governance“ (Grundsätze der Unternehmensführung) verwendet. Insbesondere, aber nicht ausschließlich, werden mit Corporate Governance die Herausforderungen der Einbindung eines Unternehmens in sein Umfeld adressiert.

Corporate Citizenship

Unter dem Begriff „Corporate Citizenship“ wird das gesellschaftliche Engagement eines Unternehmens verstanden. Dabei kann das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens, das hier als Corporate Citizen (guter Bürger) auftritt, sehr unterschiedlich sein. Neben Sponsoring (meist kultureller Art) und Spenden zählen zum Corporate Citizenship beispielsweise auch Maßnahmen wie die Freistellung von Mitarbeitern für gemeinnützige Zwecke (sogenanntes Corporate Volunteering) oder die Gründung von Stiftungen, aber auch Kooperationen mit Nichtregierungsorganisationen (etwa in Form von Public Private Partnerships). Aufgrund dieser Schwerpunkte kann Corporate Citizenship als Teil der gesellschaftlichen Verantwortung eines Unternehmens (Corporate Social Responsibility) betrachtet werden.

Wertemanagement

Ein Unternehmen wird maßgeblich durch seine Grundwerte und die Art und Weise, wie diese Grundwerte im Tagesgeschäft umgesetzt werden, geprägt. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, in der unternehmerische wie gesellschaftliche Werte die Entscheidungsfindung bestimmen, ist Grundgedanke des Wertemanagements. Sie gibt wertorientierte Ziele und Verhaltensregeln für die Mitarbeiter vor, die diese bei ihren Tätigkeiten umsetzen sollen, und bestimmen so die Kultur des Unternehmens.

Compliance Management

Die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und vereinbarten Kodexen in einem Unternehmen wird in der Betriebswirtschaft als Regelwerkskonformität beziehungsweise Regeltreue (oder mit dem englischen Begriff „Compliance“) bezeichnet. Das Compliance Management eines Unternehmens umfasst die Festlegung von entsprechenden Grundsätzen (Prinzipien, Leitsätzen) und die Organisation sämtlicher daraus abgeleiteter Maßnahmen, die zur Einhaltung bestimmter Regeln getroffen werden.

Gerichtsfeste Organisation

Im deutschen Recht besteht die allgemeine Rechtspflicht, bei allen unternehmerischen Handlungen Rücksicht auf die Gefährdung anderer zu nehmen. Diese Rechtspflicht, auch Verkehrssicherungspflicht genannt, beruht auf dem Gedanken, dass jeder, der Gefahrenquellen schafft, die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze Dritter zu treffen hat. Diese Rechtspflicht ist im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 823 BGB) gesetzlich verankert. Aufgrund der Vielfalt der Unternehmensaktivitäten und der damit verbundenen innerbetrieblichen Arbeitsteilung erwachsen der Geschäftsleitung besondere Sorgfalts- beziehungsweise Verkehrssicherungspflichten. So beinhaltet die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen die Verpflichtung, Mitarbeiter so sorgfältig auszuwählen, anzuleiten, auszurüsten und zu beaufsichtigen, dass durch ihr Tätigwerden Dritte nicht geschädigt werden. Gerichtsfest ist eine im Unternehmen vorzufindende Organisation dann, wenn im Rahmen der dort festgelegten Aufbau- und Ablauforganisation ein Anweisungs- und Überwachungssystem eingeführt ist, das sowohl Maßnahmen zur Erfüllung der Auswahl-, Anweisungs- und Überwachungspflichten enthält wie auch die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen, einschließlich entsprechender Kooperationsregelungen, transparent regelt. Eine gerichtsfeste Organisation wird in der Praxis oft durch Einführung von integrierten Managementsystemen umgesetzt.

Management Review

Mit einem Management Review wird der aktuelle Zustand der Wirksamkeit und Angemessenheit eines Managementsystems in Bezug auf die Umsetzung vorgegebener Politiken und Ziele, formal durch die Unternehmensleitung (oberste Leitung), bewertet. Management Reviews finden in periodischen Abständen statt und geben der Unternehmensleitung Aufschluss darüber, in welchen Bereichen Verbesserungsmaßnahmen notwendig sind. Management Reviews können sich auch auf Produkte beziehen (sogenannte Product Management Reviews): In diesem Fall wird die Wirksamkeit und Angemessenheit der Umsetzung vorgegebener Produktspezifikationen (zum Beispiel während der Entwicklung) durch die Unternehmensleitung überprüft.

Aufbauorganisation

Die Aufbauorganisation eines Unternehmens regelt, welche Aufgaben von welchen Funktionen verantwortlich wahrgenommen werden. Insofern strukturiert die Aufbauorganisation voneinander abgegrenzte Zuständigkeitsbereiche innerhalb eines Unternehmens und ihre Handlungsbeziehungen (beziehungsweise Kompetenzabgrenzungen) zueinander. Die Aufbauorganisation eines Unternehmens wird meist durch Organigramme graphisch dargestellt.

Ablauforganisation

Die Gesamtheit der Abläufe (Prozesse), die innerhalb eines Unternehmens zur Umsetzung der Unternehmensziele notwendig sind, wird als Ablauforganisation bezeichnet. In der Ablauforganisation werden die Arbeitsschritte, die Handlungen sowie die Schnittstellen einzelner Prozesse lückenlos und aufeinander abgestimmt festgehalten.

Auditsysteme

Die Prüfung von Systemen, Prozessen (beziehungsweise Abläufen) oder Produkten auf Einhaltung festgelegter Anforderungen, Normen oder Standards wird als Audit (lat. audire: hören) bezeichnet. Entsprechend wird zwischen System-, Prozess- und Produktaudits unterschieden. In einem Auditsystem werden Abläufe für die Planung, Vorbereitung und Durchführung von Audits, für die Protokollierung von Auditergebnissen (sogenannte Findings), für die Nachverfolgung vereinbarter Verbesserungsmaßnahmen und für die Qualifizierung von Auditoren ebenso wie entsprechende Aufgaben und Zuständigkeiten festgelegt.

Einflussbereich („sphere of influence“)

Unter dem Einflussbereich (engl. „sphere of influence“) eines Unternehmens wird ganz allgemein das Ausmaß verstanden, in dem ein Unternehmen Dritte aufgrund vertraglicher, wirtschaftlicher, gesellschaftlicher oder weiterer Beziehungen bei ihren Entscheidungen beeinflussen kann. Dritte können dabei Regierungs- oder Nichtregierungsorganisationen, Lieferanten, Nachbarn, Partner oder auch Einzelpersonen sein. Laut ISO 26000 muss die Befähigung zur Einflussnahme allerdings nicht zwingend an die Verantwortung gekoppelt sein, diesen Einfluss auch wahrzunehmen.

Literaturverzeichnis

Bassen, Alexander; Sarah Jastram und Katrin Meyer 2005: Corporate Social Responsibility – Eine Begriffserläuterung. In: Zeitschrift für Wirtschaft und Unternehmensethik 6/2, 231–236.

Bay, Karl-Christian 2010: ISO 26000 in der Praxis – Der Ratgeber zum Leitfaden für soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit. München: Oldenbourg Industrieverlag.

BDA, BDI, DIHK, ZDH und die zuständigen Bundesressorts BMAS, AA, BMJ, BMWi, BMELV, BMELV, BMUB (o. J.): Stellungnahme zur Nichtzertifizierbarkeit der Norm ISO 26000 „Guidance on Social Responsibility“. Verfügbar unter: www.csr-in-deutschland.de/fileadmin/user_upload/Downloads/ueber_csr/stellungnahme-spitzenverbaende-iso-26000-csr.pdf.

Blanke, Moritz und Reinhard Lang 2010: Soziales Engagement von Unternehmen als strategische Investition in das Gemeinwesen. In: Hardtke, Arnd und Annette Kleinfeld (Hrsg.): Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Von der Idee der Corporate Social Responsibility zur erfolgreichen Umsetzung. Wiesbaden: Gabler-Verlag, 242–272.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010: Empfehlungsbericht des Nationalen CSR-Forums an die Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a397-csr-empfehlungsbericht.pdf?__blob=publicationFile.

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit und Bundesamt für Naturschutz 2012: Naturbewusstsein 2011. Berlin und Bonn.

Geschäftsstelle des Umweltgutachterausschusses (UGA), Redaktion: Mario Lodigiani, Veit Moosmayer: DIE ISO 26000 UNTER DER EMAS-LUPE. Berlin: März 2012.

Job, Hubert; Bernhard Harrer; Daniel Metzler und David Hajizadeh-Alamdary 2005: Ökonomische Effekte von Großschutzgebieten, BfN-Skripten 135. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Naturschutz. Verfügbar unter: www.bfn.de/fileadmin/MDB/documents/skript135.pdf.

Carroll, Archie B. 1991: The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. In: Business Horizons July–August, 39–48.

Ebinger, Frank 2010: Gesellschaftliche Verantwortung und eine angemessene Organisationspraxis. In: Hardtke, Arnd und Annette Kleinfeld (Hrsg.): Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Von der Idee der Corporate Social Responsibility zur erfolgreichen Umsetzung. Wiesbaden: Gabler-Verlag, 221–239.

Millennium Ecosystem Assessment 2005: Ecosystems and Human Well-being: Biodiversity Synthesis. World Resources Institute, Washington, DC. Verfügbar unter: www.maweb.org/documents/document.354.aspx.pdf.

Europäische Kommission 2001: Grünbuch – Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, KOM(2001) 366.

Europäische Kommission 2011: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine neue EU-Strategie (2011–14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR), KOM(2011) 681 endg.

Gilbert, Dirk Ulrich; Andreas Rasche und Sandra Waddock 2011: Accountability in a global economy: The emergence of international accountability standards. In: Business Ethics Quarterly 21(1), 23–44.

Hahn, Rüdiger 2012: ISO 26000 and the Standardization of Strategic Management Processes for Sustainability and Corporate Social Responsibility. In: Business Strategy and the Environment (Online Version of Record published before inclusion in an issue).

Hardtke, Arnd 2009: ISO 26000 oder die Normierung gesellschaftlicher Verantwortung. In: Deutsches Zentralinstitut für soziale Fragen (Hrsg.): DZI Spenden-Almanach 2009/2010. Eigenverlag DZI, 19–28.

Hardtke, Arnd und Annette Kleinfeld (Hrsg.) 2010: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Von der Idee der Corporate Social Responsibility zur erfolgreichen Umsetzung. Wiesbaden: Gabler-Verlag.

ICC Commission 1996: ICC Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery in International Business Transactions. Verfügbar unter: www.iccwbo.org.

Kleinfeld, Anette 2011: Unternehmensberatung. In: Aßländer, M. S. (Hrsg.): Handbuch Wirtschaftsethik. Stuttgart, 455–459.

Kleinfeld, Annette und Anke Kettler 2011: Unternehmensethik auf dem Vormarsch: ISO 26000 macht Ethik zur Norm globalen Wirtschaftshandelns. FORUM Wirtschaftsethik 19. Jg., Nr. 1/2011

Knopf, Jutta; Walter Kahlenborn; Thomas Hajduk; Daniel Weiss; Moira Feil; Romy Fiedler und Johanna Klein 2011: Soziale Verantwortung der Unternehmen. Öffentliche Initiativen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Kommission. Verfügbar unter: www.ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=331&newsId=1012&furtherNews=yes.

Koch, Michael (o. J.): Biodiversität – Planungskonzepte für die kommunale Praxis. Abstract im Rahmen eines Fachkongresses von BfN. Verfügbar unter: www.bfn.de/fileadmin/MDB/documents/themen/landschaftsplanung/abstract_koch.pdf.

Leisinger, Klaus 2010: Menschenrechte als unternehmerische Verantwortungsdimension. In: Hardtke, Arnd und Annette Kleinfeld (Hrsg.): Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Von der Idee der Corporate Social Responsibility zur erfolgreichen Umsetzung. Wiesbaden: Gabler-Verlag, 107–129.

Loew, Thomas und Friederike Rohde 2013: CSR und Nachhaltigkeitsmanagement. Definitionen, Ansätze und organisatorische Umsetzung im Unternehmen. Berlin: Institute for Sustainability. Verfügbar unter: www.4susS.tainability.de/corporateresponsibility/publikationen.html.

Moser, Christine und Ann-Ulrike Henning 2010: Biodiversität. Hintergrundpapier im Auftrag des Deutschen Global Compact Netzwerks. Berlin: Deutsches Global Compact Netzwerk. Verfügbar unter: www.globalcompact.de.

Naturkapital Deutschland – TEEB DE 2013: Die Unternehmensperspektive – Auf neue Herausforderungen vorbereitet sein. Berlin, PricewaterhouseCoopers; Leipzig, Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung – UFZ; Bonn, Bundesamt für Naturschutz.

OECD 2008: Memorandum of Understanding between the OECD and ISO in the area of social responsibility. Verfügbar unter: www.oecd.org/investment/mne/45330481.pdf.

OECD 1997: Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr. BGBl. 1998 II, 2327.

Rat für Nachhaltige Entwicklung 2011: Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK). Empfehlungen des Rates für Nachhaltige Entwicklung und Dokumentation des Multistakeholderforums am 26.09.2011. Berlin: Rat für Nachhaltige Entwicklung c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Verfügbar unter: www.nachhaltigkeitsrat.de.

Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex 2013: Deutscher Corporate Governance Kodex (Fassung vom 13. Mai 2013). Verfügbar unter: www.corporate-governance-code.de/ger/kodex/index.html.

Reichmann, Thomas 2006 (7. überarbeitete und erweiterte Auflage): Controlling mit Kennzahlen und Management-Tools. Die systemgestützte Controlling-Konzeption. München: Verlag Franz Vahlen.

Literaturverzeichnis

Ruggie, John 2008: Clarifying the Concepts of „Sphere of influence“ and „Complicity“. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises. Verfügbar unter: www.business-humanrights.org/Links/Repository/446573.

Schoenheit, Ingo; Stephan Dahle und Nils Tiemann 2011: Kurzgutachten zur Systematik bestehender CSR-Instrumente: Endbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Berlin: BMAS. Verfügbar unter: www.csr-in-deutschland.de.

Schuchard, Bastian; Stefan Wittig; Petra Mahrenholz; Karin Kartschall; Claudia Mäder; Clemens Haße und Achim Daschkeit 2008: Deutschland im Klimawandel. Anpassung ist notwendig. Dessau-Roßlau: Umweltbundesamt. Verfügbar unter: www.umweltdaten.de.

Sieber, Peter 2010: Der Verbraucher als Empfänger der CSR-Botschaft. In: Hardtke, Arnd und Annette Kleinfeld (Hrsg.): Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Von der Idee der Corporate Social Responsibility zur erfolgreichen Umsetzung. Wiesbaden: Gabler-Verlag, 186–209.

TEEB 2010: The Economics of Ecosystems and Biodiversity for Business. Executive Summary 2010.

Theuws, Martje und Mariette van Huijstee 2013: Corporate responsibility instruments. A Comparison of the OECD Guidelines, ISO 26000 & the UN Global Compact. Amsterdam: SOMO.

Vitt, Judith; Peter Franz; Annette Kleinfeld und Matthias Thorns 2011: Gesellschaftliche Verantwortung nach DIN ISO 26000 – Eine Einführung mit Hinweisen für Anwender. Berlin, Wien, Zürich: Beuth.

Wieland, Josef 2004: Handbuch Wertemanagement. Erfolgsstrategien einer modernen Corporate Governance. Hamburg: Murmann.

Wieland, Josef und Maud Schmiedeknecht 2010: Verantwortungsvolle Unternehmensführung. In: Hardtke, Arnd und Annette Kleinfeld (Hrsg.): Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Von der Idee der Corporate Social Responsibility zur erfolgreichen Umsetzung. Wiesbaden: Gabler-Verlag, 78–103.

Leitfäden & weitere Hilfestellungen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011: Die DIN ISO 26000. „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen“ – Ein Überblick. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a395-csr-din-26000.html.

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit 2007: Nachhaltigkeitsberichterstattung : Empfehlungen für eine gute Unternehmenspraxis.

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit 2008: Corporate Social Responsibility – Eine Orientierung aus Umweltsicht. Berlin: Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit. Verfügbar unter: www.bmub.bund.de/fileadmin/bmu-import/files/pdfs/allgemein/application/pdf/broschuere_csr.pdf.

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit 2009: Was Investoren wollen. Nachhaltigkeit in der Lageberichterstattung.

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit 2009: Innovation durch CSR. Die Zukunft nachhaltig gestalten.

Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz 2009: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Ein Verbraucherleitfaden zum Thema Corporate Social Responsibility (CSR). Berlin: Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz. Verfügbar unter: www.bmelv.de.

Fifka, Matthias S. (Hrsg.) 2014: CSR und Reporting. Nachhaltigkeits- und CSR-Berichterstattung verstehen und erfolgreich umsetzen. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag

Global Reporting Initiative (o. J.): GRI and ISO 26000: How to use the GRI G3 Guidelines in conjunction with ISO 26000. Amsterdam: Global Reporting Initiative. Verfügbar unter: www.globalreporting.org/resource/library/How-To-Use-the-GRI-Guidelines-In-Conjunction-With-ISO26000.pdf.

Global Reporting Initiative und International Organization for Standardization (2014): GRI G4 Guidelines and ISO 26000:2010: How to use the GRI G4 Guidelines and ISO 26000 in conjunction. Amsterdam: Global Reporting Initiative. Verfügbar unter: [www.globalreporting.org/resource-library/How-to-use-the-GRI-G4-Guidelines-and-ISO-26000-in-conjunction.pdf](http://www.globalreporting.org/resource/library/How-to-use-the-GRI-G4-Guidelines-and-ISO-26000-in-conjunction.pdf).

Janssen, Jürgen 2012 (2. Auflage): Drei Initiativen für verantwortungsvolle Unternehmensführung – Global Compact, ISO 26000, OECD-Leitsätze. Berlin: Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk/Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Verfügbar unter: www.globalcompact.de/sites/default/files/jahr/publikation/drei-initiativen_gc-iso-oecd_120818_d.pdf.

UN Global Compact Office 2010: UN Global Compact and International Standard ISO 26000 Guidance on Social Responsibility. An Introduction to Linkages between UN Global Compact Principles and ISO 26000 Core Subjects. New York: UN Global Compact Office. Verfügbar unter: www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/UNGC_ISO_Final.pdf.

Internetquellen

Bertelsmann Stiftung 2014: CRI Corporate Responsibility Index 2013. Erfolgsfaktoren unternehmerischer Verantwortung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Biodiversity in Good Company (o. J.): Hintergrund. Zuletzt eingesehen am 15.05.2012, unter: www.business-and-biodiversity.de/die-initiative/hintergrund.html.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o. J.): OECD-Leitsätze. Zuletzt eingesehen am 15.02.2013, unter: www.csr-in-deutschland.de/csr-in-deutschland/aktivitaeten-der-bundesregierung/bmwi/oecd-leitsaetze.html.

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit 2010: Studie „Die Ökonomie von Ökosystemen und der Biodiversität“. Zuletzt eingesehen am 15.04.2012, unter: www.bmub.bund.de/themen/natur-arten/naturschutz-biologische-vielfalt/teeb.

European Business and Biodiversity Campaign (o. J.): Die Herausforderung. Zuletzt eingesehen am 29.08.2012, unter: www.business-biodiversity.eu/default.asp?Lang=DEU&Menue=14.

IHK Koblenz (o. J.): Definition Normen – Standards. Zuletzt eingesehen am 19.08.2012, unter: www.ihk-koblenz.de/innovation/innovation_technologie/Normung_und_Normen/Definition_Normen_-_Standards/?jsessionid=8B486C-0FA6344844998E74FF1D6EFA54.repl23.

Natural Capital Markets 2014a: Business Case. Zuletzt eingesehen am 15.06.2014, unter: www.naturalcapitalmarkets.org.

Natural Capital Markets 2014b: Märkte. Zuletzt eingesehen am 15.06.2014, unter: www.naturalcapitalmarkets.org.

Pachali, David 2011: Die ISO 26000 – Gesellschaftliche Verantwortung nach Maß. Zuletzt eingesehen am 22.08.2012, unter: www.reset.to.

Social Accountability Accreditation Services 2012: SA8000 Certified Facilities: As of September 30, 2012. Zuletzt eingesehen am 15.04.2013, unter: www.saasaccreditation.org.

Abkürzungsverzeichnis

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
AMG	Arzneimittelgesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbnErfG	Arbeitnehmererfindungsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AVBWasserV	Trinkwasserverordnung
AWbG	Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz
BauGB	Baugesetzbuch
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrAVG	Betriebsrentengesetz
BetrSichV	Betriebsicherheitsverordnung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BImSchG	Bundes-Immissionsschutzgesetz
BImSchV	Bundes-Immissionsschutzverordnungen
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
BNatSchG	Gesetz über Naturschutz und Landschaftspflege
BurlG	Bundesurlaubsgesetz
ChemG	Chemikaliengesetz
ChemVerbotsV	Chemikalienverbotsverordnung
CSR	Corporate Social Responsibility
DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
EBPG	Gesetz für energieverbrauchsrelevante Produkte
EEWärmeG	Erneuerbare-Energien-WärmeGesetz
EFFAS	European Federation of Financial Analysts Societies
EGBG	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EnEV	Energieeinsparverordnung
EntgFG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EnWG	Energiewirtschaftsgesetz
EU	Europäische Union
GG	Grundgesetz
GmbHG	GmbH-Gesetz
2. GPSGV	Zweite Verordnung zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz
GRI	Global Reporting Initiative
GRWG	Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“
GW	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen

HAG	Heimarbeitsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
ICC	International Chamber of Commerce
IntBestG	Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung
ISO	Internationalen Organisation für Normung (International Organization for Standardization)
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KrWG	Kreislaufwirtschaftsgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LFGB	Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch
LMKV	Lebensmittel-Kennzeichnungsverordnung
MarkenG	Markengesetz
MitbestG	Mitbestimmungsgesetz
MuSchArbV	Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NGO	Nichtregierungsorganisation (Non-governmental organization)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)
PartG	Parteiengesetz
PatG	Patentgesetz
PES	Payments for Ecosystem Services
ProdHaftG	Produkthaftungsgesetz
ProdSG	Produktsicherheitsgesetz
PROSA	Product Sustainability Assessment
REACH	EG-Chemikalienverordnung REACH - European Community Regulation on chemicals and their safe use (EC 1907/2006)
SchulG	Schulgesetz
SchwarzArbG	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz SGB (Sozialgesetzbuch)
StGB	Strafgesetzbuch
StromGVV	Stromgrundversorgungsverordnung
TEHG	Treibhausgas-Emissionshandelsgesetz
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz UrhG (Urheberrechtsgesetz)
UIG	Umweltinformationsgesetz
UMS	Umweltmanagementsystem
USchadG	Umweltschadensrecht
UWG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
UVPG	Gesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung
VermBG	Vermögensbildungsgesetz
VerpackV	Verpackungsverordnung
VgV	Vergabeverordnung
VN	Vereinte Nationen
VOB	Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen
VOL	Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen
WHG	Wasserhaushaltsgesetz
WpPG	Wertpapierprospektgesetz

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	EMAS im Überblick	18
Tabelle 2:	EMAS und ISO 26000 im Vergleich	18
Tabelle 3:	GRI im Überblick	19
Tabelle 4:	GRI und ISO 26000 im Vergleich	19
Tabelle 5:	Global Compact im Überblick	21
Tabelle 6:	Global Compact und ISO 26000 im Vergleich	21
Tabelle 7:	OECD-Leitsätze im Überblick	23
Tabelle 8:	OECD-Leitsätze und ISO 26000 im Vergleich	23
Tabelle 9:	SA8000 im Überblick	25
Tabelle 10:	SA8000 und ISO 26000 im Vergleich	25
Tabelle 11:	DNK im Überblick	27
Tabelle 12:	DNK und ISO 26000 im Vergleich	27
Tabelle 13:	Nachhaltigkeitsstandards und -initiativen im Überblick	28



